

# **VD\_GERICHTE ZQ19.005370 vom 24. Januar 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-01-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ19.005370](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.005370)

FR: VD\_GERICHTE ZQ19.005370 du 24 janvier 2020

IT: VD\_GERICHTE ZQ19.005370 del 24 gennaio 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les

- 6 - autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

### **E. 2**

Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de dix jours prononcée par l'intimée à l'encontre de la recourante est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

### **E. 3**

a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à induire son chômage, ou à en prolonger la durée. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C\_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

- 7 - b) Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé le chômage (sur cette relation de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple : restructuration). Il n'est pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77 ; 1986 p. 96 consid. 3 p. 97). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C\_387/98 du 22 juin 1999). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TFA C 212/04 du 16 février 2005 et C 32/03 du 13 août 2003). Il est nécessaire, en outre, que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, p. 306, ch. 24 et 26 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci après : Bulletin LACI], n° D18). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n° 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré.

- 8 - c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, op. cit, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

#### **E. 4**

a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées). b) Par ailleurs, la

procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge, dont la portée est toutefois restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence

- 9 - de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2).

## **E. 5**

a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de dix jours à l'encontre de la recourante, estimant qu'elle avait adopté un comportement inadéquat qui avait provoqué la rupture des rapports de travail. Pour sa part, la recourante conteste toute faute. Se pose donc en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle s'est trouvée sans travail par sa propre faute. b) A l'examen des pièces au dossier, il convient de retenir que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il peut en effet être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en droit des assurances sociales que, malgré un avertissement formel le 21 avril 2016, l'assurée a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable. Dans son courrier d'avertissement du 21 avril 2016, l'employeur a émis à l'encontre de l'assurée des griefs relatifs à sa conduite. Il a en particulier reproché à l'intéressée d'avoir tenu, dans un courriel du 13 avril 2016, des propos accusateurs à l'égard d'une collègue avec laquelle elle était en conflit. L'employeur a également souligné que la situation décrite dans ce courriel n'était pas nouvelle et que la direction précédente avait souhaité qu'une médiation soit mise en place afin de régler ce différend, démarche à laquelle l'assurée avait jusqu'ici refusé de s'associer. Il lui a par ailleurs fait grief d'avoir reproché à une autre de ses collègues, dans ce même courriel, d'avoir informé sa hiérarchie de ce conflit alors qu'elle n'avait fait que son devoir en regard des circonstances. Une fois ces constats posés, l'employeur sommait l'assurée d'amender son comportement en s'abstenant d'envenimer la situation et de prendre à partie son équipe. Il concluait son avertissement en indiquant

- 10 - qu'en cas de non-respect de sa part, il serait dans l'obligation de mettre un terme au contrat de travail. Les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement du 21 avril 2016 sont précis et clairement explicités, à satisfaction des requisits jurisprudentiels en la matière (cf. considérant 3c ci-dessus). Les conséquences d'une absence d'amélioration ont également été posées sans ambiguïté, de sorte que l'assurée ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'absence d'amélioration. Tout au moins devait-elle s'attendre à être congédiée si elle ne faisait pas d'efforts. L'assurée a fait l'objet d'un second avertissement en date du 29 mai 2018, dans lequel l'employeur lui reprochait des absences non excusées, respectivement de ne pas en avoir informé ses collègues directs et indirects. Le même jour, il lui a signifié son licenciement. Outre les motifs invoqués dans l'avertissement du 29 mai 2018, l'employeur a fait état d'une attitude inadéquate durable et répétée dans le cadre de conflits ayant opposé l'assurée à sa direction ou à des collègues. Il lui a également reproché son non-respect de la procédure de non-conformité et une attitude dénigrante vis-à-vis de ses collègues respectant cette procédure ou s'adressant à leur hiérarchie lors d'incidents ou de constats de dysfonctionnements. c) Force est de constater que l'attitude globale de

l'assurée n'a pas été adéquate compte tenu de son statut d'employée. Aucun des arguments soulevés par la recourante ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement, étant précisé que la qualité de son travail n'est pas réellement mise en cause. Ses affirmations selon lesquelles les faits ayant motivé son licenciement seraient erronés n'emportent pas la conviction. Simples allégations, elles ne sont corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier. Tel que constitué, celui-ci fait plutôt état d'un conflit opposant la recourante à certains de ses collègues dans le cadre d'un environnement de travail difficile et dont la direction de son ancien employeur avait connaissance. En pareilles circonstances, celui-ci était en droit de lui donner des

- 11 - instructions particulières sur l'exécution du travail et la conduite à adopter, et il était du devoir de la recourante de les observer, selon les règles de la bonne foi (art. 321d CO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). On ne peut pas non plus suivre la recourante lorsqu'elle affirme que les relations avec ses collègues de la Fondation S. \_\_\_\_\_ étaient irréprochables. Les éléments apportés par la recourante à cet égard ne suffisent pas à remettre sérieusement en question les reproches de l'employeur. De même, elle laisse sans offre de preuve ses assertions s'agissant du comportement de la direction à son égard (cf. courrier d'opposition du 3 janvier 2019). Tout au plus peut-on admettre l'existence de tensions persistantes au sein de l'environnement professionnel dans lequel la recourante exerçait son activité. Or, de jurisprudence constante (cf. considérant 3b ci-dessus), il y a perte fautive d'emploi lorsque l'employé présente un caractère au sens large qui rend les rapports de travail intenable ou lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, ce qui paraît être le cas en l'espèce. De surcroît, en ne se trouvant pas sur son lieu de travail selon l'horaire convenu et sans que sa hiérarchie en soit avertie, alors qu'elle était sous le coup d'un avertissement fondé sur un comportement inadapté, la recourante n'a clairement pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le risque assuré par l'assurance-chômage (cf. considérant 3b ci-dessus). d) Au vu de ce qui précède, c'est de manière convaincante que l'employeur a fait valoir que le comportement inapproprié de l'assurée a nui au bon fonctionnement de l'institution qui l'employait et fortement dégradé les relations professionnelles et que c'est en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, la recourante a créé un climat de travail intenable, légitimant une rupture des liens de confiance. Un tel comportement est de nature à avoir conduit, au degré de la vraisemblance prépondérante, à son licenciement. Le certificat de travail établi par l'employeur le 3 octobre 2018 ne lui est au demeurant d'aucun secours, notamment dans la mesure où il n'aborde aucunement la question des relations sociales de la recourante au sein de l'Ecole O. \_\_\_\_\_, problématiques et déterminantes en l'espèce. En outre,

- 12 - il n'est pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans cet exercice, souhaitant éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur quête d'un nouvel emploi. En tous les cas, pris isolément, ce certificat ne permet pas de renverser la situation en faveur de la recourante et de reconnaître comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son licenciement est dû à d'autres facteurs que son comportement au travail. e) Il suffit pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors que tel est le cas en l'espèce, l'intimée n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant que la recourante était responsable de son chômage et en

rendant une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

#### **E. 6**

La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI). Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle

- 13 - de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Boris Rubin, op. cit., p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1) Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30). En l'occurrence, l'intimée a renoncé à retenir une faute grave, mais a, au contraire, estimé que la faute commise par la recourante devait être qualifiée de légère et fixé la suspension à dix jours. Une suspension de dix jours est favorable à l'assurée, compte tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de l'intimée qui tient compte de ce que la qualité du travail n'a pas été remise en question par l'employeur. L'assurée a en outre rapidement retrouvé du travail, réduisant ainsi le dommage.

#### **E. 7**

Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

#### **E. 8**

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la

- 14 - recourante, au demeurant non représentée par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 8 janvier 2019 par la Caisse de chômage Syndicom est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de

dépens. Le juge unique : Le greffier :

- 15 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Mme F.\_\_\_\_\_, - Caisse de chômage Syndicom, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies.

- 16 - Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.