

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 8 janvier 2010

Présidence de M. DIND
Juges : M. Berthoud et Mme Ferolles, assesseurs
Greffier : M. Greuter

Cause pendante entre :

V._____, à Lausanne, recourante,

et

CAISSE F._____, à Lausanne, intimée.

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

E n f a i t :

A. a) Par contrat du 7 mars 2008, V. _____ (ci-après: l'assurée), née en 1956, a été engagée par la fondation M. _____ (ci-après: la fondation) en tant qu'aide infirmière pour une durée indéterminée. La date d'engagement était fixée au 1^{er} avril 2008. Dans sa clause "Autres conditions d'emploi", le contrat stipule ce qui suit:

"Elles sont définies dans le Règlement du personnel, qui fait partie intégrante du présent contrat, ainsi que les notes de service, document valeurs, démarches administratives, la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois, déjà en votre possession et que vous déclarez accepter.

Nous vous prions de trouver ci-joint le descriptif général des compétences, que vous déclarez accepter."

Auparavant, l'assurée avait effectué, du 1^{er} octobre 2007 au 31 mars 2008, un stage d'aide infirmière auprès de cet établissement. Il ressort du certificat de travail établi, le 9 avril 2008, suite à ce stage, que l'assurée a effectué ses tâches avec un esprit consciencieux, de l'intérêt, de la volonté, du dynamisme et de l'initiative, que ses collègues et ses responsables ont relevé son esprit de collaboration, sa disponibilité, sa vivacité et sa jovialité et qu'auprès des résidents, elle a fait preuve d'un engagement très apprécié démontrant un sens de l'accueil, de prévenance, d'écoute active, d'empathie, de réconfort et de bienveillance.

b) aa) Par courrier du 5 août 2008, la fondation a notifié un avertissement à l'assurée, au motif que celle-ci était arrivée en retard le 27 juillet 2009 et qu'en raison de son état d'ébriété - fête trop arrosée la veille, qui s'est terminée très tôt le matin même -, elle a lâché un résident qui a fait une chute. La fondation attire l'attention de l'assurée sur le fait que de tels motifs lui aurait permis de la licencier avec effet immédiat. Cependant, d'entente avec le directeur, l'infirmière cheffe et le responsable de l'assurée ainsi que compte tenu des antécédents professionnels de celle-ci - qui n'ont pas habitué la fondation à de tels écarts -, la fondation a décidé d'adresser à cette dernière un avertissement. Elle a souligné que ce genre de situation ne serait plus

jamais toléré et qu'en cas de récidive, elle se verrait obligée de prendre d'autres mesures.

Par lettre recommandée du 21 août 2008, la fondation, se référant à sa lettre du 5 août 2008 ainsi qu'à des entretiens téléphoniques de l'assurée avec ses collègues, a, compte tenu de dysfonctionnements graves qui ont eu lieu et que l'assurée a reconnus, décidé de mettre fin avec effet immédiat au contrat de travail qui la liait à cette dernière.

bb) Par courrier du 28 août 2008, l'assurée a contesté son licenciement avec effet immédiat. Bien qu'elle ait admis avoir commis une maladresse dans le cadre de son travail, elle a souligné que durant 11 mois elle avait fourni un travail de bonne qualité et apprécié de tous. Estimant dès lors que le licenciement intervenu était une sanction disproportionnée.

S'agissant des faits survenus le 20 août 2008, l'assurée a rappelé que son état de santé ne lui permettait pas de travailler et que son médecin avait fait parvenir le jour même, par fax, un certificat de travail attestant de son incapacité. Elle a soutenu que, malgré ce certificat, une responsable du service l'a formellement menacée de licenciement si elle refusait de se rendre au travail.

Par ailleurs, se référant à l'art. 337 CO, l'assurée a considéré n'avoir jamais reçu d'autres avertissements qui auraient justifié un licenciement pour justes motifs. Elle a ainsi contesté la validité du licenciement avec effet immédiat.

cc) Par courrier du 1^{er} septembre 2008, la fondation a répondu à l'assurée que son licenciement avec effet immédiat était lié aux aspects suivants:

- Rupture du lien de confiance;
- Responsabilité de la fondation concernant la sécurité de ses résidents; et
- Refus de travailler le 30 (*recte*: 20) août 2008 caractérisé par des propos indiquant que l'assurée souhaitait abandonner son travail.

S'agissant de l'absence d'avertissement préalable, la fondation a rappelé avoir adressé un des avertissements par lettre du 5 août 2008. En ce qui concerne le refus de travailler du 20 août 2008, la fondation a admis ne pas avoir tenu compte du certificat médical, car le premier motif invoqué par l'assurée pour justifier son refus n'était pas d'ordre médical.

Au sujet de son comportement, la fondation a déclaré que l'assurée s'était occasionnellement permise divers excès et réactions impulsives, auxquelles les récents événements avaient permis de donner un sens. Elle a également souligné que l'assurée avait approuvé le contenu d'un rapport détaillé et que celle-ci avait déclaré être consciente et désolée de son comportement et souhaitait une seconde chance.

c) Le 6 septembre 2008, l'assurée a requis l'assignation de la fondation devant le Tribunal de Prud'hommes de Lausanne demandant à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser la somme de 19'900 fr. 50 (brut) pour résiliation immédiate injustifiée. Lors de l'audience d'instruction du 12 novembre 2008, l'assurée a augmenté ses conclusions à 24'432 fr.

Il ressort des procès-verbaux d'audition de témoins que, suite à l'incident de juillet 2007, un avertissement oral a été signifié à l'assurée - laquelle avait compris avoir commis une faute -, qu'il y a eu différents événements liés à la consommation de boissons alcooliques et que le comportement que l'assurée a eu au téléphone avec ses collègues, fin août 2008, était inacceptable.

Par jugement du 25 mars 2009, le Tribunal de Prud'hommes a reconnu que le licenciement avec effet immédiat de l'assurée était injustifié et a condamné la fondation au versement d'un rétroactif de salaire pour août et septembre de 4'702 fr. 70 brut et d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de 1'641 fr. 15.

B. **a)** Le 22 août 2008, l'assurée s'est réinscrite en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ORP Lausanne. Par demande d'indemnité de chômage du 5 septembre 2008, elle a requis l'octroi d'indemnités journalières à partir du 22 août 2008.

Par décision du 29 septembre 2008, la caisse F._____ (ci-après: la caisse) a décidé de suspendre le droit aux indemnités pour une durée de 36 jours à partir du 22 août 2008 à la suite d'un chômage imputable à la propre faute de l'assurée.

b) Le 23 octobre 2008, l'assurée a interjeté opposition contre la décision du 29 septembre 2008. Elle a par ailleurs produit un certificat médical de son médecin traitant.

Par décision du 11 août 2009, l'intimée a rejeté l'opposition formée le 23 octobre 2008 par l'assurée et a confirmé sa décision du 29 septembre 2008. L'intimée, se référant au jugement du Tribunal de Prud'hommes, a retenu que l'assurée avait obtenu gain de cause uniquement en ce qui concerne le non-respect du délai de congé, mais en aucun cas s'agissant de l'invalidité des motifs ayant conduit à son licenciement. Elle a en outre porté à l'attention de l'assurée qu'en raison du versement des salaires d'août et de septembre 2008 ainsi que du 13^e salaire au prorata, celle-ci n'avait subi que 13 jours de suspension qui ont été amortis au mois d'octobre 2008.

C. Par acte du 10 septembre 2009, V._____ a recouru contre la décision sur opposition du 11 août 2009. La recourante, se prévalant notamment d'une circulaire du SECO, souligne qu'en cas de suspension infligée à la suite d'un licenciement, il faut clairement établir si c'est effectivement le comportement reproché à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement. Elle rappelle également que le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque, l'assuré par la violation de ses obligations contractuelles de travail, par son comportement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. La suspension du droit à l'indemnité pour chômage

fautif ne présuppose pas un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 ou 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé. En revanche, aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable.

La recourante soutient ne pas être responsable de la perte de son emploi, dès lors qu'elle a contesté son licenciement avec effet immédiat, en particulier les motifs de licenciement invoqués par la fondation. En outre, la recourante, se fondant sur le dispositif rendu par le Tribunal de Prud'hommes, estime qu'il n'y a aucun lien de causalité entre ces motifs et son comportement, ce tribunal ayant, au sens de la recourante, accepté toutes ses prétentions et conclusions. La recourante rappelle par ailleurs qu'elle présentait une incapacité totale de travail du 20 au 24 août 2008. La recourante conclut à l'annulation de la décision entreprise.

Par courrier du 2 octobre 2009, l'intimée déclare, quant à elle, maintenir sa position.

E n d r o i t :

1. La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36) 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).

Le recours, interjeté dans le délai légal de trente jours dès la notification des décisions sur opposition attaquées, est recevable au regard des art. 56 à 60 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1), laquelle est applicable en vertu de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur

l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0).

2. a) Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, au sens de cette disposition, celui qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02]).

La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité. Le nombre d'indemnités journalières frappées de la suspension est déduit du nombre maximum d'indemnités journalières au sens de l'art. 27 LACI. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute mais ne peut excéder soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI). La suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute ou lorsqu'il ne s'est pas suffisamment efforcé de trouver un travail convenable avant de tomber au chômage (art. 45 al. 1 let. a OACI).

b) 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 nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; cette faute 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 (Tribunal administratif, arrêts PS.2004.0117 du 29 octobre 2004, PS.2005.0104 du 7 mars 2006 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 et 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, même sans que ses qualités professionnelles soient mises en cause (ATF 112 V 245; Circulaire du Seco relative à l'indemnité de chômage, IC 2003, D 15, 16 et 19). En définitive, 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 (Charles Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 168; de manière générale, voir également Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^e éd., Zurich 2006, p. 431 ss).

La faute de l'assuré doit toutefois 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, tel un avertissement écrit de l'employeur (ATF 112 V 242, consid. 1; 122 V 34, consid. 2; 126 V 130; Tribunal fédéral des assurances, arrêts C 33/03 du 5 mai 2003, C 218/2005 du 10 juillet 2006; Tribunal administratif, arrêts PS.2006.0101 du 15 septembre 2006, PS.2006.0023 du 12 juin 2006).

3. a) En l'espèce, la suspension du droit aux indemnités de chômage serait justifiée si le travailleur a par son comportement, en particulier par la violation d'une de ses obligations contractuelles, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. La nature de la résiliation (ordinaire ou avec effet immédiat) n'a pas d'incidence en la matière.

L'intimée invoque comme principaux motifs de résiliation: la rupture de confiance, le refus de la recourante de se présenter à son travail et les propos inacceptables qu'elle aurait tenus à l'égard de ses collègues. La recourante soutient, quant à elle, ne pas être responsable de la perte de son emploi, dès lors qu'elle a contesté son licenciement avec effet immédiat, en particulier les motifs de licenciement invoqués par la fondation. Elle estime par ailleurs, compte tenu du fait qu'à son sens, le Tribunal de Prud'hommes a accepté toutes ses prétentions et conclusions, qu'il n'y a aucun lien de causalité entre les motifs invoqués par l'intimée et son comportement.

Il convient tout d'abord de retenir que le Tribunal de Prud'hommes n'a pas admis tous les moyens invoqués par la recourante et n'a pas donné droit à toutes ses conclusions. En effet, d'une part, il ne lui a accordé que le 1/5 de ses prétentions (4'702 fr. sur les 24'432 fr. demandés). D'autre part, l'assurée a obtenu gain de cause uniquement en ce qui concerne le non-respect du délai de congé, mais en aucun cas s'agissant de l'invalidité des motifs ayant conduit à son licenciement. Dans ces circonstances, on ne peut considérer, à la différence de ce que soutient la recourante, que les motifs ayant conduit à son licenciement sont infondés. Il convient dès lors de les examiner, afin de déterminer s'ils peuvent être assimilés à une faute donnant droit à l'intimée de suspendre les indemnités journalières.

aa) Compte tenu des renvois stipulés dans son contrat de travail, l'assurée ne pouvait ignorer les obligations qui la liaient à son employeur. Par ailleurs, elle avait été avertie oralement (fin juillet 2008) et par écrit (août 2008) de différents manquements et a du reste admis avoir commis une faute. En outre, par courrier du 5 août 2008, l'intimée a informé la recourante qu'en principe, l'incident survenu en juillet de la même année était un motif suffisant pour résilier son contrat avec effet immédiat. Toutefois, en raison des qualités incontestables présentées par la recourante avant ces différents incidents, l'intimée a décidé de ne lui signifier qu'un simple avertissement.

La recourante, ayant admis avoir commis une faute, ne pouvait ignorer avoir violé ses obligations contractuelles. Elle ne pouvait en outre ignorer que la confiance que son employeur avait placée en elle était ébranlée et qu'elle avait, en date du 5 août 2008, échappé de peu à un licenciement immédiat.

bb) S'agissant du refus de la recourante de se présenter à son travail et des propos inacceptables qu'elle aurait tenus envers ses collègues, la recourante présentait une incapacité totale de travail, attestée par un certificat médical, le jour où elle a refusé de se rendre à son travail. Dans ces circonstances, son comportement ne peut lui être reproché. En ce qui concerne les propos inacceptables qu'aurait tenus la recourante, celle-ci conteste l'allégation de la fondation à ce sujet. En l'absence de preuve, il convient de ne pas tenir compte de ce motif (cf. consid. 2b supra).

cc) Par conséquent, le seul motif qui peut être retenu et qui a conduit la fondation à licencier la recourante est la rupture du lien de confiance. Il ressort des faits ci-dessus que cette rupture 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.

b) Ceci étant dit, il convient d'examiner la quotité de la sanction prononcée par l'intimée. En suspendant le droit durant 36 jours, l'intimée estime que la faute de la recourante est grave. Or, on ne peut considérer que la faute commise par la recourante soit aussi grave que l'abandon d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou le refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 3 OACI). Par ailleurs, dans un arrêt, le Tribunal fédéral a estimé que le travailleur licencié en raison des tensions qu'il créait au sein de l'entreprise entrant dans la catégorie de la faute moyenne (TF C 152/95 du 10 décembre 1996). Dès lors, il convient de considérer que la faute commise par la recourante est proche de la limite inférieure

de la faute moyenne, de sorte qu'il convient de réduire la suspension du droit à des indemnités journalières de chômage à 20 jours.

4. La décision entreprise sera donc réformée en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de chômage est fixée à 20 jours ouvrables à partir du 22 août 2008.

S'agissant des frais et dépens, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante n'étant pas représentée par un mandataire professionnel (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la Cour des assurances sociales
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours est partiellement admis.
- II.** La décision attaquée est réformée en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de chômage est fixée à 20 jours ouvrables à partir du 22 août 2008.
- III.** Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Le président:

Le greffier:

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à:

- V. _____,
- Caisse F. _____,
- 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: