

VD_GERICHTE ZQ19.053371 vom 29. April 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.053371

FR: VD_GERICHTE ZQ19.053371 du 29 avril 2020

IT: VD_GERICHTE ZQ19.053371 del 29 aprile 2020

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 189/19 - 65/2020 ZQ19.053371 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 29 avril 2020 _____ Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Raetz ***** Cause pendante entre : J. _____, à [...], recourant, et
CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE, à Lausanne, intimée.
_____ Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a OACI. 403

- 2 - E n f a i t : A. J. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé par W. _____ le 2 septembre 2013 en qualité de technicien pour le service après-vente. Par courrier du 17 avril 2019, l'employeur l'a licencié au 30 juin 2019, en faisant référence à des « entretiens de recadrage » et des avertissements oraux. Il l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Le 18 juillet 2019, l'employeur a indiqué, s'agissant des douze mois précédant la fin des rapports de travail, que l'assuré avait été absent pour des motifs de maladie du 21 au 23 novembre 2018, les 3, 4, 15, 18 et 21 janvier 2019, et du 27 au 29 mars 2019 (cf. formulaire « attestation de l'employeur »). L'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement d'[...] le 2 août 2019. Il a sollicité le versement d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse) à partir de cette date. Le 7 août 2019, en réponse aux questions de la Caisse, W. _____ a indiqué ce qui suit : « En 2018, nous avons repris M. J. _____ vis-à-vis de ses absences et notamment, sur le fait de ne pas donner de nouvelles à son employeur pendant plusieurs jours (voir courrier et lettre d'avertissement). A la fin de l'année 2018, début 2019, il y a également eu un épisode troublant et nous l'avons convoqué le 31 janvier 2019 pour une séance de recadrage. Ce jour-là, il nous informait qu'il souffrait de dépression liée à des problèmes privés et qu'il suivait un traitement médicamenteux, apparemment sans conséquence pour la conduite et le comportement. Même si nous comprenions qu'il passait une phase difficile, son attitude négative et ses absences compromettaient sérieusement le reste de l'équipe et nous lui avons demandé de se ressaisir car il ne peut pas faire "comme il veut" ; il a des devoirs envers son employeur. A mi-mars, il nous informe que son permis de conduire lui a été retiré de "manière préventive". [...]

- 3 - M. J. _____ nous a toujours donné satisfaction dans la qualité de son travail, mais son comportement en interne n'était pas en adéquation avec nos attentes. Ses explications ou justifications n'étaient pas toujours très claires et ont cessé de nous convaincre. » En annexe, l'employeur a joint une sommation qu'il avait adressée le 23 février 2018 à l'assuré, le convoquant impérativement au bureau le 26 février 2018, étant sans nouvelle de sa part depuis plusieurs jours. Il a encore annexé un avertissement daté du 17 avril 2018, signifiant que si une telle absence, sans tenir l'employeur informé, devait encore se reproduire, il se réservait le droit de procéder à un licenciement pour faute grave. Invité par

la Caisse à se déterminer sur les motifs de licenciement invoqués par son ancien employeur, l'assuré a expliqué, le 9 août 2019, qu'il avait été adopté au [...] à l'âge de six mois par des parents suisses. Des questions à ce sujet avaient surgi à la naissance de son fils. Au début de l'année 2018, une ancienne employée de C. _____ l'avait informé que vu l'espérance de vie dans son pays d'origine, il était peut-être déjà trop tard pour retrouver sa mère biologique. Après cette nouvelle, il avait eu des problèmes de santé et avait dû se faire hospitaliser en février 2018. Il avait ensuite appris qu'il avait été un bébé volé et avait fait une dépression, pour laquelle il s'était à nouveau rendu à l'hôpital psychiatrique. Il avait commencé un traitement médicamenteux en février 2019. En mars 2019, il était allé au [...] et, à son retour, sa compagne lui avait annoncé qu'elle le quittait. Il avait essayé au mieux de surmonter ces épreuves, mais il n'avait pas pu assurer son travail correctement pendant cette période. En mars 2019, son permis de conduire lui avait été retiré à titre préventif à cause de sa médication. Il avait engagé un chauffeur à ses frais pour pouvoir assurer son travail, mais son ancien employeur avait déjà pris la décision de le licencier. En annexe, il a joint une attestation établie le 30 juillet 2019 par la Dre N. _____, psychiatre au D. _____, certifiant que l'assuré bénéficiait d'un suivi psychiatrique et psychothérapeutique dans son unité. Après trois entretiens durant la période avril-juin 2018, le patient avait repris contact au début du mois de janvier 2019, avec un suivi encore en cours. L'assuré a encore joint plusieurs témoignages de clients de W. _____

- 4 - rapportant son excellent travail en lien avec des interventions en 2017 et 2018. Par décision du 20 août 2019, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours dès le 2 août 2019, au motif qu'il portait une responsabilité dans la perte de son travail. Il avait donné à son employeur un motif valable de résiliation du contrat. Le 13 septembre 2019, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a transmis par la suite un certificat du 17 septembre 2019 de la Dre N. _____, attestant qu'il avait présenté au début 2019 un état anxio- dépressif dans un contexte de difficultés personnelles multiples, avec des conséquences au niveau de son fonctionnement au quotidien, ayant nécessité l'introduction d'un traitement antidépresseur et anxiolytique. Par décision sur opposition du 26 novembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : l'intimée), a rejeté l'opposition formée et a confirmé la décision litigieuse. Elle a reproché à l'assuré de ne pas avoir demandé un arrêt de travail afin de pouvoir suivre un traitement au plus vite. Il avait ainsi pris le risque d'être licencié, ce dont l'employeur l'avait déjà averti. La faute, qualifiée de moyenne, et la durée de la suspension, fixée à seize jours, étaient proportionnées. B. Par acte du 28 novembre 2019, J. _____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant implicitement à son annulation. Il a repris l'entier des arguments exposés dans son courrier d'opposition et a joint différentes pièces, figurant pour la plupart déjà au dossier. Invité par la juge instructrice à produire la décision sur opposition attaquée, le recourant s'est exécuté le 5 décembre 2019, dans le délai impart.

- 5 - Dans sa réponse du 8 janvier 2020, l'intimée a proposé le rejet du recours. E n d r o i t :
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 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 relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité du recourant pour une durée de seize jours au motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail. 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).

- 6 - Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. 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). 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) 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). 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 (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). Il est nécessaire, en

- 7 - 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, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 24 ad art. 30 LACI et les références citées). 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. Un travailleur licencié parce qu'il s'est fait retirer le permis de conduire doit être sanctionné s'il en avait besoin pour exécuter son travail (Rubin, op. cit., n. 26 ad art. 30 LACI et références citées). c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut 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 ; Boris Rubin, op. cit., n. 31 ad art. 30 LACI). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin du SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI IC [Indemnités de chômage], D22). 4. 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 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 324

- 8 - consid. 3.2 et 3.3, 126 V 360 consid. 5b). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 319 consid. 5a). 5. En l'espèce, l'intimée a prononcé une suspension de seize jours à l'encontre du recourant, en considérant qu'il portait une responsabilité dans la perte de son travail. Pour justifier le licenciement de l'assuré, l'ancien employeur s'est tout d'abord plaint de ses absences. Il convient à cet égard de relever que les absences qui sont dues à une incapacité de travail attestée médicalement n'entraînent pas de sanction en cas de résiliation du contrat pour ces motifs. L'employeur a toutefois également fait état d'absences injustifiées, d'une attitude négative, d'un comportement critiquable et d'un retrait du permis de conduire, alors que le travail de l'assuré consistait en des déplacements chez des clients. Le recourant a admis qu'il n'avait pas pu assurer son travail correctement et qu'il avait perdu son permis de conduire. Il n'a pas contesté les reproches de l'employeur ayant conduit à son licenciement. En outre, celui-ci l'avait déjà averti des conséquences d'une absence d'amélioration, de sorte que l'assuré ne pouvait ignorer les risques d'une résiliation des rapports de travail. Au final, le recourant a effectivement donné à son employeur un motif de licenciement, ce qu'il admet d'ailleurs lui-même. Cependant, l'assuré se prévaut de la situation difficile qu'il avait vécue à cette époque, en lien avec la recherche de ses origines, son état de santé et son ancienne compagne. La Dre N. _____ a attesté qu'il avait présenté au début de l'année 2019 un état anxio-dépressif dans un contexte de difficultés personnelles multiples, avec des conséquences au niveau de son fonctionnement au quotidien, ayant nécessité l'introduction d'un traitement médicamenteux et un suivi psychiatrique (cf. certificats des 30 juillet et 17 septembre 2019).

- 9 - Se pose ainsi la question de savoir si le chômage de l'assuré est excusable. Les différents motifs ayant conduit au licenciement sont liés à l'état psychique précaire de l'assuré, attesté médicalement. La perte du permis de conduire paraît excusable si elle est due à la médication du recourant, ce qu'il affirme, sans toutefois le démontrer. En revanche, pour le reste des motifs, il convient de relever que les médecins n'ont pas délivré d'arrêt de

travail de longue durée et ont donc estimé que son état de santé lui permettait de travailler (hormis s'agissant de quelques jours épars en 2018 et 2019). Ainsi, et eu égard aux avertissements reçus, on pouvait attendre de l'assuré qu'il justifie toutes ses absences et fasse des efforts pour améliorer son attitude et son comportement au sein de l'entreprise. Dès lors qu'il ne l'a pas fait, il porte une responsabilité – au moins partielle – dans la perte de son travail. Si elles ne permettent pas de renoncer à toute sanction, les circonstances particulières du cas d'espèce seront toutefois prises en compte dans l'appréciation de la faute commise et, partant, le nombre de jours de suspension. 6. Il convient ainsi d'examiner la quotité de la sanction. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). 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). 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

- 10 - par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de trente et un jours. Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes d'exécution compétents, du pouvoir d'appréciation dont ceux-ci jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Toutefois, 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_777/2017 du 2 août 2018 consid. 4.3). b) En l'occurrence, l'intimée a retenu une faute moyenne. Elle a fixé la suspension à seize jours, correspondant au minimum prévu par la loi dans un tel cas. Se faisant, elle a correctement tenu compte des circonstances personnelles de l'assuré, notamment liées à son état de santé (voir également TFA C 289/03 du 24 mars 2005 consid. 3) et n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. La quotité de la suspension ne prête ainsi pas flanc à la critique. 7. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition 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, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e :

- 11 - I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 26 novembre 2019 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - J. _____ - Caisse cantonale de chômage, Division juridique - Secrétariat d'Etat à l'économie 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.