

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 5 juin 2009

Présidence de M. ABRECHT, juge unique
Greffier : Mme Vuagniaux

Cause pendante entre :

M. _____, à Lausanne, recourant,

et

CAISSE DE CHÔMAGE UNIA, à Lausanne (ci-après : la caisse), intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI; 44 let. a et 45 al. 2 OACI

E n f a i t :

A. M. _____, né en 1970, a travaillé pour le compte de l'entreprise S. _____, dès le 21 novembre 2005 en qualité de chauffeur.

Selon le procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 11 mai 2007 concernant l'année 2006, M. _____ a fait très peu d'erreurs, a été ponctuel, présentable et disponible, et a bien assimilé les directives du service. En revanche, il a été noté qu'il devait faire attention au stress et accepter les remarques de son supérieur direct.

Le 30 janvier 2008, l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet au 31 mars 2008, reporté au 30 juin 2008 en raison d'un accident.

Sur requête de M. _____, la société S. _____ a justifié le licenciement comme suit par lettre du 3 mars 2008 :

« Nous nous sommes rencontrés le 9 juillet à [...] pour un entretien en présence de MM. [...], ainsi que de M. A. _____, votre supérieur, mais que vous n'acceptiez pas comme tel. Après une longue discussion, nous avons convenu de poursuivre la collaboration.

Malheureusement, la situation ne s'est pas améliorée. Vous avez continué à affirmer que M. A. _____ n'était pas votre supérieur et que vous n'acceptiez pas ses ordres. Votre attitude a eu des répercussions négatives sur l'ambiance de travail à la plate-forme d'éclatement de [...] ».

Le 31 mars 2008, M. _____ a répondu à son employeur ce qui suit s'agissant du motif de licenciement invoqué :

« [...] »

En avril 2006, j'ai demandé à Monsieur A. _____ (Monsieur Q. _____ était parti en vacances) de pouvoir prendre le mardi 18 avril un jour de congé en plus pour pouvoir prolonger le week-end de Pâques pour raison familiale. Ce jour de congé serait compensé par des heures supplémentaires. Monsieur A. _____ avait refusé ma demande. J'ai téléphoné alors avec Monsieur [...] (chef de la Suisse romande) qui, après explication de la raison de ma demande, m'avait accordé ce jour. Par la suite, Monsieur A. _____ était visiblement fâché avec moi et nos relations

se sont dégradées de plus en plus. Après le retour de ses vacances de Monsieur Q. _____, Monsieur A. _____ et moi avons été convoqués dans son bureau. Il nous a fait comprendre que nous devrions nous entendre de nouveau sinon il nous licenciera tous les deux. Monsieur A. _____ a continué de ne plus me parler et il m'a plus donné la main pendant environ 5 mois.

[...]

Après que Monsieur Q. _____ (février 2007) a quitté l'entreprise, Monsieur A. _____ est devenu mon supérieur hiérarchique direct [...]. Il est évidemment compréhensible que les rapports de travail entre Monsieur A. _____ et moi n'étaient pas au beau fixe, mais j'ai toujours exécuté le travail correctement.

[...]

Par la lettre du 18 février 2008, j'ai demandé les motifs précis de mon licenciement. Dans votre réponse du 3 mars 2008, vous affirmez que je n'acceptais pas comme tel mon supérieur direct Monsieur A. _____. Ce n'est pas moi qui suis à l'origine de "l'attitude a eu des répercussions négatives sur l'ambiance de travail à la plate-forme" mais bien Monsieur A. _____ ».

Le 8 avril 2008, M. _____ a sollicité l'intervention de l'assurance-chômage. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2010.

Le 25 septembre 2008, la société S. _____ a indiqué à la caisse les motifs de licenciement suivants :

« Monsieur M. _____ n'accepte pas Monsieur A. _____ comme son supérieur et refuse ses consignes. Monsieur M. _____ a souligné à plusieurs reprises que Monsieur A. _____ n'est pas son supérieur [...].

Monsieur M. _____ est tombé malade pendant ses vacances au Pakistan et n'était pas atteignable pour nous pendant ce temps-là. Monsieur M. _____ ne nous a pas fait parvenir les certificats médicaux à temps et régulièrement. Après son temps d'absence, nous avons averti Monsieur M. _____ par écrit. Le comportement de Monsieur M. _____ pendant son temps d'absence et la collaboration avec son supérieur après son retour ne sont pas acceptables pour nous et c'est pour cette raison que nous avons résilié le contrat avec Monsieur M. _____ ».

Par décision du 3 octobre 2008, la caisse a suspendu l'assuré dans son droit au chômage pendant 31 jours indemnissables, en considérant que, par son comportement et en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, l'intéressé avait donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail.

Le 23 octobre 2008, l'assuré a contesté la suspension en indiquant qu'il avait toujours respecté A. _____ en tant que supérieur ainsi que les consignes ordonnées, et qu'il avait faxé les certificats médicaux tel qu'on le lui avait demandé.

Invitée par la caisse à se déterminer sur l'opposition de l'assuré, la société S. _____ a contesté, le 16 décembre 2006, ses allégations en mentionnant que l'intéressé avait insisté plusieurs fois sur le fait qu'il n'acceptait pas A. _____ comme chef direct et qu'il n'avait pas envoyé ses certificats médicaux régulièrement et dans les délais impartis.

Par décision sur 22 décembre 2008, la caisse a estimé qu'au vu de l'ensemble des circonstances, il était approprié de suspendre l'assuré pendant 24 jours dans son droit aux indemnités de chômage.

B. C'est contre cette dernière décision que M. _____ a recouru par acte du 29 janvier 2009, en concluant à son annulation. Il estime qu'il n'a pas perdu son emploi par sa faute, mais qu'il a été licencié uniquement en raison des tensions existant avec A. _____ et pour avoir fait valoir le remboursement de frais de déplacement par l'intermédiaire d'un syndicat.

Le 19 février 2009, la caisse a répondu qu'elle n'avait pas de nouveaux éléments à apporter au dossier.

E n d r o i t :

1. Le recours, interjeté dans le délai légal de trente jours dès la notification de la décision sur opposition attaquée, compte tenu des fêtes (art. 60 et 38 al. 4 let. c LPGA [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1], laquelle loi est applicable en vertu de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage [LACI; RS 837.0], est recevable au regard des art. 56 à 60 LPGA.

La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence d'un juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de 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 (art. 44 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage, RS 837.02]). 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 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités; ATF C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1.2). En cas de licenciement par l'employeur, commet une faute celui qui, contrairement à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances, a, par son comportement, donné lieu à la résiliation prévisible du contrat de travail (Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse, Lausanne 1992, p. 168).

b) Selon la jurisprudence, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus

de sa réalité. 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. 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 citées).

3. Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si le recourant doit être suspendu dans son droit aux indemnités de chômage pour avoir perdu son emploi par sa faute et, le cas échéant, si la durée de la suspension est appropriée dans son cas.

L'administration considère qu'en affirmant à plusieurs reprises que A._____ n'était pas son supérieur direct, en refusant ses consignes et en ayant fait parvenir tardivement les certificats médicaux afférents à son absence pour cause de maladie, l'assuré a violé ses obligations contractuelles de travail et donné à son employeur plusieurs motifs de résiliation du contrat de travail. Le recourant estime pour sa part ne pas avoir perdu son emploi par sa faute et avoir été licencié uniquement à cause de ses relations tendues avec son supérieur et de son intervention auprès d'un syndicat pour demander le remboursement de frais de déplacement.

Le 31 mars 2008, en réplique au motif de licenciement invoqué par son employeur, le recourant a déclaré que ce n'était pas lui, mais son supérieur direct qui était à l'origine des répercussions négatives sur l'ambiance de travail, et que leur mésentente avait débuté en avril 2006, lorsqu'il avait obtenu, grâce à l'accord du chef de la Suisse romande, le jour de congé que A._____ lui avait refusé. Or, ce n'est qu'après avoir été suspendu dans son droit aux indemnités journalières de l'assurance-

chômage par la caisse que l'intéressé a soutenu, dans son opposition du 23 octobre 2008, avoir toujours respecté A._____ et les consignes données, et que leurs relations de travail étaient devenues tendues dès qu'il avait commencé à revendiquer le paiement de frais de déplacement. Ces dernières allégations se trouvent ainsi en contradiction avec celles formulées avant la décision de suspension du 3 octobre 2008. En pareille situation, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c). Il n'y a pas de motif de s'écarter de ce principe dans le cas particulier. Ce sont donc les explications données par le recourant avant la première décision de suspension de la caisse qu'il convient de retenir pour l'examen d'une éventuelle perte fautive d'emploi.

Au procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 11 mai 2007, l'employeur a noté que, malgré un bon travail effectué, le recourant devait accepter les remarques de son supérieur direct. L'intéressé ayant signé le rapport sans émettre d'objections sous la rubrique « Remarques du collaborateur (en cas de divergences avec le supérieur) », on peut en déduire qu'il admettait implicitement le reproche formulé et devoir faire un effort à cet égard. On relève aussi que, dans sa lettre du 31 mars 2008, le recourant n'a pas réfuté les allégations de son employeur s'agissant de ses relations avec son supérieur, soit qu'il avait affirmé à répétition reprises que A._____ n'était pas son supérieur direct et qu'il n'acceptait pas ses ordres, ce qui a eu des répercussions négatives sur l'ambiance de travail à la plate-forme d'éclatement des camions. Enfin, en avril 2006, A._____ - alors remplaçant de l'ancien chef direct du recourant, à l'époque en vacances - a refusé d'octroyer un jour de congé à l'intéressé. Passant outre le refus de son supérieur direct, le recourant s'est alors adressé au chef de la Suisse romande pour obtenir satisfaction. Force est par conséquent de constater que le recourant a violé son obligation contractuelle de respect des ordres de sa hiérarchie directe. C'est ainsi par sa faute qu'il a provoqué le conflit qui s'est installé durablement à partir de ce moment-là avec son supérieur direct. Le recourant admet d'ailleurs

lui-même que A._____ était fâché contre lui depuis cet événement et que leurs relations se sont dégradées de plus en plus par la suite (cf. lettre du 31 mars 2008, 1^{re} page, dernier paragraphe), sachant qu'au degré de vraisemblance prépondérante requis, le recourant a émis plusieurs fois l'opinion selon laquelle il n'acceptait pas A._____ en tant que supérieur direct.

Dans ses déterminations du 25 septembre 2008 adressées à la caisse, l'employeur invoque un second motif de licenciement, soit que le recourant a tardé à produire les certificats médicaux en relation avec son absence pour cause de maladie au Pakistan. Conformément au principe des premières déclarations précité, applicable par analogie à l'employeur, il n'y a pas lieu de prendre en compte ce nouveau motif de résiliation des rapports de travail. Enfin, les autres griefs soulevés par le recourant en cours de procédure (paiement de frais déplacement et de repas notamment) ne constituent pas l'objet du présent litige.

Au vu de ce qui précède, il faut admettre que, par son comportement fautif, le recourant a donné à son employeur un motif de licenciement. Dès lors que le recourant doit ainsi participer au dommage qu'il a causé à l'assurance-chômage, c'est à bon droit que la caisse l'a suspendu dans son droit aux indemnités journalières pour perte fautive d'emploi.

4. Selon l'art. 45 al. 2 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 (a), 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (b) et 31 à 60 jours en cas de faute grave (c).

Dans le cas particulier, en considérant que le recourant a commis une faute de gravité moyenne, la caisse n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation, ce qui justifie de confirmer la suspension du droit à l'indemnité de chômage pendant 24 jours indemnifiables.

5. En définitive, il convient de rejeter le recours et de confirmer la décision entreprise.

La procédure étant gratuite, le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 let. a LPGA). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision attaquée est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. _____
- Caisse de chômage Unia
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

par l'envoi de photocopies.

La présente décision 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 :