

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 27 avril 2011

---

Présidence de Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique  
Greffière : Mme Choukroun

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**S.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, recourante,

et

**P.**\_\_\_\_\_, Division juridique, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI; art. 44 al. 1 let. a OACI; art. 337 CO**

**E n f a i t :**

**A.** S.\_\_\_\_\_ (ci-après l'assurée ou la recourante) a travaillé auprès de Q.\_\_\_\_\_ à partir du 2 août 2007. Le 7 octobre 2009, Q.\_\_\_\_\_ a licencié S.\_\_\_\_\_ avec effet au 31 décembre 2009, la libérant de son obligation de travailler durant le délai de congé. S.\_\_\_\_\_ s'est inscrite à l'Office régional de placement de Lausanne le 8 janvier 2010 et a sollicité l'allocation des indemnités de chômage à compter de cette date. P.\_\_\_\_\_ (ci-après la caisse ou l'intimée) lui a ouvert un délai-cadre d'indemnisation du 8 janvier 2010 au 7 janvier 2012. La caisse a demandé à Q.\_\_\_\_\_ d'expliquer les raisons du licenciement de l'assurée. L'ancien employeur a répondu en ces termes le 18 janvier 2010 : *"Madame S.\_\_\_\_\_ travaillait dans notre département presse constitué d'un directeur, d'un attaché de presse et d'elle-même. Suite au départ de notre directeur de presse durant l'été 2009, ainsi que de l'attaché de presse, Madame S.\_\_\_\_\_ est devenue la personne ayant le plus d'expérience dans ce département. Un nouveau directeur ayant été engagé pour le 18 septembre 2009, Madame S.\_\_\_\_\_ a fait une demande de vacances pour le 18 septembre 2009. Après une absence de directeur durant plusieurs semaines, tenant compte que nous étions en pleine saison et que nous avons besoin d'elle pour mettre au courant le nouveau directeur de presse, nous avons jugé la période inopportune et refusé sa demande. Mme S.\_\_\_\_\_ nous a informé qu'elle irait de toute façon en vacances que sa demande soit approuvée ou non, ce qu'elle a fait pendant deux semaines. A son retour, nous avons par conséquent mis fin à son contrat."* Invitée par la caisse à se déterminer sur les propos de Q.\_\_\_\_\_, l'assurée a ainsi répondu dans un courrier du 22 janvier 2010 : *"Le 29 mai j'ai demandé une période de congé non payé pour le mois d'août, mais cela a été refusé. Pour des raisons de santé et personnelles, j'ai donc pris une seule semaine au début août, en envoyant un certificat médical. A la fin août, j'ai déménagé et le médecin m'avait conseillé de ne pas tarder à prendre une pause. Mon collègue étant rentré du Canada et sachant que le nouveau Directeur commençait le 17 septembre, j'ai*

*demandé un congé du 22.9 au 5.10. Tout le travail était bien organisé. J'avais besoin de me reposer."*

**B.** Par décision du 26 janvier 2010, la caisse a prononcé à l'encontre de l'assurée une suspension de son droit à l'indemnité de 16 jours pour perte fautive d'emploi, en application de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0) et de l'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI, RS 837.02).

S.\_\_\_\_\_ s'est opposée à cette décision par acte du 19 février 2010, dont est extrait ce qui suit: *"Dans la lettre du 22 janvier je vous ai bien expliqué que j'ai été exploité par mon ex employeur depuis août 2007 et que pendant l'année 2009 on m'a accordé seulement 5 jours de vacances. Q.\_\_\_\_\_ ne respecte pas la loi sur le travail ni l'art. 6. Actuellement j'ai perdu injustement mon poste à cause d'une direction de machos qui ne respecte pas des femmes travailleuses. Seulement aujourd'hui j'ai eu un rendez-vous au Bureau du travail de Lausanne qui connaît très bien Q.\_\_\_\_\_ comme une entreprise qui depuis des années exploite ses employés, demande une soumission totale sans contestation et où le moindre problème se solde avec un licenciement. L'inspecteur m'a expliqué que j'aurais dû faire recours à ce licenciement injuste avant la fin du délai de congé, mais malheureusement je ne connaissais pas cette possibilité et pour des raisons de santé j'ai dû prendre une longue pause après le 6 octobre."*

Par décision sur opposition du 3 juin 2010, la caisse a confirmé sa position.

**C.** Le 30 juin 2010, S.\_\_\_\_\_ a déposé un recours contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Elle conclut à son annulation en ce sens qu'il soit constaté qu'elle n'est en rien responsable de son licenciement.

Appelée à se prononcer sur le recours, la Caisse en a proposé le rejet par réponse du 24 août 2010, pour les motifs exposés dans la décision attaquée.

La recourante a fait usage de son droit de répliquer aux arguments de l'intimée par acte du 20 septembre 2010. A titre subsidiaire, elle demande que "la pénalité soit requalifiée en faute légère et réduite en conséquence, à l'appréciation des juges".

Le 15 octobre 2010, la caisse a maintenu sa position.

### **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). 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'occurrence, est litigieux le caractère fautif, au sens de l'assurance-chômage, de la perte d'emploi subie par la recourante.

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).

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); 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. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>ème</sup> éd. Zurich 2006, n° 5.8.11.4.2 p. 432 et les références). 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; cf. Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie relative à l'indemnité de chômage, état au 1<sup>er</sup> 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 (TF 8C\_660/2009 du 18

mars 2010 c. 3 et réf. cit.; cf. IC 2007 D20). La violation des obligations contractuelles constitue un comportement propre à entraîner une sanction. Par exemple, un assuré qui est congédié du fait qu'il ne se présentait pas régulièrement à son travail et qui cherche après coup à justifier ses absences en déclarant de manière peu convaincante qu'il était malade est responsable de son chômage. Dans ce cas, l'assuré a violé ses obligations contractuelles en ce sens que l'employeur ne pouvait pas compter sur lui du fait qu'il faisait preuve de mauvaise volonté dans l'accomplissement de son travail (DTA 1956 p. 80). 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).

**3.** En l'espèce, l'intimée a suspendu la recourante dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 16 jours, au motif que celle-ci avait pris des vacances à une période jugée inopportune par son employeur, qui n'avait par conséquent pas donné son accord préalable. La caisse considère que le comportement de la recourante a entraîné son licenciement.

Il ressort des pièces au dossier que la recourante s'est vue refuser des vacances à plusieurs reprises au cours de l'année 2009. Selon elle, il s'agit d'un problème récurrent chez Q.\_\_\_\_\_, qui accorde les vacances "à la tête du client" (sic). Chaque employé a droit à un certain nombre de jours de vacances par année, ces jours doivent en principe être décidés par accord entre les deux parties au contrat de travail. Si l'employeur refuse constamment les vacances au travailleur, il enfreint le droit; cela ne signifie cependant pas que l'employé est autorisé à prendre de longues vacances unilatéralement. La recourante a décidé de partir malgré le fait que son employeur avait affirmé avoir besoin d'elle pendant la période en question. Si l'on peut comprendre que, pour des raisons de santé, la recourante ait préféré risquer son emploi pour prendre du repos, cela ne suffit toutefois pas pour exclure une faute au sens de l'assurance-

chômage. Le comportement de la recourante a en effet mené à son licenciement qu'elle aurait pu éviter en passant par d'autres voies (par exemple en recourant à l'Inspection du travail avant de partir pour faire valoir son droit aux vacances). Si elle voulait faire valoir une incapacité de travail, la recourante aurait dû fournir un certificat de son médecin à l'employeur pour la période concernée, ce qu'elle n'a pas fait. Bien que la recourante déclare avoir été licenciée avec effet immédiat de manière abusive, force est de constater qu'elle n'a pas contesté ce licenciement. Or, il n'est pas de la compétence de la caisse intimée de juger si un licenciement était abusif ou pas et les arguments que l'assurée fait valoir auraient dû être entendus au cours d'une procédure prud'homale. En outre, les certificats médicaux établis par le Dr [...] à Pavie (I), bien qu'ils attestent d'un stress subi par la recourante dans le cadre de son travail, ne mentionnent aucunement que la continuation des rapports de travail aurait pu nuire à sa santé (cf certificats médicaux du 12 octobre 2009, du 11 novembre 2009 et du 7 juin 2010). Si la recourante avait besoin de repos, le Dr [...] aurait pu mettre sa patiente en arrêt de travail avant qu'elle ne soit licenciée. Il y a certes eu une période d'incapacité de travail de 5 jours durant le mois d'août 2009 (cf. rapport médical du Dr [...] du 3 août 2009). Ce dernier document porte cependant une mention de l'assuré qui stipule clairement que le certificat médical a été demandé suite au refus de son employeur de lui accorder une semaine de vacances en août 2009. Par conséquent, les certificats médicaux produits par la recourante ne suffisent pas à justifier son comportement, considéré comme fautif au regard de l'assurance-chômage.

La Caisse était dès lors légitimée à infliger à S.\_\_\_\_\_ une suspension dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage. Malgré ce que soutient la recourante, il n'y a pas de doute sur les circonstances du licenciement telles qu'exposées ci-dessus. La recourante a d'ailleurs elle-même admis avoir pris deux semaines de vacances alors que son employeur les lui avait refusées.

**4.** Cela étant, il reste à examiner la quotité de la suspension infligée à la recourante.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). D'après l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

L'obligation de prendre des vacances moyennant l'accord préalable de l'employeur est consacrée à l'art. 329c al. 2 CO. La fixation de la date des vacances doit faire l'objet d'une concertation afin que soient respectés, dans la mesure du possible, les désirs du travailleur et les intérêts de l'entreprise. L'attitude consistant à prendre ses vacances, contre la volonté de l'employeur, à une période déterminée, constitue en principe un juste motif de licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. Le travailleur ne peut décider de prendre ses vacances unilatéralement sans risque de se faire licencier (ATF 108 II 301 c. 3b et les références citées). Il s'agira donc, dans ce cas, d'un chômage fautif (Boris Rubin, op. cit., p. 436). Cette manière de voir est fondée. Sauf circonstances particulières, la prise de vacances par décision unilatérale du travailleur, en dépit d'un refus de l'employeur, constitue un acte de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail de façon telle que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée et qu'une rupture immédiate de celui-ci par l'employeur se justifie.

**5.** En l'occurrence, il est constant que la recourante s'est retrouvée fautivement au chômage en fixant la date de ses vacances de manière unilatérale nonobstant le refus de son employeur. Comme déjà rappelé plus haut, la faute lourde est généralement admise pour un chômage fautif selon la jurisprudence (cf. consid. 4 supra). Par conséquent, malgré ce que soutient la recourante, il convient de constater que la caisse intimée a tenu compte des circonstances et du contexte du cas concret, en retenant une faute de gravité moyenne correspondant à une suspension de son droit de 16 jours indemnissables. Ce faisant, la

Caisse n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Le recours mal fondé doit être rejeté et la décision sur opposition entièrement confirmée.

**6.** Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 let. a LPGA) ni allocation de dépens (art. 61 let. g LPGA; art. 55 LPA-VD).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue par P. \_\_\_\_\_ le 3 juin 2010 est confirmée.

**III.** Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- S. \_\_\_\_\_,
- P. \_\_\_\_\_, Division juridique à Lausanne,

et communiqué à :

- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), à 3003 Berne,

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).

La greffière :