

## VD\_GERICHTE ZQ21.033272 vom 25. Oktober 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-10-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ21.033272](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ21.033272)

FR: VD\_GERICHTE ZQ21.033272 du 25 octobre 2021

IT: VD\_GERICHTE ZQ21.033272 del 25 ottobre 2021

### Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 224/21 - 189/2021 ZQ21.033272 CO UR DE S  
ASSURANCES S OCIALES \_\_\_\_\_

Arrêt du 25 octobre 2021 \_\_\_\_\_ Composition : Mme DURUSSEL, juge  
unique Greffière : Mme Lopez \*\*\*\*\* Cause pendante entre : P. \_\_\_\_\_, à [...],  
recourante, et CAISSE DE CHÔMAGE C. \_\_\_\_\_, à [...], intimée. \_\_\_\_\_  
Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. a OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. P. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a été  
engagée dès le 1er mars 2019 en qualité de formatrice au taux de 50 % auprès de  
F. \_\_\_\_\_ Sàrl. Son taux d'activité est passé à 60 % à compter du 1er juillet 2019. Le 2  
septembre 2019, le Dr G. \_\_\_\_\_ a établi un certificat d'incapacité de travail du 27 août  
au 8 septembre 2019. Le 6 septembre 2019, l'employeur a adressé à l'assurée un  
avertissement, en lui reprochant en substance de ne pas avoir enregistré des documents dans  
l'emplacement indiqué ni dans le délai imparti et d'avoir indiqué qu'elle n'était pas en  
mesure d'assumer l'animation d'un cours le 28 août 2019 alors qu'elle était présente sur son  
lieu de travail. Le 30 septembre 2019, l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet  
au 31 octobre 2019. Le 30 octobre 2019, l'assurée s'est inscrite en tant que demandeuse  
d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] et a sollicité l'octroi d'indemnités  
journalières de chômage dès le 1er novembre 2019. Le même jour, elle a écrit à l'employeur  
pour s'opposer à la résiliation du contrat de travail et demander que les motifs de son  
licenciement lui soient communiqués par écrit. Elle a également contesté les faits reprochés  
dans la lettre d'avertissement du 6 septembre 2019, en indiquant notamment ce qui suit : «  
En effet, en date du 28.08 je me suis rendue au travail alors que j'étais malade (je  
soupçonnais une grippe). M. Q. \_\_\_\_\_ m'a donc dit de rentrer à mon domicile. Sachant  
que je n'avais pas terminé mon travail, j'ai pris mon ordinateur professionnel afin de  
finaliser les documents à livrer. Le vendredi 30.08.2019, je lui ai envoyé un mail pour lui  
signifier que je n'étais pas en capacité de réaliser le travail demandé mais que j'allais  
essayer. Je n'ai reçu aucune réponse validant ou invalidant mon message. Le lundi 02.09,  
n'allant pas mieux je suis allée chez le médecin qui m'a diagnostiqué une

- 3 - pneumonie. J'ai immédiatement fait suivre mon arrêt de travail à M. Q. \_\_\_\_\_. Ce  
dernier est également resté sans réaction. Le 07.09 je recevais une lettre d'avertissement  
relatif à la qualité du travail exigé. L'arrêt maladie était valide jusqu'au 08.09 inclus. Dès le  
09.09 j'étais en vacances pour une durée de trois semaines. Le 09.09, M. Q. \_\_\_\_\_ m'a  
appelé pour me demander de lui envoyer les documents à livrer. Ce que j'ai fait  
immédiatement ! Aucun accusé de réception. Le 12.09, je reçois un appel de Mme  
J. \_\_\_\_\_ me demandant pourquoi je n'avais pas fourni les documents susmentionnés.  
J'ai expliqué la situation et lui ai transféré les mails initiaux à sa demande. Elle m'a  
également demandé de prouver l'origine du mail transféré...m'a dit que c'était ok et m'a

souhaité de bonnes vacances. De retour le 30.09, j'ai travaillé toute la journée et mon licenciement m'a été signifié à 16:45 ce même jour. J'ai de plus la conviction d'avoir accompli mon travail avec la diligence requise. C'est pourquoi je me permets de contester les raisons qui sont, selon vous, à l'origine de mon renvoi, étant donné que je n'ai en aucun cas manqué à mes devoirs. Je vous demande également de me faire parvenir les courriels échangés du 30 août 2019 au 12 septembre 2019 n'ayant évidemment plus accès à ma messagerie. » Dans un courrier du 18 novembre 2019, F. \_\_\_\_\_ Sàrl a répondu à l'assurée que le licenciement était lié à son comportement qui avait rompu le lien de confiance. Il a joint à sa lettre un certificat de travail daté du même jour dans lequel il est notamment indiqué que le comportement de l'assurée à l'égard de ses supérieurs comme des participants et de ses collègues avait toujours été empreint de correction et de courtoisie. Dans l'attestation de l'employeur datée du 18 novembre 2019, F. \_\_\_\_\_ Sàrl a mentionné une rupture du lien de confiance comme motif du licenciement de l'assurée. Sur interpellation de la caisse de chômage C. \_\_\_\_\_ (ci- après : la Caisse ou l'intimée), cette société a indiqué le 12 décembre 2019 que la cause du licenciement de l'assurée était une « rupture du lien de confiance suite à des propos erronés et comportement inadéquat envers ses supérieurs » et que l'objet du licenciement n'était pas lié à l'avertissement du 6 septembre 2019. Par décision du 4 février 2020, la Caisse a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de quinze jours

- 4 - dès le 1er novembre 2019, au motif qu'elle s'était retrouvée au chômage par sa faute. Par courrier du 26 février 2020, l'assurée s'est opposée à la décision précitée en faisant valoir que les faits reprochés par l'ancien employeur dans la lettre d'avertissement du 6 septembre 2019 n'étaient pas probants pour justifier une sanction de l'assurance-chômage. Le 3 mai 2021, l'employeur a transmis à la Caisse une chronologie des événements survenus entre le 26 août et le 10 septembre 2019. Par décision sur opposition du 10 mai 2021, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assurée. Cette décision mentionnait dans les voies de droit la possibilité de recourir auprès du Tribunal administratif du canton de Berne. B. Par acte du 8 juin 2021, P. \_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif du canton de Berne en concluant à l'annulation de la sanction. Elle a notamment fait valoir que son licenciement était abusif, que l'ancien employeur avait tenu des versions différentes sur les motifs du licenciement, et qu'elle avait toujours donné entière satisfaction depuis son engagement. Par jugement du 30 juillet 2021, le juge du Tribunal administratif du canton de Berne a décliné sa compétence et transmis la cause à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal vaudois. Dans sa réponse du 16 septembre 2021, la Caisse a indiqué s'en remettre à justice. E n d r o i t :

- 5 - 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'espèce, le recours a été déposé en temps utile auprès du Tribunal administratif du canton de Berne, qui l'a transmis au tribunal compétent conformément à l'art. 58 al. 3 LPGA (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD [loi

cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) ; il respecte en outre les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il 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). 2. Le litige a pour objet la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de quinze jours dès le 1er novembre 2019 au motif qu'elle s'est retrouvée au chômage par sa faute. 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, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

- 6 - b) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation 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 son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. 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, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 et les références). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; RS 0.822.726.8), 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\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références). 4. En l'espèce, dans sa décision du 4 février 2020, l'intimée a retenu que la recourante avait amené l'employeur, par son attitude, à résilier le contrat de travail, sans toutefois apporter la moindre précision sur le comportement de la recourante qui serait à l'origine de son licenciement. Dans sa décision sur opposition, l'intimée n'a pas davantage motivé sa position puisqu'elle s'est limitée à indiquer que la décision était

- 7 - maintenue au vu de la chronologie des faits et de l'opposition de la recourante qui n'apportait pas de nouvel élément. Or, les pièces du dossier ne permettent pas de déterminer quel comportement concret est imputé à la recourante. Le 6 septembre 2019, l'employeur lui a adressé un avertissement en lui reprochant tout particulièrement de ne pas avoir remis des documents en temps utile. Il ressort de la chronologie des événements de l'employeur qu'un courriel réclamant des documents aurait été envoyé à la recourante le 29 août 2019, que cette demande aurait été réitérée par un appel téléphonique du 9 septembre 2019 et que le jour même les documents auraient été restitués. La recourante a indiqué avoir restitué les

documents par mail aussitôt qu'ils lui ont été demandés le 9 septembre 2019, soit un jour après la fin de son incapacité de travail. Il ressort en outre de ses déclarations et du certificat d'incapacité de travail versé au dossier qu'elle a été en arrêt maladie du 27 août au 8 septembre 2019, puis en vacances jusqu'au 29 septembre 2019. La chronologie des événements établie par l'employeur, qui porte sur des faits antérieurs à la reprise du travail le 30 septembre 2019, après la période d'incapacité de travail puis de vacances, ne permet ainsi pas de savoir quels faits survenus entre l'avertissement du 6 septembre 2019 et le licenciement du 30 septembre 2019 ont pu donner lieu au licenciement. Interpellé par l'intimée sur les motifs du licenciement, l'employeur a indiqué que la résiliation du contrat de travail n'était pas liée à l'avertissement du 6 septembre 2019, mais à une rupture du lien de confiance à la suite de propos erronés et un comportement inadéquat de la recourante envers ses supérieurs. Il n'a cependant donné aucune explication sur les propos et le comportement reprochés, alors qu'il avait été invité à exposer en détail les raisons du licenciement et à fournir les documents étayant les faits en question. La recourante a aussi tenté d'obtenir des éclaircissements de la part de l'employeur en lui demandant d'indiquer par écrit les motifs du licenciement. Cette démarche est restée vaine puisque l'employeur s'est limité à lui répondre que son comportement avait rompu le lien de confiance sans plus de précision.

- 8 - Aucun élément du dossier ne permet de déterminer si le licenciement est réellement imputable à une faute de la recourante, l'employeur n'ayant apporté aucune précision sur le comportement ou les propos répréhensibles qu'aurait tenus la recourante. Par ailleurs, comme indiqué plus haut (cf. consid. 3b), les seules affirmations de l'employeur ne suffisent pas à établir une faute de la recourante. En rendant la décision attaquée sur la seule base des allégations vagues de l'employeur, l'intimée a en outre violé le droit d'être entendu de la recourante, qui n'a ainsi pas pu s'expliquer sur les propos et le comportement qui ont, selon l'employeur, justifié son licenciement. Au vu de ce qui précède, la mesure de suspension litigieuse doit être annulée et la cause renvoyée à l'intimée pour qu'elle instruisse les circonstances exactes du licenciement en vue de déterminer les actes et propos reprochés à la recourante, qu'elle requiert tout élément de preuve, notamment la production des courriels échangés entre la recourante et l'employeur, et qu'elle donne ensuite l'occasion à la recourante de s'expliquer avant de rendre une nouvelle décision en connaissance de cause et des deux versions des faits. Il peut être relevé que si les circonstances exactes et les motifs du licenciement ne peuvent pas être suffisamment établis en raison notamment de réponses trop vagues de l'employeur, de l'absence de preuves suffisantes, ou de déclarations contradictoires qui ne peuvent pas être départagées par des éléments probants, la décision de suspension devra être annulée au motif que l'instruction ne permet pas d'établir que le chômage est imputable à une faute de la recourante. 5. a) En définitive, le recours doit être admis et la décision attaquée annulée, la cause étant renvoyée à l'intimée pour complément d'instruction dans le sens des considérants puis nouvelle décision. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne le prévoyant pas (art. 61 let. fbis

- 9 - LPGA [dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020], applicable conformément à l'art. 83 LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). 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 10 mai 2021 par la caisse de chômage C.\_\_\_\_\_ est annulée, la cause lui étant

renvoyée pour instruction complémentaire dans le sens des considérants et nouvelle décision. 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 : - P.\_\_\_\_\_, - Caisse de chômage C.\_\_\_\_\_, - Secrétariat d'Etat à l'économie,

- 10 - 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.