

VD_GERICHTE ZQ20.015555 vom 22. September 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-09-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ20.015555

FR: VD_GERICHTE ZQ20.015555 du 22 septembre 2020

IT: VD_GERICHTE ZQ20.015555 del 22 settembre 2020

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 48/20 - 112/2020 ZQ20.015555 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 22 septembre 2020 _____ Composition : Mme BERBERAT, juge
unique Greffière : Mme Chapuisat ***** Cause pendante entre : G. _____, à [...],
recourant, et CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée. _____ Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. a OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. G. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a débuté le 7
avril 2019 une activité d'aide-cuisinier au sein de l'établissement W. _____, à [...].
Estimant qu'il ne possédait pas les compétences requises pour ce poste, l'employeur précité
a licencié l'assuré le 8 avril 2019 avec effet au 14 avril 2019 (cf. courrier de résiliation du 8
avril 2019 et courriel du 3 septembre 2019). Le 3 septembre 2019, l'assuré a été engagé
pour une durée indéterminée en qualité d'aide de cuisine au sein du restaurant N. _____,
à [...] (ci-après : le restaurant ou l'employeur). Par courrier du 22 novembre 2019,
l'employeur a mis un terme à son contrat de travail pour le 30 novembre 2019, dans le
respect du délai de congé prévu durant le temps d'essai. L'assuré s'est inscrit en tant que
demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) le
25 novembre 2019. Il a sollicité le versement d'indemnités de chômage auprès de la Caisse
cantonale de chômage, agence de [...] (ci-après : l'Agence) à partir du 1er décembre 2019.
Dans une attestation datée du 3 décembre 2019, l'employeur a indiqué comme motif de
résiliation que l'assuré « ne convenait pas ». Le 10 décembre 2019, en réponse aux
questions de l'Agence, qui lui ont été soumises par courrier électronique du 5 décembre
2019, S. _____, chef de cuisine du restaurant, a indiqué ce qui suit : « 1. [Quels sont
concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?] Manque de
rapidité et d'organisation dans son travail (le reste de la brigade doit prendre en charge une
partie de ses tâches en supplément des leurs). Remise en question systématique de
l'organisation en cuisine (veut toujours faire comme il veut et non comment on lui montre).

- 3 - Manque de discipline concernant le timbrage des heures de travail (oublie sa clef pour
timbrer, oublie de timbrer à la fin du service et timbre jusqu'à 30 min[utes] plus tard sans
rien dire). Quitte le travail sans aider ses collègues qui eux n'ont pas encore fini (ranger le
linge sale, mettre la poubelle dans le container, ranger la vaisselle propre). Mauvaise
gestion des normes d'hygiène (range des couteaux sales avec les propres, laisse des produits
périmés dans les frigos). Manque d'implication dans ses tâches voire nonchalance. 2. [Le
comportement ou la qualité du travail vous donnaient-ils satisfaction ? Dans le cas
contraire, l'avez-vous informée ? (merci de joindre copie de tout document de preuve,
lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)] Avec mon second nous
avons fait plusieurs feed-back afin de discuter de la période de travail et de fixer des
objectifs de manière orale. Le premier bilan était relativement positif et nous lui avons

demandé d'être bien concentré et à l'écoute pendant le service, ainsi que d'être mieux organisé dans son travail de mise en place (commencer quelque chose puis le finir et remettre en état son poste avant de recommencer autre chose). Je lui ai également rappelé que je ne voulais pas qu'il réponde à son téléphone pendant les heures de travail excepté s[il] attendait un appel important et qu'il m'avait prévenu au préalable. Je l'ai tout de même surpris à plusieurs reprises au téléphone pendant le service. Lors du second bilan les mêmes points sont ressortis sans aucune amélioration. Je lui ai donc rappelé les objectifs et lui ai stipulé qu[à] moyen terme il était important de réussir à les atteindre sinon je devrais me séparer de lui. La situation s'est dégradée jusqu'à en arriver au point où nous avons mis fin à son contrat et sa période d'essai. 3. [La personne susmentionnée a-t-elle négligé des obligations professionnelles ? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)] Après lui avoir signifié la rupture de son contrat j'ai eu le droit à un long message à 2h52 du matin dont je n'ai pas vraiment compris le sens et ne sais toujours pas à l'heure actuelle si c'était une menace ou pas... puis à 7h47 exactement quand je me suis levé et connecté pour bien lire son message j'ai de nouveau reçu plusieurs messages qui me disaient qu'il allait arriver à 10h le matin même alors que je lui avais clairement dit de venir pour 9h00 la veille au soir [...]. 4. [Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?] Ce monsieur m'a en premier lieu expliqué qu'il avait fait des études de comptable dans son pays d'origine. Il a également expliqué à toute la brigade pendant une pause de midi qu'il était devenu avocat et qu'il faisait partie d'un parti politique et que dans un an il serait diplomate dans son ambassade à Berne. Il a également demandé qu'on corrige son contrat de travail car en premier lieu nous lui avons mis les impôts à la source mais étant donné qu'il est marié avec une suisse il déclare ses impôts. Peu de temps après il nous a demandé si nous pouvions lui faire un prix pour une des

- 4 - chambres de l'établissement pour sa copine car il serait séparé de sa femme.

Dernièrement il aurait expliqué à un de mes collaborateurs qu'il était en train de faire venir sa femme de son pays. Et finalement lors de son entretien afin de lui signifier la résiliation de son contrat il a expliqué qu'il comprenait tout à fait car il aurait travaillé pendant des années comme gérant/directeur d'hôtel 5 étoiles dans son pays d'origine. Ayant de gros doute[s] sur la véracité de l'ensemble de ces dires je ne pouvais pas avoir confiance en cette personne ajoutant les différents objectifs non remplis du point 1, et sans prendre en compte la dernière situation extrêmement tendue la résiliation à la même date aurait été prononcé[e]. 5. [A votre avis, porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi ?] Plus le temps passait plus il cherchait la confrontation avec moi et ne finissait pas ses tâches avant de partir (aider sa collègue à ranger la vaisselle propre, débarrasser le linge sale, déposer les poubelles dans le container) ou pire partait sans demander s[il] y avait encore besoin d'aide ce qui a également généré des tensions avec toute la brigade de cuisine. Pour ma part il est donc clairement responsable de ce qui lui arrive. 6. [Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi ?] Le poste a été repourvu et pour l'instant tout va bien. A chaque entretien ou incident un ou plusieurs de mes collaborateurs étai[(en)]t présent[(s)] et peu[(ven)]t confirmer mes propos. En annexe je vous transmets une copie des messages en[vo]yé[s] via [W]hats[A]pp ». Invité par la Caisse à se déterminer sur les motifs de licenciement invoqués par son ancien employeur, l'assuré a déclaré, par correspondance du 12 décembre 2019, ce qui suit (sic) : « Depuis que j'ai commencé à travailler dans cet endroit quelques jours plus tard j'ai remarqué que le chef avait une façon inhabituelle de traiter ses employés. J'ai vu comment il maltraitait une serveuse italienne au point que la jeune femme pleurait à chaque instant jusqu'à sa démission, après cela, un serveur français a remplacé la

serveuse et avec lui il y avait aussi des insultes, mais cette fois, le chef était si agressif que nous pensions tous qu'il allait frapper le serveur, pour cette raison le serveur a démissionné quelques jours après. A ce moment-là je n'avais rien dit parce que je savais que ce n'était pas ma lute. Tout a commencé à la fin de mon deuxième mois de travail quand il m'avait insulté sans raison parce qu'il pensait que j'étais le responsable d'une erreur pendant le service alors que c'était ma collègue, j'ai resté silencieux parce que dans le travail d'équipe ça arrive souvent, quelques jour plus tard quelque chose de similaire s'est produit et il m'avait insulté a nouveau et m'a parlé de manière mauvaise et plus agressif qu'avant au point de me pousser comme

- 5 - si c'était un animal, j'ai été stupéfait par ce qui s'est passé mais là j'ai rien dit jusqu'au moment d'une réunion ou je lui ai dit qu'il n'était pas nécessaire de recourir à l'agression verbale ou physique lorsque nous faisons un travail professionnel et que je n'étais pas d'accord avec ça, ce à quoi le deuxième chef cuisinier m'a donné la raison. Après toute cette histoire il ne se sentait pas à l'aise avec moi et cherchait des petits détails pour justifier mon licenciement devant le gèrent du restaurant, comme il n'a pas réussi à ses intentions, il a fait des fausses corrections dans le contrôle des heures sans ma permission pour pouvoir dire au gérant qu'ils devaient me virer. Au dos je vous laisse la preuve, en plus cette feuille de corrections se trouve dans la cuisine afin de corriger quand il y a des employés qu'oublie de timbrer ». Par décision du 16 décembre 2019, l'Agence a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de chômage pour une durée de seize jours dès le 1er décembre 2019. Elle a retenu que l'intéressé, par son comportement, avait donné à son employeur un motif valable de résiliation du contrat de travail et qu'il portait dès lors une responsabilité dans la perte de son emploi. Le 19 décembre 2019, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a fait valoir, pour l'essentiel, que les conditions de travail au sein du restaurant étaient très mauvaises. Il a expliqué que, contrairement à ce que soutenait S._____, il timbrait quotidiennement, mais que la machine ne fonctionnait pas toujours. Il a joint à cet égard une feuille de correction attestant, selon lui, du mauvais fonctionnement de la timbreuse et des fausses corrections faites par son supérieur sans son consentement. L'assuré a également déclaré que lors de menaces et abus faites par son employeur, le considérant de manière irrespectueuse, il avait tenté d'ouvrir le dialogue de manière professionnelle avec lui, ce qu'il n'avait pas apprécié. Il a en outre indiqué que le sous-chef du restaurant, V._____, pouvait attester de cette conversation et des conditions de travail difficiles. Selon l'assuré, son licenciement, ainsi que les explications fournies par S._____, constituaient une mesure de représailles à son encontre, à la suite de sa tentative d'instaurer une ambiance de travail respectueuse et saine. Il a notamment transmis des captures d'écran de conversation « whatsapp » avec V._____, lequel se tenait à disposition de la Caisse pour témoigner de manière anonyme, ainsi que les coordonnées téléphoniques de ce dernier.

- 6 - Par décision sur opposition du 24 février 2020, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la Caisse ou l'intimée), a rejeté l'opposition précitée et confirmé la décision litigieuse. Selon elle, l'employeur, qui soutenait que l'assuré avait été licencié à cause de son comportement, avait détaillé et circonstancié ses critiques de manière minutieuse et produit des pièces pouvant représenter des indices de la manière d'agir de l'intéressé, irrespectueuse et insubordonnée. L'intéressé était quant à lui resté très vague, n'ayant notamment pas pu contester de manière approfondie les critiques de son employeur. La Caisse a dès lors retenu, au regard de la vraisemblance prépondérante, que le comportement de l'assuré avait été la cause de son licenciement. La faute, qualifiée de

moyenne, et la durée de la suspension, fixée à seize jours, étaient proportionnées. B. Par acte du 23 avril 2020 (date du timbre postal), G. _____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant principalement à son annulation et subsidiairement à la réduction de la quotité de la suspension. Il a allégué, en substance, que l'intimée s'était basée uniquement sur les déclarations de son ancien employeur, sans prendre en compte ses propres dires. Il a soutenu que les critiques émises par son employeur sur la qualité de son travail, qui n'étaient pas prouvées, étaient infirmées par les certificats de travail, ainsi que par le document du 25 février 2020 établi par la Fondation [...], annexés à son recours. Le recourant a également observé qu'à la question de savoir s'il avait négligé des obligations professionnelles, son ancien chef s'était prévalu d'un événement survenu après son licenciement, de sorte qu'il ne saurait être pris en compte. Il a au demeurant rappelé avoir suggéré que V. _____ soit entendu en qualité de témoin pour corroborer ses dires, proposition à laquelle il n'avait pas été donné suite. Le recourant estimait ainsi que la Caisse n'avait pas clairement établi qu'il se trouvait au chômage par sa faute, de sorte qu'il n'existait aucun motif pour suspendre son droit à l'indemnité.

- 7 - Dans sa réponse du 25 juin 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, vu la situation extraordinaire en lien avec le coronavirus, le Conseil fédéral a fait usage de sa compétence pour prolonger les fêtes judiciaires pascales telles que prévues par l'art. 38 al. 4 let. a LPGA, et les a fixées du 21 mars au 19 avril 2020 (ordonnance du 20 mars 2020 sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus [COVID-19] ; RS 173.110.4). Le recours a ainsi été 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]). Il respecte par ailleurs les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte que 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 la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours au

- 8 - motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail, 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 de précisément 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). 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 (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). 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 (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2). 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

- 9 - 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 242 consid. 1 et les références citées ; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 ; TF C_387/98 du 22 juin 1999 ; Rubin, Assurance-chômage, no 492 p. 102 et les références citées). 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 ; TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). 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 (TF 8C_446/2015 précité consid. 6.1 ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci-après : Bulletin LACI], no 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. Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. 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 (Bulletin LACI IC n° 20). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute lorsque celle-ci est contestée par l'assuré et n'est pas confirmée par des éléments probants (ATF 112 V 242 consid. 1 et les arrêts cités ; TF 8C_446/2015 précité consid. 6.1 ; Rubin, Assurance-chômage, no 498 p. 103). 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 ; Rubin, Commentaire, no 31 ad art. 30 LACI p. 308). Aucune suspension pour chômage fautif ne

- 10 - sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI nos D20 et 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 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. a) En l'occurrence, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute, étant rappelé qu'il soutient que son licenciement est un congé-représailles. L'intimée a confirmé la décision de suspension de seize jours rendue par l'Agence à l'encontre du recourant au motif que ce dernier aurait eu un comportement irrespectueux et insubordonné et qu'il aurait manqué de diligence concernant le timbrage des heures de travail. b) En ce qui concerne la timbreuse, les versions sont contradictoires. La Caisse se réfère aux critiques émises par l'ancien employeur de l'assuré dans son courriel responsif du 10 décembre 2019. Selon celles-ci, l'intéressé a notamment manqué de discipline en ce qui concerne le timbrage des heures de travail. L'intéressé fait valoir quant à lui avoir timbré quotidiennement et avoir été contraint de procéder à des corrections manuelles en raison du mauvais fonctionnement de la timbreuse. Il ajoute que son ancien chef a effectué plusieurs corrections dans la fiche prévue à cet effet, sans qu'il donne son accord au préalable. Il a notamment produit une copie de la feuille de corrections.

- 11 - Force est de constater qu'aucun élément au dossier ne permet de déterminer si le recourant a réellement manqué de diligence s'agissant des timbrages comme le soutient son ancien employeur. En effet, même la fiche de contrôle des heures du mois de novembre n'apporte aucune indication quant à la véracité des faits, étant donné que seuls l'assuré et l'ancien employeur de celui-ci y ont inscrits des données. Ainsi, au vu de l'absence d'éléments probants, il convient de retenir que les seules affirmations de l'employeur concerné ne suffisent pas à établir une faute de l'assuré (cf. consid 3c supra). c) S'agissant du comportement prétendument irrespectueux du recourant, il repose également, dans une très large mesure, sur les seules affirmations de son ancien employeur, ce qui ne suffit pas non plus à établir l'existence d'une faute. L'employeur n'apporte en effet pas de preuve tangible des reproches faits à l'intéressé, alors même qu'il indiquait, dans son courrier du 10 décembre 2019, qu'à chaque incident un ou plusieurs des collaborateurs étaient présents et pouvaient confirmer ses propos. A cet égard, il sied de relever qu'il n'existe non plus aucune trace au dossier des « feed-back » et des bilans mis en œuvre afin de fixer des objectifs au recourant, lors desquels il aurait été évoqué que la non- atteinte de ces objectifs conduiraient l'employeur à devoir se séparer du recourant. En outre, en l'état actuel du dossier, on peut légitimement se demander si le recourant avait en réalité les compétences suffisantes pour assumer cet emploi, notamment s'agissant des connaissances des règles d'hygiène, de la rapidité et de l'organisation de son travail. Or, une incapacité de travail ou une inadéquation du profil du travailleur avec les exigences de l'emploi occupé n'entraînent pas de sanction en cas de résiliation du contrat pour ces motifs. Cela étant, si ces motifs sont accompagnés d'une mauvaise volonté ou d'un manque de rendement fautif, une sanction peut se justifier (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014 [cité : Rubin, Commentaire], no 25 ad art. 30 LACI p. 306 et les références citées). Il est

- 12 - en particulier impossible de connaître le parcours professionnel du recourant dans son intégralité, étant donné que le dossier de l'ORP n'a pas été versé en cause. Par ailleurs, si les certificats de travail produits par l'intéressé indiquent qu'il a exécuté ses tâches, en tant qu'aide de cuisine, à la satisfaction des employeurs concernés, il y a tout de même lieu de relever qu'un autre de ses anciens employeurs pour lequel il a travaillé du 7 avril 2019 au 14 avril 2019, soit W. _____, a estimé que l'assuré ne possédait absolument pas les compétences requises pour exercer la fonction d'aide de cuisine (cf. attestation de l'employeur du 8 mai 2019 et courrier électronique du 3 juin 2019). De surcroît, et comme le relève à juste titre le recourant, son employeur s'est référé à des événements postérieurs à la résiliation du contrat de travail pour justifier des supposées négligences de ses obligations professionnelles, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. d) Enfin, on rappellera que le recourant avait requis, au stade de l'opposition déjà, de prendre des renseignements auprès de V. _____ et que la Caisse n'y avait pas donné suite. Or, celui-ci aurait sans doute permis d'apporter un éclairage sur la question du timbrage et sur l'éventuelle absence de qualification ou motivation de l'assuré, voire sur le comportement reproché au recourant. 6. Des considérations qui précèdent, il résulte que la faute reprochée au recourant repose dans une large mesure sur les affirmations de son ancien employeur. Celles-ci ne suffisent toutefois pas à elles seules à établir l'existence d'une faute. Encore faut-il, selon la jurisprudence résumée ci-avant (cf. consid. 3b supra), que d'autres preuves ou indices soient susceptibles de la confirmer. Or, tel n'est en l'occurrence pas le cas, les éléments contenus dans le dossier constitué ne permettant pas d'établir au degré de la vraisemblance prépondérante que le comportement du recourant ait été constitutif d'une faute au sens de l'assurance-chômage. Dès lors, compte tenu des carences du dossier, il ne fait pas de doute qu'une instruction complémentaire s'impose.

- 13 - Il convient par conséquent de renvoyer l'affaire à l'autorité précédente pour qu'elle instruisse la cause sur le motif de licenciement et statue ensuite à nouveau sur la suspension du droit à l'indemnité en raison d'un chômage fautif. 7. a) En définitive, le recours doit être admis et la décision sur opposition litigieuse annulée, la cause étant au surplus renvoyée à l'intimée pour instruction complémentaire au sens des considérants, puis nouvelle décision. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Le recourant, qui obtient gain de cause sans l'assistance d'un mandataire professionnel, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition rendue le 24 février 2020 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée, la cause étant renvoyée à cette autorité pour complément d'instruction dans le sens des considérants puis nouvelle décision. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière :

- 14 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - G. _____, - X. _____, - 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.