

VD_GERICHTE ZQ24.017171 vom 6. Januar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-01-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ24.017171

FR: VD_GERICHTE ZQ24.017171 du 6 janvier 2025

IT: VD_GERICHTE ZQ24.017171 del 6 gennaio 2025

Erwägungen

E. 1

Les horaires de travail convenus ne sont pas respectés, alors que nous avons pu clarifier avec vous ces détails lors de l'entretien de bilan, le 25 septembre 2023, en présence de votre responsable direct, du coordinateur des concierges et du conseiller RH ;

E. 2

La pause de 15 minutes doit être respectée durant l'accomplissement de votre activité et vous n'êtes pas autorisé à quitter votre lieu de travail avant l'heure réglementaire convenue ;

E. 3

octobre 2023 après-midi. Votre comportement n'est pas acceptable et M. G._____ et Mme Y._____ ayant assisté à l'événement, ont été choqués par vos propos et attitude ;

E. 4

Plusieurs oublis de votre part déjà signalés par votre responsable : lumières à éteindre et porte d'accès à fermer à clé dans la salle de gym, en fin de journée. Tâches pas exécutées alors que votre responsable vous a demandé d'être attentif à cet aspect depuis le début de votre emploi et vous a rappelé encore pour la dernière fois vos oublis le 3.10.2023 ;

E. 5

Les remarques désobligeantes que vous avez formulées et les accusations infondées que vous avez exprimées sur le racisme à l'endroit de votre collègue, Mme Y._____, et de votre responsable, M. G._____, le 3 octobre 2023, après-midi, qui ne sont pas tolérées ;

E. 6

Votre difficulté à comprendre les consignes et à vous exprimer en français, alors que durant la journée d'essai avant votre prise d'emploi, vous avez pu vous rendre compte du travail à accomplir et poser toutes les questions utiles à l'activité professionnelle, que M. G._____ et ses deux collaboratrices ont pris le temps nécessaire pour vous expliquer en détail les tâches à effectuer, ainsi que votre comportement agressif qui en découle lorsque des remarques constructives sur la qualité de votre travail sont formulées par votre responsable ;

- 4 -

E. 7

Le 3 octobre 2023, vous avez délibérément terminé votre travail à 17h45, en ne respectant pas l'horaire réglementaire jusqu'à 18h00 et les injonctions de votre responsable direct de reprendre le travail. Vous avez exprimé verbalement et de manière agressive à M.

G. _____ votre intention d'arrêter immédiatement de travailler pour la N. _____ et vous avez quitté votre poste de travail. Ces faits sont constitutifs d'un manquement particulièrement grave et ne peuvent être tolérés, ce qui vous a été clairement indiqué par votre responsable, M. G. _____ lors des entretiens hebdomadaires depuis le début de votre emploi, ainsi que lors de la survenance des faits et, la dernière fois, le 3 octobre 2023 à 17h42. Nous sommes forcés de constater que malgré les différents échanges oraux que vous avez eus avec votre responsable concernant votre comportement et la qualité de votre travail, et du bilan de votre emploi qualifié de Suffisant, lors de l'entretien du 25 novembre 2023, la situation s'est vue inchangée et impacte la bonne marche de l'activité. Ainsi, les rapports de travail qui nous lient prendront fin le 30 novembre 2023, conformément au délai de résiliation d'un mois, tel que stipulé dans votre contrat de travail du 13 juillet 2023. Vous êtes, depuis le 4 octobre 2023, libéré de l'obligation de travailler comme annoncé lors de l'entretien du même jour. » Le 7 novembre 2023, l'assuré s'est réinscrit en qualité de demandeur d'emplois à 100% auprès de l'ORP, sollicitant le versement de l'indemnité de chômage dès le 1er décembre 2023. Dans le formulaire intitulé « Attestation de l'employeur » complété et signé le 27 novembre 2023 par la N. _____, celle-ci a notamment indiqué que la résiliation du contrat de travail de U. _____ était intervenue pour les raisons suivantes : « M. U. _____ ne respecte pas les décisions prises par son responsable, entrave le bon fonctionnement au niveau de la sécurité et la qualité du nettoyage et a également un comportement agressif ». Interpellé par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse) sur les raisons de son licenciement, l'assuré a répondu par courrier du 4 décembre 2023 en indiquant qu'il avait travaillé durant cinq ans pour la N. _____ sans rencontrer de problèmes avec ses collègues ou

- 5 - supérieurs, mais qu'au dernier poste occupé, les relations de travail s'étaient progressivement dégradées entre le début de son activité en juillet 2023 et le mois de septembre 2023. Il a relaté un conflit quasiment quotidien, les différends s'accumulant sans qu'il n'ait été en mesure de prouver sa bonne foi. Par décision du 19 décembre 2023, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré à la perception de l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-deux jours indemnisables dès le 1er décembre 2023, au motif que celui-ci avait commis une faute de gravité moyenne en donnant à son précédent employeur un motif valable de résiliation de son contrat de travail, le rendant responsable de la perte de son emploi. L'assuré s'est opposé à cette décision par courrier du 21 décembre 2023, la qualifiant d'injuste et disproportionnée, faisant pour le surplus valoir qu'il n'avait jamais démissionné, que la sanction prononcée l'empêcherait de payer le loyer du mois et que sa famille et lui rencontraient d'importantes difficultés. La Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré par décision sur opposition du 4 avril 2024. Elle a relevé qu'en ignorant les avertissements de son employeur concernant le respect des horaires et des consignes (lumières à éteindre, portes à fermer, etc) et en cédant à un accès de colère sur son lieu de travail, l'assuré avait adopté des comportements de nature à causer son licenciement, de sorte que la faute de gravité moyenne pouvait être confirmée, la durée de la sanction étant pour le surplus conforme à la jurisprudence fédérale applicable en la matière. B. Par acte du 18 avril 2024, U. _____ a recouru contre la décision sur opposition du 4 avril 2024 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal vaudois, concluant à son annulation. Il fait valoir que lors d'un entretien du 25 septembre 2023, son travail a été qualifié de satisfaisant sans qu'aucun avertissement ne lui ait été adressé, les améliorations à apporter concernant essentiellement son niveau de

- 6 - français à l'exclusion de la question d'horaires non respectés, soulignant pour le surplus qu'un certificat de travail intermédiaire établi par la N. _____ concernant un poste similaire occupé en 2022 mentionne une personnalité calme et des relations professionnelles cordiales. Selon lui, l'entretien du 10 octobre 2023 a été mené « à charge », les éléments reprochés étant infondés, raison pour laquelle il avait d'ailleurs refusé de signer le procès-verbal de cette rencontre. Le recourant a produit les pièces suivantes à l'appui de son écriture : - Un certificat de travail délivré par la N. _____ le 8 décembre 2022 concernant son emploi au sein du Service [...] du 1er octobre au 31 décembre 2022. Il en résulte que l'assuré disposait des compétences nécessaires dans le domaine du nettoyage qui lui ont permis de mener à bien les différentes spécificités liées à son activité au sein des divers locaux et ceci à satisfaction. De personnalité calme, il entretenait des relations cordiales avec l'ensemble de ses partenaires professionnels. - Le formulaire de l'entretien de collaboration du 25 septembre 2023, duquel il résulte ce qui suit : l'assuré était de bonne volonté et effectuait un bon travail, mais peinait à comprendre les consignes et à s'exprimer en raison de difficultés de compréhension de la langue française. Il lui a été demandé de faire attention à lire les étiquettes des produits de nettoyage et d'améliorer les points suivants : compréhension des consignes, attitude lorsqu'il ne comprend pas les consignes et prendre des notes pour répertorier les tâches récurrentes telles que l'extinction des lumières en fin de journée pendant la période estivale et le contrôle de la fermeture des portes. L'évaluation globale a été qualifiée de « suffisante ». - Le procès-verbal de l'entretien du 10 octobre 2023, non-signé par l'assuré, tenu en présence de celui-ci, de W. _____, gérante technique et de H. _____, conseiller en ressources humaines au sein de la N. _____. Il en résulte que l'assuré s'est excusé pour la situation en lien avec la fin des rapports de travail au collège de [...], mais a exprimé son désaccord avec le contenu de la lettre de licenciement. Il a contesté avoir cogné contre une armoire le 3 octobre 2023 et avoir accusé son supérieur et sa collègue de racisme. Selon lui, cette dernière était fâchée

- 7 - contre lui depuis le mois d'août, sans qu'il n'en connaisse la raison. S'agissant des manquements reprochés, l'assuré a admis un seul oubli concernant la fermeture de la porte d'un local de rangement de matériel au sous-sol. Les horaires de travail étaient selon lui convenus avec son supérieur. Il a été rappelé à l'assuré que les horaires établis étaient de 14h00 à 18h00 avec une pause de quinze minutes. Les représentants de la N. _____ ont en outre relevé que les comportements contestés avaient été rapportés par son responsable et sa collaboratrice, qui l'avaient vu travailler et s'en prendre à l'armoire le 3 octobre 2023. Par réponse du 19 juin 2024, la Caisse intimée a conclu au rejet du recours, se référant aux motifs exposés dans la décision entreprise. 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.

- 8 - 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 porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de vingt-deux jours dès le 1er décembre 2023 prononcée par l'intimée à l'encontre du recourant est justifiée dans son principe, cas échéant dans 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 et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). 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). Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 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 ; 126 V 520 consid. 4). 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.

- 9 - Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de la personne assurée ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement de la personne intéressée. 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. La personne assurée doit faire preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire que la personne assurée ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'elle ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'elle se soit ainsi rendue coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références ; voir également ATF 147 V 342 consid. 6.1). c) 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 suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75), lequel prévoit notamment qu'en cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles, les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction. Leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en compte. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement

- 10 - de la personne assurée compte tenu de toutes les circonstances, notamment personnelles, ainsi que de son attitude générale vis-à-vis de l'assurance-chômage (TF 8C_750/2021 du 20 mai 2022 consid. 3.2 et les références). 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). 5. a) En l'espèce, l'intimée a suspendu le droit du recourant à percevoir des indemnités journalières pour une durée de vingt-deux jours au motif qu'en ne se conformant pas aux instructions de son responsable en matière d'horaires et de sécurité, et en adoptant un comportement agressif sur son lieu de travail, il avait donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail, commettant ainsi une faute de gravité moyenne. b) Dans un premier temps, il convient d'examiner si l'attitude du recourant justifie, sur le principe, une sanction sous la forme d'une suspension du versement de ses indemnités de chômage. En l'occurrence, lors d'un entretien d'évaluation du 25 septembre 2023, l'attention du recourant a été attirée sur le non-respect des consignes données par son responsable, sur son attitude lorsqu'il ne comprenait pas celles-ci et sur la nécessité de contrôler la fermeture des portes et d'éteindre la lumière. Nonobstant le fait que son travail ait été

- 11 - qualifié de suffisant à l'issue de cette évaluation, comme le souligne le recourant, il n'en demeure pas moins que des critiques ont été émises à l'égard de la qualité de son travail et de son attitude, points qu'il a été requis d'améliorer. Ainsi, à tout le moins dès la fin du mois de septembre 2023, le recourant connaissait les changements qu'il devait apporter à sa manière de travailler. Or, le responsable du recourant a été ultérieurement contraint d'en référer à sa hiérarchie afin de dénoncer la persistance du non-respect des horaires, d'oublis liés à la sécurité du bâtiment et d'une attitude inadéquate et agressive lorsque les consignes étaient rappelées, en particulier le 3 octobre 2023. Tant le responsable que la collègue du recourant ont rapporté un comportement agressif ce jour-là, ce dernier s'en étant pris violemment à une armoire. Ils ont également rapporté des propos désobligeants à leur rencontre et des accusations de racisme. Le recourant a finalement quitté son poste de travail avant l'heure réglementaire, manifestant son intention d'arrêter immédiatement de travailler pour la N._____. La persistance du non-respect des consignes et d'une attitude non-admissible du recourant sur son lieu de travail, en particulier en date du 3 octobre 2023, a amené la N._____ à résilier le contrat de travail du recourant. Le fait que celui-ci nie une grande partie des reproches qui lui ont été faits ne suffit pas à remettre en cause la véracité des comportements rapportés par son responsable et sa collègue de travail, son attitude ayant déjà fait l'objet de l'entretien d'évaluation du 25 septembre 2023, lors duquel lesdits comportements n'avaient pas été contestés. Les mêmes critiques résultent en outre du procès-verbal de la séance du 10 octobre 2023 et de l'attestation d'employeur complétée par la N._____ le 27 novembre 2023. Aucune démarche procédurale de contestation du licenciement n'a du reste été formellement entreprise par l'assuré, qui s'est borné à refuser de signer le procès-verbal de l'entretien du 10 octobre 2023 et à opposer sa version des faits à celle de son employeur.

- 12 - Dans ces conditions, il y a lieu d'admettre que les comportements reprochés au recourant sont établis. En persistant dans ses agissements malgré les rappels à l'ordre de sa hiérarchie, le recourant a donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail, opportunité dont la N. _____ a fait usage en lui signifiant son congé par courrier du 6 octobre 2023. L'intimée a par conséquent retenu à juste titre l'existence d'une situation de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. c) La suspension du droit à l'indemnité de chômage étant fondée dans son principe, il convient dans un second temps de qualifier la gravité de la faute, afin de se prononcer en conséquence sur la quotité de la sanction. En l'occurrence, l'intimée a estimé que la faute commise par le recourant devait être qualifiée de gravité moyenne. Cette appréciation doit être confirmée, ce d'autant plus qu'en l'absence de circonstances particulières, la faute grave est généralement retenue par l'administration et les tribunaux lorsqu'un assuré donne à son employeur un motif de licenciement en raison de son comportement (cf. TF 8C_584/2020 du 17 décembre 2020 consid. 6 ; TF 8C_177/2017 du

E. 10

avril 2017 consid. 5 ; Boris Rubin, op. cit., n° 119 ad art. 30 LACI). La sanction de vingt-deux jours prononcée à l'encontre du recourant, située dans la moyenne de l'échelle de sanctions prévue par l'art. 45 al. 3 let. b LACI, n'apparaît pour le surplus pas disproportionnée compte tenu des manquements reprochés au recourant ayant conduit à la résiliation de son contrat de travail et des avertissements oraux et du procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 25 septembre 2023 dont ils avaient fait l'objet. Pour le surplus, c'est le lieu de rappeler que la situation financière précaire invoquée par le recourant ne joue aucun rôle dans

- 13 - l'évaluation de sa faute (Boris Rubin, op. cit., n° 109 ad art. 30 LACI ; cf. aussi TFA C 21/05 du 26 septembre 2005 consid. 6) et ne saurait avoir une quelconque incidence sous l'angle de la quotité de la sanction. 6. a) Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendu le 4 avril 2024 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - U. _____, - Caisse cantonale de chômage,

- 14 - - 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.