

VD_GERICHTE ZQ19.029056 vom 19. Dezember 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-12-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.029056

FR: VD_GERICHTE ZQ19.029056 du 19 décembre 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ19.029056 del 19 dicembre 2019

Erwägungen

E. 21

décembre 2018. Par courriel du 8 mai 2019, l'employeur a notamment indiqué à la Caisse qu'il n'existait pas de règlement pour le service de piquet, que ce service concernait tous les monteurs électriciens, que l'assuré était attendu sur un chantier « qu'il avait planté avant son arrêt maladie » et qu'il savait pertinemment dans quel état il avait laissé ce chantier. Par courrier du 16 mai 2019, l'assuré s'est déterminé sur les informations transmises par l'employeur à la Caisse le 8 mai précédent. Il a notamment relevé qu'aucune pièce au dossier ne prouvait qu'il était attendu sur un chantier le 26 décembre 2018, que les autres employés ayant travaillé durant la période du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019 étaient tous volontaires et que les échanges de messages du 21 décembre 2018 avec son employeur constituaient clairement une menace et une mesure de représailles chicanière de l'employeur à son encontre. L'assuré a précisé que, début décembre 2018, à la suite des annonces faites par son employeur concernant la fermeture de l'entreprise en fin d'année, il avait planifié un voyage à l'étranger pour rendre visite à sa famille sans toutefois faire de réservations mais qu'il avait finalement renoncé à ce voyage à la suite des messages de menace de son employeur du 21 décembre 2018 et eu égard au fait que son état de santé était toujours incertain à ce moment-là. Par décision sur opposition du 18 juin 2019, la Caisse a rejeté l'opposition et confirmé la décision de suspension du droit aux indemnités de chômage du 21 mars précédent. Elle a retenu en substance que l'assuré, en ne se présentant pas au travail le 26 décembre 2018, devait savoir qu'il courait le risque de se faire licencier s'il ne se conformait pas aux instructions de son employeur compte tenu du fait, d'une part qu'il est établi qu'il a été informé le 18 décembre 2018 au plus tard qu'il était attendu sur un chantier le 26 décembre suivant, et non pas le 21 décembre 2018 comme il le soutient, que son absence en date du 26 décembre 2018, qui a conduit au licenciement, est établie, et d'autre part

- 8 - que l'employeur lui avait clairement signifié qu'il considérerait une telle absence comme un abandon d'emploi. Enfin, la Caisse a pris en compte le fait que l'assuré n'avait pas fait de demande de vacances préalable, ni lorsqu'il a planifié ses vacances, ni le 17 novembre 2018 lorsque l'employeur a annoncé que l'entreprise ne fermerait pas complètement, ni même le 18 décembre 2018 lorsqu'il a appris par le secrétariat de l'employeur qu'il devait travailler le 26 décembre 2019, alors qu'il avait recouvré une pleine capacité de travail dès le 22 décembre 2018, ainsi que cela ressort des certificats médicaux de son médecin traitant des 10 décembre 2018 et 29 janvier 2019. Ainsi, d'un point de vue médical l'assuré était en mesure de reprendre son travail le 26 décembre 2018 et son absence doit être considérée comme une perte d'emploi fautive. En ce qui concerne la durée de la suspension résultant d'une telle faute, la Caisse a pris en considération l'ensemble des circonstances, soit notamment les messages de l'employeur du mois de

novembre 2018 qui auraient pu, dans un premier temps, induire l'assuré en erreur en ce sens que l'entreprise allait être fermée et qu'il n'avait pas à travailler du 24 décembre 2018 au 5 janvier 2019 (circonstances atténuantes) pour confirmer la gravité de la faute et la durée de la suspension, à savoir vingt-cinq jours à compter du 9 janvier 2019. B. Par acte du 28 juin 2019, J. _____, représenté par le Syndicat [...] a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition du 18 juin 2019 en concluant à son annulation. Le recourant reprend en substance l'argumentation développée en procédure d'opposition. Pour le surplus, il fait valoir que l'employeur n'a jamais discuté des vacances de fin d'année, et que c'est lui qui a imposé des vacances à ses employés en annonçant la fermeture de l'entreprise durant les fêtes de fin d'année par messages des 19 et 27 novembre 2018. Il relève que le service de piquet durant la fermeture de l'entreprise ne devait être assuré que par des volontaires. Ainsi, selon lui, c'est en totale incohérence avec les précédentes informations données que l'employeur a annoncé le 17 décembre 2018 que la fermeture de l'entreprise ne serait pas complète. Par ailleurs, il soutient que ce n'est

- 9 - que le 21 décembre 2018 que l'employeur lui a annoncé que personne ne lui avait accordé de vacances. Cela étant, il considère qu'il n'a pas violé le règlement de l'entreprise, aucune preuve crédible ne démontrant au demeurant que sa présence le 26 décembre 2018 avait un caractère urgent ou indispensable. En définitive, le recourant considère qu'il n'a pas violé ses dispositions contractuelles et que la résiliation de son contrat de travail par l'employeur n'était pas justifiée, partant que la perte d'emploi ne lui est pas imputable à faute. Le recourant invoque encore une violation par l'intimée du principe de l'arbitraire prévu à l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), sans exposer en quoi elle consisterait. Par réponse du 26 juillet 2019, l'intimé a conclu au rejet du recours. Elle fait valoir que le recourant n'a pas apporté d'éléments de fait ou d'arguments nouveaux de nature à remettre en cause la décision entreprise et se réfère par conséquent aux faits et motifs développés dans la décision sur opposition du 18 juin 2019. E n d r o i t : 1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage 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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du lieu où l'assuré se soumet au contrôle obligatoire lorsque la cause concerne l'indemnité de chômage (art. 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

- 10 - En l'espèce, le recours, déposé en temps utile compte et respectant les autres conditions de forme prévues par la loi (notamment l'art. 61 let. b LPGA), est recevable. b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre sur la procédure administrative ; BLV 173.36) s'applique aux recours et aux contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (vingt-cinq jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage), la cause relève de la compétence d'un membre de la Cour statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage de vingt-cinq jours dès le 9 janvier 2019 est justifiée

quant à son principe et, le cas échéant, quant à sa quotité. 3. a) 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). 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).

- 11 - 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 ; TFA 8C_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). b) Selon l'art. 44 al. 1 let. a OACI, est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. 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 ; TF 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

- 12 - 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). 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 ; Gehard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne /Stuttgart 1987, vol I, no. 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).

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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2). 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. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction

- 13 - de l'affaire (ATF 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 de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 ; ATF 130 I 180 consid. 3.2). Il n'existe au demeurant pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de vingt-cinq jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage à l'encontre du recourant, estimant que celui-ci avait adopté un comportement inadéquat provoquant la rupture des rapports de travail. Pour sa part, le recourant conteste toute faute et estime que son licenciement a été abusif. Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement, partant si la décision de suspension est justifiée par la perte fautive de son emploi. b) En l'espèce, la Cour de céans relève d'emblée que le recourant n'amène aucun élément de fait ou moyen de preuve permettant de retenir que la perte d'emploi n'était pas fautive, de sorte que la suspension de son droit à l'indemnité de chômage est justifiée sur le principe. Il ressort en effet du dossier que le recourant a été informé au plus tard le 18 décembre 2018 qu'il était attendu au travail le 26 décembre 2018 et qu'il ne s'est pas présenté à son poste de travail ce jour-là. Son employeur lui avait pourtant clairement signifié le 21 décembre 2018 que son absence éventuelle le 26 décembre suivant serait considérée comme un abandon d'emploi (cf. échange de messages « whatsapp » du 21 décembre 2018). L'assuré n'avait pas fait de demande de congé au préalable. Il n'en a pas fait non plus lorsqu'au début du mois de décembre, alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, il

- 14 - a planifié un voyage à l'étranger du 26 décembre 2018 au 5 janvier 2019 pour aller visiter sa famille, ni lorsque l'employeur a annoncé le 17 décembre 2018 que l'entreprise ne serait pas totalement fermée durant les fêtes de fin d'année, que certains employés devraient travailler, certains le sachant déjà et d'autre pas encore. Eu égard à l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de retenir que le recourant ne s'est pas conformé au règlement interne

de l'entreprise concernant les demandes de vacances et que, dûment informé des conséquences de son éventuelle absence le 26 décembre 2018, il ne s'est pas présenté à son poste de travail, ce qui a motivé son licenciement avec effet au 8 janvier 2019. On ne voit pas en quoi l'employeur aurait violé les règles légales relatives aux vacances puisque le 19 novembre 2018, il a informé son personnel que l'entreprise serait fermée du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019, tout en précisant que, durant cette période, un service de piquet devrait être assuré à certaines dates et que les volontaires étaient priés de s'inscrire avant le 23 novembre 2018. Cela étant, l'assuré ne pouvait pas considérer que l'entreprise serait totalement fermée et que tous ses employés seraient en vacances durant la période du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019 comme il le soutient. Certes, le recourant a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 20 novembre 2018. Le 10 décembre 2018, son médecin a toutefois attesté que son patient pourrait reprendre son activité professionnelle à 100 % dès le 22 décembre 2018. Dès lors que, d'un point de vue médical, le recourant était apte à reprendre son activité professionnelle dès le 22 décembre 2018 et qu'il n'a pas déposé de demande de congé préalable, son absence le 26 décembre 2018 pouvait justifier son licenciement pour abandon d'emploi. Ainsi, la suspension du droit du recourant dans son droit à l'indemnité de chômage est justifiée sur le principe. 6. La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension. a) 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

- 15 - légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante 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 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 trente-et-un 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. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit quarante-cinq jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., ch. 118 et 119 ad art. 30, p. 330). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45, al. 3, let. a et b OACI ; Bulletin LACI IC D77).

- 16 - Le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables, dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit, en cas de chômage imputable à une faute de l'assuré, diverses hypothèses (cf. Bulletin LACI IC / D75). Si la faute doit être qualifiée de grave en cas de licenciement de l'assuré avec effet immédiat pour de justes motifs (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.C), le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail entraîne une faute allant de légère à grave, étant précisé que les avertissements de l'employeur, leur nombre, leur intervalle et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation sont des facteurs à prendre en considération (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.B). Ces barèmes constituent des instruments précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. par ex. TF 8C_337/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2). b) Dans le cas présent, la Caisse a retenu une faute de gravité moyenne en suspendant le recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-cinq jours, alors que la perte fautive d'emploi est considérée en règle générale comme une faute grave entraînant une suspension de trente-et-un jours au minimum. Ce faisant, l'intimée, a pris en considération des circonstances atténuantes à l'égard du recourant, eu égard au comportement de son employeur, dont les messages relatifs à la fermeture de fin de l'année de l'entreprise ont été considérés comme peu clairs et pouvant prêter à confusion. La Cour de céans rejoint l'intimée sur ce point. Elle constate par ailleurs que l'assuré,

- 17 - au demeurant encore en période d'essai et alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, aurait pu se renseigner auprès de son employeur sur son éventuel droit aux vacances avant de planifier des vacances à l'étranger du 26 décembre 2018 au 5 janvier 2019 sans avoir l'aval de son supérieur hiérarchique. En présence d'un licenciement pour perte d'emploi fautive et eu égard à l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, la quotité de la sanction ne saurait en tout cas pas être inférieure à vingt-cinq jours. 7. a) Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. b) 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 le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 18 juin 2019 par Y._____ Caisse de chômage est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du

- 18 - L'arrêt qui précède est notifié à : - [...] Vaud, Secrétariat du Nord vaudois, à Yverdon-les-Bains (pour le recourant), - Y._____ Caisse de chômage, à Lausanne, - Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne, par l'envoi de photocopies. 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). La greffière :

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