

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 décembre 2022

Composition : Mme GAURON-CARLIN, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

Z._____, à [...], recourant, représenté par Me Armando Pedro Ribeiro,
avocat à Lausanne,

et

C._____, à Sion, intimée.

Art. 30 al. 1 et 3 LACI ; 44 al. 1 let. a et 45 OACI

E n f a i t :

A. **a)** Z. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé auprès du R. _____ SA en tant que collaborateur au sein de son secteur « [...] » pour son agence d'[...] à compter du 1^{er} juillet 2021 (contrat de travail conclu le 19 mai 2021 entre l'assuré et R. _____ SA). Par lettre du 18 août 2021, remise en mains propres à l'intéressé, l'employeur a résilié le contrat de travail pour le 27 août 2021, conformément au délai de congé durant le temps d'essai. Le motif invoqué par l'employeur à la base de ce licenciement était l'attitude de son collaborateur qui ne répondait pas aux attentes du poste qu'il occupait, malgré l'accompagnement et le suivi de ses responsables et coachs.

b) Le 19 août 2021, Z. _____ 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 le 28 août 2021 auprès de la C. _____ (ci-après : la caisse ou l'intimée). Il a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans du 30 août 2021 au 29 août 2023. Indemnisé à 80 % sur la base d'un gain assuré de 7'314 fr., l'indemnité journalière était de 269 fr. 65 ($\{7'314 \text{ fr.} \times 80\} / 100\} / 21.7 \text{ jours}$).

A sa demande, la caisse s'est vue renseignée par le R. _____ SA sur les motifs du licenciement. Celui-ci a mentionné des comportements non appropriés envers les supérieurs et certains collègues, la remise en cause et non-satisfaction du déroulement de la formation, ainsi que de la manière de travailler au sein du groupe à la base de la fin des rapports de travail (courriels des 2 et 6 septembre 2021).

Dans le cadre de son instruction, la caisse s'est également vue renseignée par l'assuré qui, dans sa prise de position du 9 septembre 2021, a écrit ce qui suit :

“Une formation interne d'une durée de 3 à 4 mois environ était prévue afin de me préparer au poste pour lequel j'ai été engagé

chez R._____. Chaque étape de la formation était sanctionnée par des examens qui, en cas d'échec ou de note insuffisante, laissait la possibilité au R._____ d'envisager la rupture de mon contrat de travail. Etant entendu que cette précision ne figure pas sur le contrat de travail, ni même ne m'avait été indiquée préalablement à mon intégration. Cet élément nouveau alimentait donc en moi une certaine forme de pression psychologique portant sur la crainte de perdre mon emploi. Cette information m'a été communiquée oralement de manière évasive par mon supérieur hiérarchique M. D._____ quelques jours seulement après avoir pris mon poste.

Ces modules de formation étaient dispensés par d'autres employés R._____, environ 7 personnes différentes, qui auraient pu être mes homologues ou en tout état de cause sans aucun lien hiérarchique. Avec tous ces intervenants différents, il régnait une grande désorganisation et une confusion générale, conduisant à des quiproquos et autres contre-ordres, désorientant ainsi les nouveaux entrants qui ne comprenaient plus à qui répondre. De plus, les cours étaient réalisés en vidéoconférences alors même que le formateur pouvait se trouver dans l'openspace juste derrière la vitre, pour autant que les restrictions covid étaient levées. Admettons que cette méthode est plus que surprenante !

Dans ces conditions, je reconnais donc qu'il m'arrivait parfois de poser des questions, néanmoins toujours pertinentes, lesquelles malheureusement ont semble-t-il été considérées comme des remarques impertinentes, pour autant que celles-ci aient toujours été formulées avec tact, diplomatie et politesse de ma part. Par exemple, certains intervenants ne donnaient aucune information sur le déroulement de la formation de la semaine : horaire, durée, les exercices théoriques etc... Je me souviens que la formatrice de la semaine du 9 août au 13 août était assez désagréable, voire peut-être même impolie avec moi-même, lorsque par exemple je lui demandais de revenir sur un sujet que je ne comprenais pas, elle me répondait qu'elle n'avait pas le temps et qu'elle devait terminer sa formation pour vendredi. Pourtant, mon supérieur M. D._____ m'avait expressément communiqué que je ne devais pas hésiter à le signaler au formateur dès lors que je ne comprenais pas quelque chose. J'étais surpris par l'attitude de cette formatrice, qui subissait sans doute elle-même la pression de ne pas réussir à terminer sa formation dans les délais, tout comme moi si je ne réussissais pas mon examen.

En conclusion, je n'ai jamais rien fait pour compromettre mon emploi d'aucune manière, j'ai pris au sérieux cette formation tout au long de ma prise de poste, même si je posais beaucoup de questions ou remarques, mon objectif était de réussir mon examen pour prouver à mon employeur que je suis un bon élément. Ce que je constate, et cela n'est que mon avis personnel, est que le R._____ donne des responsabilités à des collaborateurs qui ne sont pas pédagogues dans la manière de transmettre leurs compétences. Dans ces circonstances, les nouveaux collaborateurs essaient de capter les informations comme ils peuvent, tout en mettant en jeu l'emploi d'un de leurs collègues.

Pour prouver ma bonne foi, vous trouverez en pièce jointe mon évaluation datée du 30/07/2021, soit 2 semaines avant de m'avoir

congédié, dans laquelle il est mentionné que je suis un élément studieux et sérieux, ce qui va donc à l'encontre des indications fournies dans le détail des motifs du licenciement, que vous avez reçu[e]s du R. _____.

Je souhaiterais finalement ajouter ce qui suit.

Deux semaines avant mon licenciement, mon appréciation écrite était bonne concernant mes relations avec mes collègues et/ou supérieurs hiérarchiques.

Deuxièmement, je n'ai jamais été entendu sur les points soulevés par mon ancien employeur. Par conséquent, je ne peux pas savoir ce qu'on me reproche exactement.

L'employeur ne peut pas s'ériger en juge et partir du principe que les dires d'un employé sont exacts.

Il a un devoir de vérification et aurait dû m'entendre et protocoler notre discussion.

Enfin, comme dans toute procédure, il faut des preuves objectives au dossier pour trancher en faveur de l'une ou l'autre des parties.

En l'état, vous disposez d'une évaluation signée par mon employeur du mois de juillet 2021.

Cette évaluation va à l'encontre des reproches formulés par courriel reproches qui ne sont étayés par aucun document écrit.

Mon employeur n'a transmis aucun document écrit permettant de remettre en cause cette évaluation.

Pour cette raison, vous ne pouvez pas prendre pour acquis les remarques écrites transmises par courriel et trancher en faveur de ce qui est rapporté par mon employeur en estimant que le licenciement est fautif."

Dans le compte-rendu d'évaluation du module de formation du 30 juillet 2021 annexé à ce courrier, il est écrit en particulier que, pour des motifs de structure, il ne pouvait parfois pas être accédé aux requêtes de l'assuré et qu'un délai lui avait été fixé au 30 septembre 2021 pour « s'adapter aux divers interlocuteurs de l'encadrement ».

Par décision du 13 septembre 2021, la caisse a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours dès le 30 août 2021 pour chômage fautif, lui reprochant, par son attitude, d'avoir donné un motif à l'employeur de mettre fin au contrat de travail, et partant, avoir sciemment pris le risque de se retrouver au chômage.

L'assuré a fait opposition le 29 septembre 2021 en demandant l'annulation de la décision précitée, fort de ses précédentes explications sur les circonstances conduisant à la résiliation de son dernier emploi auprès du R._____ SA.

Par décision sur opposition du 16 septembre 2022, la caisse a confirmé le prononcé d'une pénalité de seize jours de suspension dans l'exercice du droit de l'assuré à l'indemnité de chômage, sanction minimum en cas de faute moyenne.

B. Par acte du 7 octobre 2022, Z._____, représenté par Me Armando Pedro Ribeiro, a recouru contre la décision sur opposition précitée devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant à sa réforme, en ce sens qu'aucune suspension du droit à l'indemnité de chômage ne soit prononcée à son encontre. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation de la décision sur opposition attaquée et au renvoi de la cause à la caisse intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants ; plus subsidiairement encore, il a conclu à la réforme de la décision sur opposition querellée, en ce sens qu'une suspension pour faute légère ne dépassant pas cinq jours soit prononcée à son encontre. Il sera fait état des arguments développés par le recourant à l'appui de ses conclusions, dans les considérants de droit du présent arrêt. A titre de mesures d'instruction, il a requis son audition personnelle ainsi que celle de son ex-employeur.

Par réponse du 11 novembre 2022, la caisse intimée a renoncé à s'exprimer et conclu au rejet du recours.

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. (à savoir, seize indemnités journalières pour un montant total de 4'314 fr. 40 [16 x 269 fr. 65]), 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 seize jours dès le 30 août 2021 prononcée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité, au motif que l'assuré a commis une faute de gravité moyenne en étant licencié durant la période d'essai en raison de son attitude personnelle inconvenante pour le poste occupé.

3. Doit en premier lieu être examiné le point de savoir si en raison de son comportement jugé non-adéquat ayant conduit à la fin des rapports de travail au 27 août 2021, le recourant a, sur le principe, commis une faute justifiant une sanction sous la forme d'une suspension du versement de ses indemnités de chômage.

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. Tel est en principe le cas de l'employé 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI).

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 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 LACI).

c) 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. Une suspension ne peut être infligée que si le comportement reproché à l'assuré est clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TF 8C_497/2011 précité consid. 4). Selon 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), il est nécessaire que l'assuré a délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il a 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).

d) En l'espèce, il est reproché à l'assuré d'avoir adopté un comportement ayant provoqué son licenciement de chez R. _____ SA durant le temps d'essai. L'ex-employeur lui reproche des comportements non appropriés envers ses supérieurs et certains collègues, la remise en cause et non-satisfaction du déroulement de la formation ainsi que de la manière de travailler au sein du groupe, circonstances qui ne convenaient pas aux attentes du poste de conseiller en question.

C'est en vain que le recourant fait valoir qu'il donnait pleinement satisfaction à son employeur à l'issue du premier module de formation le 30 juillet 2021, soit deux semaines avant son congédiement, partant que son licenciement n'a pas été précédé d'un avertissement. En effet, il ressort du compte-rendu d'évaluation du module n° 1 au dossier qu'un délai avait été fixé au recourant afin qu'il s'adapte aux divers interlocuteurs de l'encadrement qui, pour des motifs de structure, ne pouvaient parfois pas accéder aux requêtes de l'intéressé (cf. pièce 26 dernière page). La lettre de licenciement datée du 18 août 2021 contient le même reproche, de sorte que la demande formulée par l'employeur n'avait semble-t-il pas trouvé l'écho, respectivement été prise en compte,

par l'assuré dans le cadre de son ancien poste de travail. Le motif à la base du licenciement signifié le 18 août 2021 par écrit est donc identique à l'avertissement écrit donné le 30 juillet 2021, ou de même nature. Par ailleurs, le recourant n'a pas contesté le congé comme étant abusif au motif qu'il aurait été donné en raison d'un différend personnel avec son supérieur hiérarchique D._____. Au contraire, il existait des relations de travail tendues entre l'assuré et plusieurs autres collaborateurs, avec également des critiques formulées sur la formation ainsi que de la manière de travailler au sein du groupe. Ce sont ces divers éléments qui, aux dires de l'ex-employeur, ont rendu les rapports de travail intenable au sein de l'entreprise. Partant, excepté sa propre version des faits à la base de son congédiement, le recourant a adopté, ou à tout le moins n'a pas amendé, et ceci malgré la mise en garde écrite dont il a pourtant bénéficié de la part de l'ancien employeur, un comportement entraînant la perte de son poste de conseiller auprès de R._____ SA durant le temps d'essai.

e) Compte tenu de l'ensemble des circonstances et malgré les explications fournies, il est établi que le comportement de l'assuré a donné lieu à son licenciement en raison de la dégradation des relations de confiance avec son ancien employeur, comportement qui aurait pu être évité, ce d'autant plus qu'il avait été demandé par écrit à celui-ci de remédier à son manque d'adaptation au sein du groupe. Dans ces conditions, on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir considéré que la perte d'emploi était due à une faute de l'assuré au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, correctement sanctionnée par une suspension dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage.

4. 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 suspension.

a) 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).

b) La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_712/2020 du 21 juillet 2021 consid. 4.3 et 4.4).

c) *In casu*, en infligeant une sanction pour faute de gravité moyenne et en la fixant en l'occurrence à seize 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. La quotité de la suspension, qui correspond par ailleurs à la sanction minimum en cas de faute de gravité moyenne, est appropriée au cas d'espèce et elle ne prête dès lors pas flanc à la critique.

5. Le dossier est complet, permettant ainsi à la Juge unique de la Cour de statuer en connaissance de cause. Un complément d'instruction apparaît inutile et les requêtes formulées en ce sens par le recourant - à savoir, son audition personnelle et celle de son ancien employeur - doivent dès lors être rejetées. Notamment l'ex-employeur s'est déjà exprimé par le biais de courriels des 2 et 6 septembre 2021 adressés à l'autorité administrative, ce qui est suffisant, sans qu'il ne soit nécessaire de l'entendre oralement. Le recourant a également pu s'exprimer tout au long de la procédure et on ne voit pas en quoi son audition pourrait être utile. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la conviction qu'elles ne pourraient pas

l'amener à modifier son avis (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 130 II 425 consid. 2.1). Tel est le cas en l'espèce.

6. 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. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la juge unique
prononce :**

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 16 septembre 2022 par la C._____ 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 :

- Me Armando Pedro Ribeiro (pour Z._____),
- C._____,
- 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 :