

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 1^{er} novembre 2021

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

A. _____, à [...], recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

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

E n f a i t :

A. **a)**A._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé par la Z._____ SA en tant que conseiller à la clientèle externe pour son agence générale de [...] / [...] à compter du 1^{er} mai 2020 (contrat de travail conclu le 9 avril 2020 entre l'assuré et la Z._____ SA). Par courrier du 16 novembre 2020, remis en mains propres à l'intéressé, cet employeur a résilié le contrat de travail pour le 31 décembre 2020.

b) Le 15 février 2021, A._____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi, à 100 %, auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...] et a sollicité le versement des prestations de l'assurance-chômage dès cette date auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] (ci-après : la caisse). Il a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans du 15 février 2021 au 14 février 2023. Indemnisé à 70 % sur la base d'un gain assuré de 8'020 fr., l'indemnité journalière était de 258 fr. 70 ($\{8'020 \text{ fr.} \times 70\} / 100$) / 21.7 jours).

Dans le cadre de son instruction, la caisse s'est vue renseignée par la Z._____ SA qui lui a fait savoir que le contrat de travail avait été résilié en raison d'absences et de retards répétés au centre de formation et à la place de travail, qui avaient eu comme conséquence « une mauvaise introduction dans l'organisation » ainsi que des prestations insuffisantes. L'employeur précisait que l'assuré avait été à maintes reprises informé de vive voix par ses supérieurs que son comportement ainsi que la qualité de son travail ne donnaient pas satisfaction (courrier du 7 avril 2021 adressé à la caisse par la Z._____ SA).

Par courrier du 9 avril 2021, la caisse a indiqué à l'assuré que son licenciement de la Z._____ SA et les raisons invoquées par son ancien employeur étaient susceptibles de l'exposer à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités. Elle invitait dès lors l'intéressé à lui exposer son point de vue, par écrit, dans un délai de dix jours.

L'assuré a écrit ce qui suit à la caisse le 14 avril 2021 (*sic*) :

“Je reviens à vous concernant votre lettre du 9 avril dernier et des réponses que la Z. _____ SA vous a fait parvenir. Si je lis bien leur courrier, la seule raison de mon licenciement est que je suis à plusieurs reprises arrivé en retard et qu’il me l’aurait reproché plusieurs fois. Je vais vous donner ma version des faits.

Durant ma formation je suis arrivé 3-4 fois en retard (max 10min). Il est vrai que mon employeur m’a repris à ce sujet en me disant de faire attention aux arrivées tardives, mais dire que j’ai été « à maintes reprises informé de vive-voix », c’est faux, il l’a fait une fois et c’était par écrit. Concernant les retards au poste de travail, je ne comprends pas comment il peu affirmé cela si dès le début mon patron me dit que j’ai un horaire libre. Il vous dit que j’arrive en retard mais ils ne vous dit pas toutes les soirées que j’ai passées jusqu’à 19h-20h au bureau ou chez les clients.

Il prétend également que mon comportement et la qualité de mon travail ne leur donnaient pas satisfaction alors que j’avais presque atteint mes objectifs., il vous dise que j’ai été en retard durant les formations, mais ils ne vous disent pas que j’ai été à maintes reprises félicité par les formateurs pour mon travail, mon suivi dans les cours ainsi que la bonne ambiance que j’amenais.

La vrai raison de ce licenciement est le manque de patience, car j’ai été en arrêt maladie pendant deux mois (septembre à novembre) suite à quelques problèmes privés. Et le jour de mon retour, j’étais motivé a recommencer de plus belle, mais l’envie de continuer n’était pas réciproque de leur côtés. [...]”

Par courriel du 31 août 2020, M. Q. _____, agent général de la Z. _____ SA de [...] / [...], a écrit à l’assuré : « Il m’a été rapporté à plusieurs reprises votre manque de ponctualité lors de diverses formations à [...]. Je vous prie par conséquent de prendre sans délai vos dispositions afin de corriger cette fâcheuse situation ». L’intéressé avait répondu avoir pris note de la remarque du supérieur et qu’il ferait attention afin que celui-ci ne reçoive plus ce genre de commentaires. Par la suite, M. A. _____ s’est présenté une nouvelle fois en retard le 7 septembre 2020 au « bootcamp à [...] ([...]) » organisé par le centre de formation de l’employeur. M. E. _____, « Business Partner RH » de la Z. _____ SA mentionnait que l’assuré s’était présenté en retard à maintes reprises aux cours de formation initiale destinée aux collaborateurs du service externe (courriel adressé à la caisse par E. _____).

Par décision du 30 avril 2021, confirmée le 28 mai 2021, la caisse a suspendu le droit de l’assuré à l’indemnité de chômage pour une

durée de vingt-deux jours dès le 15 février 2021 pour chômage fautif, lui reprochant d'avoir donné à l'employeur, par son comportement, un motif valable de résiliation du contrat de travail.

B. Par acte du 25 juin 2021 (timbre postal), A. _____ a recouru contre la décision sur opposition du 28 mai 2021 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant à son annulation. Il admet avoir été en retard certaines fois à ses formations et reconnaît avoir reçu une remarque de son supérieur chez la Z. _____ SA pour améliorer ce point. Il allègue avoir été licencié en raison de son arrêt maladie pour des raisons personnelles de la mi-septembre à novembre 2020, ce que lui aurait confirmé le « Business Partner RH » de la Z. _____ SA. Rappelant qu'il a « toujours été respectueux envers [ses] clients, [ses] collègues et encore plus pour [ses] supérieurs », il estime ne pas pouvoir être sanctionné par l'assurance-chômage compte tenu des circonstances entourant son licenciement.

Dans sa réponse du 16 août 2021, produisant son dossier, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

Dans ses déterminations du 2 septembre 2021, le recourant a confirmé sa position. Répétant qu'il lui est arrivé d'avoir certains retards à des formations, il maintient ne pas pouvoir être sanctionné par les organes de l'assurance-chômage. Il requiert à cet effet l'audition du « Business Partner RH » de la Z. _____ SA en tant que témoin par le tribunal.

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.

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 consécutifs dès le 15 février 2021 prononcée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

3. a) 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 ; 125 V 97 consid. 6a).

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.

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à lui faire (TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4). Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 et les références). 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 ; arrêts du 16 février 2005 [C 212/04] et du 13 août 2003 [C 32/03]). 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 (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 24 *ad art.* 30).

Une suspension ne peut être infligée que si le comportement reproché à l'assuré est clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). 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. Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 ; BORIS RUBIN, *op. cit.*, n. 31 *ad art.* 30).

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 139 V 176 consid. 5.2 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables. Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un 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 les références).

5. En l'espèce, dans la décision de la caisse, telle que confirmée sur opposition, il est reproché à l'assuré d'avoir adopté un comportement ayant provoqué son licenciement. L'employeur lui reproche de nombreuses absences et des retards répétés lors de formations, ce qui aurait eu pour conséquence son manque d'intégration à l'équipe ainsi que des prestations insuffisantes. De son côté, le recourant a admis qu'il était arrivé plusieurs fois en retard lors de formations ; en revanche, il ne partage pas l'avis de l'employeur au sujet des motifs du licenciement, et considère plutôt qu'il a été licencié en raison de son absence non fautive des deux derniers mois des rapports de travail, ce qui l'aurait empêché de réaliser un chiffre d'affaire suffisant. Ces affirmations ne sont cependant corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier.

En l'occurrence, par courriel du 31 août 2020, le responsable de l'agence de [...] / [...] a clairement reproché à l'assuré son manque de ponctualité lors de diverses formations, en lui enjoignant de prendre ses dispositions afin que cela ne se reproduise plus. Ce dernier avait répondu par retour de courriel qu'il ferait attention. Or, une semaine plus tard, soit le 7 septembre 2020, lors du « bootcamp à [...] ([...]) » organisé par le centre de formation de l'employeur, cette situation s'est pourtant reproduite, ce qui a finalement incité l'employeur à mettre un terme au contrat de travail. Selon le courriel adressé par le « Business Partner RH » de la Z._____ SA les retards de l'intéressé aux cours de formation initiale destinée aux collaborateurs du service externe s'étaient produits à

maintes reprises. Par ailleurs, le recourant n'a pas contesté le congé comme étant abusif au motif qu'il aurait été donné en raison de son incapacité de travail. Partant, excepté sa propre version des faits à la base de son congédiement, le recourant ne produit aucun élément objectif susceptible de confirmer ses affirmations. Il s'ensuit qu'une instruction complémentaire comme l'audition de l'employeur n'est pas nécessaire (appréciation anticipée des preuves ; ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 130 II 425 consid. 2.1 ; 122 II 464 consid. 4a ; 122 III 219 consid. 3c et 120 Ib 224 consid. 2b).

Compte tenu de l'ensemble des circonstances et malgré les explications fournies, il est suffisamment établi que le comportement de l'assuré a donné lieu à son licenciement en raison de la dégradation des relations de confiance avec sa hiérarchie, comportement qui aurait pu être évité, ce d'autant plus qu'il avait été demandé à celui-ci de remédier à son manque de ponctualité. Cela étant, on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir considéré dans sa décision que le recourant a effectivement donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI et a ainsi commis une faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, justifiant par là-même le prononcé d'une suspension dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage.

6. La suspension prononcée à l'encontre du recourant étant confirmée dans son principe, il convient d'examiner la quotité de la sanction.

In casu, en infligeant une sanction pour faute de gravité moyenne et en la fixant en l'occurrence à vingt-deux jours indemnifiables, celle-ci demeure dans le cadre défini par l'art. 30 al. 3 LACI ainsi que l'art. 45 al. 3 let. b OACI (qui prévoit que la suspension dure de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne), étant rappelé qu'il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI). La quotité de la suspension est appropriée au cas d'espèce et elle ne prête dès lors pas flanc à la critique.

7. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, 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,
la juge unique
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 28 mai 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- A. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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 :