

## VD\_GERICHTE ZQ21.037893 vom 5. April 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-04-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ21.037893](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ21.037893)

FR: VD\_GERICHTE ZQ21.037893 du 5 avril 2022

IT: VD\_GERICHTE ZQ21.037893 del 5 aprile 2022

### Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 241/21 - 56/2022 ZQ21.037893 CO UR DE S  
ASSURANCES S OCIALES \_\_\_\_\_

Arrêt du 5 avril 2022 \_\_\_\_\_ Composition : M. MÉTRAL, juge unique  
Greffier : M. Favez \*\*\*\*\* Cause pendante entre : R. \_\_\_\_\_, à [...], recourant, représenté  
par le Syndicat C. \_\_\_\_\_ à [...], et CAISSE DE CHÔMAGE Z. \_\_\_\_\_, à [...], intimée.  
\_\_\_\_\_ Art. 30 al. 1 let. a et 30 al. 3 LACI ; art. 44 al. 1 let. a et 45 al. 3 OACI  
403

- 2 -

- 3 - E n f a i t : A. R. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 198[...], a travaillé  
comme ouvrier polyvalent pour K. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur) dès le 1er octobre  
2016. L'employeur a résilié le contrat de travail pour le 30 novembre 2020 par courrier du  
29 septembre 2020, remis en mains propres à l'assuré. Le 20 novembre 2020, l'assuré s'est  
inscrit comme demandeur d'emploi, à 100 %, auprès de l'Office régional de placement  
(ORP) [...] et a sollicité le versement des prestations de l'assurance-chômage dès le 1er  
décembre 2020 auprès de la Caisse de chômage Z. \_\_\_\_\_ (ci-après : la Caisse ou  
l'intimée). Il a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation du 1er décembre  
2020 au 28 février 2023. Sur requête de la Caisse, l'employeur a indiqué dans le formulaire  
concernant la résiliation des rapports de travail complété le 3 décembre 2020 qu'il avait  
licencié l'assuré en raison d'un manque de motivation et d'investissement dans la  
réalisation de ses tâches et que l'intéressé avait fait l'objet d'avertissements écrits et oraux.  
L'employeur a mentionné un incident survenu le 20 mars 2020, suivi d'un nouvel incident  
le 23 septembre 2020. Il a joint des pièces faisant état d'autres incidents les 6 avril 2017 et  
11 décembre 2019. Le 7 décembre 2020, dans un courrier à l'assuré, K. \_\_\_\_\_ a justifié  
les motifs du licenciement en ces termes (extraits) : « (...) De plus, à plusieurs reprises,  
nous avons été contraints d'arrêter les lignes de production en raison de vos absences  
soudaines. En date du 20 mars 2020, alors que vous étiez occupé à l'entrée des lignes de  
production, vous avez soudainement quitté votre poste de travail ainsi que l'entreprise, aux  
alentours de 16h00, en n'informant personne et sans le moindre justificatif. Suite à votre  
départ soudain

- 4 - des lignes, votre supérieur, V. \_\_\_\_\_, [...] Manager, a tenté, à plusieurs reprises, de  
vous contacter mais cela sans succès. Afin de palier à votre départ inopiné, nous avons dû  
concentrer le personnel sur une seule ligne et arrêter complètement la ligne 2. Une situation  
semblable s'est produite en date du 23 septembre 2020. Vous deviez commencer à travailler  
sur les lignes à 13h30. Ce n'est que dix minutes avant de commencer que vous avez envoyé  
un message à votre supérieur hiérarchique, pour prévenir que vous n'alliez pas venir  
travailler. Dans la mesure où vous étiez déjà en possession d'un certificat médical, il était de  
votre devoir de nous annoncer immédiatement votre absence afin que nous puissions nous

organiser. A nouveau, nous avons dû déplacer un vernisseur en entrée de ligne et arrêter la ligne 2. En réponse à votre message, W. \_\_\_\_\_, [...] manager vous a demandé d'annoncer vos absences à l'avance, ne serait-ce que plus tôt dans la journée. Cela aurait laissé suffisamment de temps pour trouver quelqu'un pour vous remplacer, sans devoir être obligés de mettre une ligne entière de production à l'arrêt. Vous avez répondu à votre supérieur hiérarchique dans les termes suivants : "Je me prends pas la tête plus avec vous.. Ciaoooo" » Invité par la Caisse à répondre à un questionnaire destiné à établir si la résiliation du contrat de travail constituait un cas de chômage fautif, l'assuré s'est déterminé le 22 décembre 2020. Il a en substance fait valoir qu'il ne portait pas la responsabilité du licenciement. Il a ajouté qu'il n'avait plus les disponibilités attendues par son ancien employeur (heures supplémentaires) en raison de ses nouvelles obligations familiales depuis la naissance de son premier enfant en février 2019. Il a par ailleurs argué que ses vacances lui avaient coûté plus du double du prix en raison de l'acceptation tardive de celles-ci par l'employeur. Il a pour le reste contesté les avertissements reçus et les faits reprochés. Par décision du 16 février 2021, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour 31 jours dès le 1er décembre 2020. Retenant que, par son comportement, l'intéressé avait donné un motif de résiliation à son employeur, la Caisse a estimé que la faute ayant conduit au licenciement était grave. Le 11 mars 2021, l'assuré, représenté par le Syndicat C. \_\_\_\_\_, a formé opposition à l'encontre de la décision du 16 février 2021, concluant implicitement à son annulation. Il a en substance repris les arguments présentés dans son courrier du

- 5 - 22 décembre 2020. L'assuré a complété son opposition par courrier électronique du 30 mars 2021 affirmant se trouver dans une impasse financière. Le 16 juin 2021, sur demande de la Caisse, l'employeur a précisé le déroulement des faits. Le 23 août 2021, l'assuré s'est déterminé sur les renseignements communiqués à la Caisse par son employeur le 16 juin 2021. Par décision du 25 août 2021, la Caisse a partiellement admis l'opposition, suspendant l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour 25 jours dès le 1er décembre 2020. En substance, la Caisse a retenu que l'assuré avait donné à son employeur un motif de licenciement, entraînant un chômage fautif et nécessitant une suspension du droit à l'indemnité de chômage. En ce qui concernait la quotité de la sanction, la Caisse l'a réduite à 25 jours en retenant une faute de gravité moyenne au motif qu'il s'agissait d'une résiliation des rapports de travail dans le délai de congé et non d'un licenciement immédiat. B. Par acte du 6 septembre 2021, R. \_\_\_\_\_, représenté par le Syndicat C. \_\_\_\_\_, 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 sa réforme dans le sens d'une réduction de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Il reprend les arguments invoqués dans son opposition. Le 4 octobre 2021, l'intimée a proposé le rejet du recours, se référant à sa décision sur opposition. 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

- 6 - 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. 2. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 25 jours à compter du 1er décembre 2020 est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité. 3. a) 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. b) 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

- 7 - l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). 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 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 (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 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). 4. K.\_\_\_\_\_ a licencié le recourant pour plusieurs motifs. Entrent en considération des avertissements reçus en 2017 (cf. formulaire d'entretien dressé le 11 avril 2017) et en 2019 (formulaire d'entretien dressé le 11 décembre 2019), ainsi que des faits litigieux concernant une absence le 20 mars 2020 (cf. courrier de K.\_\_\_\_\_ du 7 décembre 2020 ; réponses de K.\_\_\_\_\_ à la Caisse du 16 juin 2021), une absence le 23 septembre 2020 en raison d'une maladie de son enfant annoncée quelques minutes seulement avant le début du travail et spécialement la réponse inappropriée à son supérieur lorsqu'il lui rappelé son obligation d'annoncer ses absences suffisamment à l'avance (Ibid.). Le recourant conteste ces faits dans une large mesure. Il n'est toutefois pas nécessaire de constater ni d'instruire plus en avant les événements qui ont donné lieu aux avertissements de 2017 et 2019, ainsi que les événements du 20 mars 2020. En effet, la réaction du recourant à la remarque de W.\_\_\_\_\_, son supérieur hiérarchique, le 23 septembre 2020, est établie par pièce. La teneur de l'échange de SMS du 23 septembre 2020 est la suivante :

- 8 - « Recourant 13h18 : Salut [...] je envoie un message ad. [...] me pas de response.. Je te confirme quesque je te parle ier.. Je suis pas la je vous envoie un certificat... Salutations. W.\_\_\_\_\_ 13h27 Cela aurai été bien de nous dire avant.... Recourant 13h27 : Comme

vous pour le vacance Recourant 13h28 : Je me prende pas la tete plus avec vous.. Ciaooooo  
Recourant 13h29 : Je te avverti ier c'è jamais W.\_\_\_\_\_ 13h30 : Tu n as pas dit que tu ne  
serai pas là, tu as juste dit que le petit était malade et que tu sais pas pour demain. Sans  
réponse de ta part je ne peux pas savoir. Bref tampi on va se demerder. » La réaction du  
recourant à la remarque de W.\_\_\_\_\_ est inadmissible dans le cadre de rapports de travail  
et de nature à provoquer un licenciement dans un contexte d'ores et déjà péjoré par une  
relation de travail tendue. Même en proie à un agacement, le recourant ne pouvait pas  
ignorer qu'en répondant à son supérieur de cette manière, après l'avoir mis en difficulté  
ensuite d'une absence, il risquait fort de provoquer un licenciement. Le terme « Ciaooooo »  
utilisé dans le SMS est d'ailleurs presque une invitation dans ce sens. Par cette attitude, le  
recourant a provoqué la résiliation des rapports de travail. L'intéressé ne pouvait pas  
l'ignorer. C'est ainsi à juste titre que l'intimée a constaté un chômage fautif, qu'elle a  
sanctionné par une suspension du droit à l'indemnité de chômage, conformément à l'art. 30  
al. 1 let. a LACI. 5. a) Subsidiativement à l'annulation de la décision entreprise, le recourant  
réclame une réduction de la sanction. Pour sa part, l'intimée se réfère à sa décision sur  
opposition dont on a exposé les considérants dans l'état de fait. b) 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 soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée  
de la

- 9 - suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'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). c) En l'espèce, l'intimée a réduit la  
suspension à 25 jours en retenant une faute de gravité moyenne. Cette sanction n'est pas  
disproportionnée pour une faute que l'on qualifiera au minimum de gravité moyenne, à la  
limite de la faute grave. 6. 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 loi spéciale ne le prévoyant pas (art. 61 let. fbis LPGA). c) La partie recourante n'a pas  
droit à des dépens dès lors qu'elle n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).  
L'intimée n'y a pas davantage droit, dès lors qu'elle a agi en qualité d'institution chargée de  
tâches de droit public (ATF 126 V 143 consid. 4 ; voir également ATF 128 V 323). Par ces  
motifs, la Cour des assurances sociales p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La  
décision sur opposition rendue le 6 décembre 2021 par la Caisse de chômage Z.\_\_\_\_\_  
est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. Le président :  
Le greffier :

- 10 - Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : -  
Syndicat C.\_\_\_\_\_ (pour le recourant) - Caisse de chômage Z.\_\_\_\_\_ (intimée), -  
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). Le greffier :

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