

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 14 juillet 2011

Présidence de Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffier : M. Rebetez

Cause pendante entre :

K._____, à Lausanne, recourante,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, à Lausanne, intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI; art. 44 al. 1 let. a OACI

E n f a i t :

A. K. _____ (ci-après : l'assurée) a été engagée par l'entreprise [...] Sàrl, à Lausanne, en tant que téléphoniste à 80 %, à compter du 18 juillet 2006.

Par lettre du 24 août 2009, l'entreprise [...] Sàrl a signifié à l'intéressée la résiliation de son contrat de travail pour le 31 octobre 2009. Ce courrier avait notamment la teneur suivante :

"En date du 27 novembre 2008 nous vous avons envoyé un dernier avertissement avant licenciement concernant vos arrivées tardives.

Malgré cet ultime avertissement, vous êtes arrivés trois fois en retard cette année!

Pour deux arrivées tardives vous avez téléphoné à votre cheffe afin de l'avertir que vous alliez arriver en retard! La dernière fois le vendredi 21 août 2009 vous êtes arrivée à 14h03 au lieu de 14 heures, mais vous avez repris vos anciennes habitudes, et n'avez pas averti votre cheffe.

Que vous vous excusiez d'arriver en retard ou pas ne change rien à la problématique que vous persistez à arriver en retard, ce qui est inadmissible malgré les innombrables avertissements écrits et oraux.

A la lecture des avertissements qui vous ont été signifiés, vous comprendrez aisément qu'au vu de la légèreté avec laquelle vous vous comportez, vous ne laissez pas le choix que de résilier dans les délais légaux les rapports contractuels qui nous lient."

B. Le 30 novembre 2009, l'assurée a sollicité l'octroi d'indemnités de l'assurance-chômage avec effet au 1^{er} décembre 2009.

C. Interpellée sur les motifs du licenciement, l'entreprise [...] Sàrl a indiqué ce qui suit, par correspondance du 4 décembre 2009 :

"Malgré nos innombrables avertissements oraux et écrits et ceci depuis 27 juin 2007, Madame K. _____ a, et d'une manière récurrente, persisté dans ses arrivées tardives."

L'assurée s'est déterminée sur les motifs de licenciement invoqués par [...] Sàrl, dans un courrier du 18 décembre 2009 dont la teneur était notamment la suivante :

"Sur recommandation de ma conseillère ORP, afin que je ne me trouve pas pénalisée par la caisse de chômage, voici quelques explications au sujet de la lettre de licenciement rédigée et signée uniquement par mon chef, ainsi qu'au sujet du point 13 de l'attestation de l'employeur.

J'ai fourni un très bon travail et me suis fort bien intégrée dans l'équipe de collègues qui m'appréciait. Il m'est arrivé d'avoir 2 ou 3 minutes de retard 3 ou 4 fois, au maximum, durant les 3 ans et 3 mois de mon engagement à 80 %. (À ce propos, j'ajoute que durant tout mon engagement, je n'ai manqué que 2 jours pour cause de maladie et 2 jours suite à sa 5^e lettre «dernier avertissement avant licenciement.») Les «deux arrivées tardives» figurant dans la lettre de licenciement ne sont pas motivées et je n'ai pas pu obtenir des explications, mon chef m'ayant refusé tout entretien suite à ce licenciement. Tenant à mon travail et comme indiqué en cas de contestation dans la lettre de licenciement, j'ai demandé par écrit et obtenu une entrevue avec M. [...], président du conseil de [...], contact extérieur à l'entreprise. J'aurais dû m'y attendre; cette personne était totalement acquise à mon chef.

Ne voulant m'allonger sur des faits qui me sont encore aujourd'hui pénibles, face à l'injustice que me fait subir un homme despotique, qui règne par la peur sur ses employées, exerçant du mobbing chez certaines, dont malheureusement moi-même, je conçois que j'ai pu, plus activement que je ne l'ai fait, rechercher un autre emploi pendant mon engagement, mais ce travail me plaisait."

D. Par décision du 14 janvier 2010, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse) a suspendu le droit de l'assurée aux indemnités de chômage pour une durée de 16 jours en raison d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 LACI et 44 al. 1 let. a OACI.

E. Le 5 février 2010, l'assurée a formé opposition contre cette décision. Elle explique que depuis l'avant-dernière lettre d'avertissement de son chef datée du 27 novembre 2008, elle avait été ponctuelle, qu'elle n'avait manqué que deux jours de maladie en 2007 et deux jours de maladie en 2008 suite à une lettre d'avertissement. Selon elle, son travail donnait entièrement satisfaction à sa supérieure. Elle mentionne également que deux arrivées tardives mentionnées dans la lettre de licenciement ne sont pas précisées ni datées.

F. Par décision sur opposition du 22 mars 2010, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assurée et confirmé la décision du 14 janvier 2010. Elle a retenu, pour l'essentiel, qu'au vu de l'avertissement reçu, l'assurée savait pertinemment que son employeur ne tolérait pas les arrivées tardives. Considérant que si l'assurée avait fait preuve de la ponctualité requise, elle aurait gardé son poste, la Caisse a estimé qu'elle s'était retrouvée sans travail par sa propre faute, comportement qu'il y avait lieu de sanctionner par une suspension de 16 jours du droit à l'indemnité de chômage.

G. L'assurée a recouru le 28 avril 2010 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision précitée, concluant à son annulation. Elle reprend en substance l'argumentation développée dans ses précédents écrits et soutient notamment avoir subi du mobbing de la part de son ancien employeur.

H. La Caisse s'est déterminée le 27 juin 2010, précisant n'avoir aucune observation complémentaire à formuler.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 58 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'occurrence, le recours a été interjeté dans le délai imparti par la loi et satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre du Tribunal cantonal, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD ([loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36])).

2. En l'espèce, est litigieux le caractère fautif - au sens de l'assurance-chômage - de la perte d'emploi subie par la recourante.

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. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par 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 [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]). Autrement dit, deux conditions doivent être réalisées pour qu'une sanction puisse être valablement prononcée au sens de l'art. 44 al.

1 let. a OACI : il faut, d'une part, qu'existe un comportement précis du travailleur, et, d'autre part, que ce comportement ait donné à l'employeur un motif de résiliation du contrat de travail (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, n° 5.8.11.4.1 p. 432).

b) Une faute au sens de la législation sur l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible. Elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage n'est pas à mettre au compte de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 c. 4.2 et les références citées); même hors des cas de violation des obligations contractuelles, l'assuré encourt une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue (cf. Rubin, op. cit., n° 5.8.11.4.2 p. 432 et les références citées). Ainsi, la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911; RS 220); il suffit que le comportement général de l'assuré (y compris les particularités de son caractère au sens large du terme) ait donné lieu à son congédiement, indépendamment de la mise en cause de ses qualités professionnelles (cf. TFA 112 V 242 c. 1 et les références citées; cf. Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie relative à l'indemnité de chômage, état au 1^{er} janvier 2007 [IC 2007], D17 et D21).

Cela étant, la faute de l'assuré doit être clairement établie. Les seules affirmations de l'employeur ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (cf. TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 c. 3 et références citées; cf. IC 2007 D20), tel un avertissement écrit de l'employeur. A cet égard, le fait qu'un employé renonce à contester de manière formelle la teneur de procès-verbaux ou de correspondances mettant en cause la qualité de son travail ne suffit pas pour conclure à un aveu de culpabilité de sa part; encore faut-il que les

actes ou les omissions qui lui sont reprochés puissent être qualifiés de fautifs. Il convient ainsi de s'assurer que les reproches formulés par l'employeur tiennent à un manque de volonté ou d'intérêt, à la volonté délibérée d'enfreindre certaines directives ou à un comportement inadéquat que l'intéressé était à même d'éviter, respectivement de corriger (cf. Tribunal administratif du canton de Vaud [TA], arrêt PS.2006.0269 du 12 septembre 2007 c. 2 et références citées). En d'autres termes, il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'intéressé adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié; il y a dol éventuel lorsqu'il sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement, et qu'il accepte de courir ce risque (IC 2007, D18).

c) En l'occurrence, la recourante ne conteste pas les reproches de son employeur s'agissant de ses arrivées tardives. Elle explique en revanche avoir été mobbée et dit qu'il faut savoir prendre en considération les réalités de la vie quotidienne. Elle se défend également d'avoir voulu obtenir indûment des indemnités de chômage.

La recourante, qui admet elle-même être arrivée en retard et avoir été avertie à de multiples reprises pour ses arrivées tardives, a pris le risque de se faire licencier en renouvelant ce comportement à plusieurs reprises. Elle ne pouvait en effet ignorer avoir violé ses obligations contractuelles vis-à-vis de son employeur qui plaçait une grande importance dans la ponctualité de ses employés. Il sied de considérer que le fait de ne pas modifier son comportement malgré une mise en garde formelle de l'employeur exhortant son employée à mettre un terme à un comportement inadéquat constitue un comportement fautif au sens de l'assurance-chômage.

Il ressort des faits ci-dessus que la rupture des liens de confiance est principalement due au comportement de la recourante, qui est à l'origine de son licenciement. Dès lors, la suspension du droit à des indemnités journalières de chômage est justifiée.

4. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 c. 6; 123 V 150 c. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 2 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).

b) Dans le cas présent, la recourante a persisté, en dépit d'avertissements, dans son comportement inadéquat, s'agissant d'arrivées tardives. Il s'agit là d'une faute moyennement grave, qui est directement à l'origine du licenciement et du chômage de l'intéressée.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, une suspension du droit à l'indemnité pendant 16 jours ne relève pas d'un excès ou d'un abus du pouvoir d'appréciation laissé à la Caisse.

5. Le recours doit ainsi être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il ne se justifie pas de percevoir d'émolument judiciaire, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer d'indemnité à titre de dépens.

**Par ces motifs,
le juge unique
p r o n o n c e :**

I. Le recours est rejeté.

II. La décision rendue le 14 janvier 2010 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.

III. Il est statué sans frais, ni dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- K. _____,
- 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).

Le greffier :