

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 31 octobre 2012

---

Présidence de M. MERZ, juge unique  
Greffière : Mme Pellaton

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**J.**\_\_\_\_\_, à Evionnaz, recourant,

et

**Z.**\_\_\_\_\_ **CAISSE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intimée.

---

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

**E n f a i t :**

**A.** J.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né en 1976, a débuté le 1<sup>er</sup> décembre 2008 une activité à 100 % auprès de la société W.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'employeur) à [...], en qualité d'agent de méthodes. Le temps d'essai prévu était de trois mois.

**B.** Le 11 décembre 2009, l'employeur a adressé à l'assuré une lettre, dont la teneur est notamment la suivante :

"Nous nous permettons de revenir sur les différentes remarques qui vous ont été faites par Messieurs N.\_\_\_\_\_, Directeur général et G.\_\_\_\_\_, responsable de production au sujet de votre comportement professionnel.

En effet, nous constatons les points suivants :

- Manque de rigueur dans le travail en général
- Engagement insuffisant par rapport à vos qualifications
- Vos différentes tâches doivent être exécutées plus précisément
- Les contacts que vous avez avec des tiers sont confirmés par écrit de manière précise et rigoureuse
- Améliorer la transmission des informations à vos collègues et organes de l'entreprise"

Le 11 février 2010, l'employeur s'est à nouveau adressé par écrit à l'assuré. Il a retenu ce qui suit :

"Nous nous permettons de revenir sur notre courrier du 11 décembre 2009 dans lequel nous évoquions votre comportement professionnel et constatons que vous n'avez manifestement pas tenu compte de nos remarques.

En effet, nous constatons toujours les points suivants :

- Manque de rigueur dans la qualité des documents transmis aux ateliers, à savoir documents incomplets, inutilisables, non référencés, non enregistrés dans le système, modifications manuscrites au lieu d'être informatisées
- Absence d'autocontrôle de votre travail
- Difficultés relationnelles avec certains responsables d'ateliers
- Manque de collaboration avec les employés des ateliers, notamment au niveau de l'exploitation des compétences
- Lenteur sur la réalisation de divers projets (par exemple 8 mois pour la réalisation de la problématique guichets du calibre 3120)
- Carence de communication, notamment au niveau de la hiérarchie, cette dernière devant relancer pour obtenir un retour d'information ou un renseignement sur l'avancement des différents dossiers
- Mauvaise gestion des priorités

- Discussion et remise en cause des directives de votre hiérarchie

Suite à ces diverses remarques, veuillez considérer la présente comme un avertissement et sans un changement immédiat de votre façon de travailler et de votre comportement, nous serons obligés de prendre les mesures qui s'imposent, voire de renoncer à vos services."

**C.** Par lettre du 25 février 2011, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'assuré pour le 30 avril 2011, en respectant le préavis de deux mois prévu dans le contrat de travail. Il a retenu ce qui suit :

"[...], nous nous permettons de revenir sur nos courriers des 11 décembre 2009 et 11 février 2010 dans lesquels nous évoquions votre comportement professionnel et constatons que vous n'avez manifestement pas tenu compte de nos remarques réitérées.

Au vu de ce qui précède, nous avons décidé de mettre fin aux rapports de travail pour le 30 avril 2011. [...]"

**D.** Par la suite, l'assuré s'est inscrit auprès de l'office régional de placement d'Yverdon-les-Bains (ci-après : ORP). Par décision du 9 mai 2011, le Service de l'emploi a déclaré l'assuré inapte au placement à compter du 2 mai 2011 en raison d'un voyage en Nouvelle-Zélande.

Sur demande de Z.\_\_\_\_\_ caisse de chômage (ci-après : la Caisse) du 12 mai 2011, l'employeur s'est expliqué comme suit, par courrier du 16 mai 2011, concernant les raisons ayant provoqué la cessation des rapports de travail :

"Nous vous adressons ci-joint une copie de la lettre de congé indiquant le motif du licenciement de l'assuré cité sous rubrique. A savoir, que celui-ci n'a pas tenu compte des remarques concernant son comportement professionnel qui n'était pas satisfaisant.

D'autre part, Monsieur J.\_\_\_\_\_ avait déjà reçu des avertissements sur la qualité de son travail, ceux-ci ont été confirmés par lettres du 11 décembre 2009 et 11 février 2010."

**E.** En date du 4 octobre 2011, après avoir suivi dans l'intermédiaire des cours de langue en Nouvelle-Zélande, l'assuré s'est réinscrit auprès de l'ORP. Par courrier du 2 novembre 2011, le Service de l'emploi a communiqué à la Caisse que l'assuré remplissait les conditions relatives à l'aptitude au placement. La Caisse a ouvert un délai-cadre

d'indemnisation du 2 mai 2011 au 1<sup>er</sup> mai 2013. Interrogé par lettre de la Caisse du 8 décembre 2011 sur les raisons de son licenciement, l'assuré a déclaré par lettre du 19 décembre 2011 ce qui suit :

"Mon supérieur m'a accusé d'une erreur commise avant que j'arrive dans l'entreprise. Je me suis plaint auprès du DRH. Mon supérieur ne l'a pas aimé. Je me le suis mis sur le dos et j'ai reçu un blâme. Après plusieurs mois, il a décidé de me donner congé."

**F.** Par décision du 10 novembre 2011, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité pour une durée de 6 jours à compter du 4 octobre 2011 en raison de recherches d'emploi insuffisantes durant les deux mois précédant le droit à l'indemnité.

**G.** Par décision du 23 décembre 2011, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit à des indemnités journalières de l'assurance-chômage pour une durée de 31 jours en lui reprochant d'avoir perdu son emploi par sa propre faute. De par son comportement, il aurait donné à son employeur un motif de licenciement.

**H.** L'assuré s'est opposé par lettre du 16 janvier 2012 à cette décision. Il a fait valoir que les reproches de son employeur n'étaient pas fondés. Selon lui, l'entreprise n'avait pas apprécié qu'il se défende contre les accusations reprises dans la lettre du 11 décembre 2009, raison pour laquelle il avait reçu l'avertissement du 11 février 2010, qu'il n'avait pas contesté pour apaiser la situation. De plus, les points à améliorer n'avaient jamais été discutés et le poste qu'il occupait était en "inéquation" [recte : inadéquation] avec sa formation.

La Caisse a transmis l'opposition à l'employeur afin qu'il prenne position. Ce dernier a répondu par lettre du 17 février 2012 comme suit :

"Nous pensions avoir répondu aux diverses questions et fournis les pièces justificatives (copies des lettres d'avertissement) concernant le licenciement de cet employé à votre Caisse [...].

Toutefois sans vouloir justifier notre décision dans l'absolu, nous reprenons certains points soulevés dans son courrier, à savoir :

- manque de rigueur etc ... nous maintenons cette appréciation.

- absence d'autocontrôle : idem
- difficultés relationnelles : peut-être involontaire, on ne peut pas plaire à tout le monde et il n'était pas responsable de ce fait.
- Manque de collaboration et lenteur sur la réalisation : nous maintenons notre avis.

Ces appréciations défavorables ne veulent pas dire que Monsieur J.\_\_\_\_\_ doit être tenu responsable de son licenciement. Peut-être nous sommes aussi trompés sur ses capacités à occuper ce poste et sur ses difficultés à s'intégrer dans l'entreprise. Quant à l'argument concernant l'inéquation [sic] entre sa formation et le poste pour lequel il avait été engagé, il était libre de le refuser si ce n'était pas ce qu'il attendait. Il a eu la période où il était intérimaire et le temps d'essai pour se rendre compte de cela.

Quoiqu'il en soit, nous ne pensons pas qu'il faille imputer une faute grave, cause de licenciement, à Monsieur J.\_\_\_\_\_, d'ailleurs licencié dans le délai légal. Cette collaboration a échoué pour un ensemble de raisons, son "savoir être" ne correspondait pas [à] notre culture d'entreprise. De notre côté, nous avons peut-être trop « laissé aller » avant de prendre notre décision."

Par décision du 16 [recte : 22] février 2012, la Caisse a partiellement admis l'opposition de l'assuré. Elle a réduit la durée de suspension pour perte fautive d'emploi à une durée de 20 jours. En tenant compte de tous les éléments cités, elle a déclaré retenir une faute moyenne au lieu d'une faute grave.

**I.** Par acte du 21 mars 2012, l'assuré s'est adressé à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud pour faire "opposition" à la décision de la Caisse du 22 février 2012. En substance, il demande l'annulation de cette décision et de la suspension prononcée à son encontre. Il déclare : "A aucun moment, je ne me sens responsable de cette perte d'emploi. J'ai malheureusement eu à faire avec un supérieur qui n'acceptait pas mon tempérament. J'ai par contre été très apprécié par les autres supérieurs hiérarchiques, avec qui je n'ai eu aucun problème relationnel". Il renvoie également au passage de la lettre de l'employeur du 17 février 2012, selon lequel il ne devait pas être tenu responsable de son licenciement.

Dans sa réponse du 23 avril 2012, la Caisse conclut au rejet du recours et à la confirmation de sa décision du 22 février 2012.

Par réplique du 14 mai 2012, l'assuré a maintenu ses conclusions et indiqué que la société W. \_\_\_\_\_ SA était prête à témoigner.

La Caisse a renoncé à se prononcer dans un courrier du 1<sup>er</sup> juin 2012. Ce courrier a été remis pour information à l'assuré, lequel ne s'est pas exprimé plus avant.

Par lettre du 19 septembre 2012 - tampon postal du 22 septembre - l'assuré s'est enquis de l'avancement de son dossier, ce à quoi le Tribunal de céans a répondu qu'il pouvait attendre la notification d'une décision dans le courant de l'automne.

Les arguments des parties seront repris ci-après dans la mesure utile.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 100 al. 3 LACI ; art. 119 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02], par renvoi de l'art. 128 OACI). 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'espèce, interjeté dans le respect du délai et des autres conditions formelles de recevabilité, le recours est recevable. Il n'est d'aucune importance que l'assuré n'ait pas désigné son acte de recours comme tel, mais comme "opposition".

**b)** La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. d LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36]). La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige porte sur le bien-fondé d'une mesure de suspension de 20 jours ordonnée au motif que l'assuré aurait perdu son travail par sa propre faute.

**3. 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 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 de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO (code des obligations suisse du 30 mars 1911, RS 220). 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 242 consid. 1 pp. 244 s et les arrêts cités ; Boris Rubin, Assurance-chômage, 2<sup>e</sup> éd. 2007, n° 5.8.11.4.2 pp. 432 ss).

Comme indiqué, il n'est pas nécessaire qu'il y ait un motif de licenciement immédiat au sens des art. 337 ou 346 al. 2 CO pour admettre un motif de suspension. Même hors des cas de violation des obligations contractuelles, un assuré peut encourir une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue et

d'un esprit de souplesse et de coopération (Rubin, *op. cit.*, n° 5.8.11.4.2 pp. 432 et 437). Commet également une faute le travailleur qui fait valoir, lors de l'entretien d'embauche, des compétences qu'il ne possède pas (Rubin, *op. cit.*, n° 5.8.11.4.2 p. 433).

**b)** La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 2 OACI (dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 mars 2011, actuellement al. 3), la suspension dure de 1 à 5 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). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité pendant le délai-cadre d'indemnisation, la durée de suspension est prolongée en conséquence (art. 45 al. 2bis OACI, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 mars 2011, actuellement al. 5).

**4. a)** En l'espèce, l'assuré explique que la société W.\_\_\_\_\_ SA ne mettait nullement en cause ses capacités professionnelles et la qualité de son travail. Cependant, sa personnalité franche et directe n'aurait pas correspondu aux attentes de son ancien employeur. Ce dernier aurait par ailleurs fortement relativisé la faute ayant mené au licenciement dans sa lettre du 17 février 2012, déclarant que les appréciations défavorables ne voulaient pas dire que l'assuré devait être tenu responsable de son licenciement.

**b)** Cependant, c'est justement dans ce courrier du 17 février 2012 qu'il est aussi retenu que l'assuré présentait un manque de rigueur et de collaboration, ainsi qu'une absence d'autocontrôle. Il n'y a pas lieu de remettre en cause les allégations de l'ancien employeur. La lettre précitée laisse comprendre que son but n'était pas d'entretenir une relation conflictuelle avec l'assuré. Il n'avait donc aucune raison de maintenir dans le courrier du 17 février 2012 les reproches mentionnés déjà dans l'avertissement du 11 février 2010, si ceux-ci n'avaient pas eu

de fondement. Dans cette mesure, l'assuré ne peut tirer aucun profit du fait qu'il s'est écoulé plus d'une année entre l'avertissement écrit et le licenciement. Au contraire, il faut déduire du maintien des reproches de l'employeur à l'égard de l'assuré, que ce dernier n'avait pas su changer son attitude pour s'adapter à son employeur, malgré le fait que l'employeur lui ait laissé un certain temps d'adaptation.

L'assuré prétend - dans son opposition du 16 janvier 2012 - que le manque de rigueur qui lui est reproché dans la qualité des documents se rapporte à des documents antérieurs à sa prise de poste chez l'employeur. Toutefois, il ne paraît pas probable que ce dernier lui reproche ce manquement de manière répétée, dans l'avertissement de février 2010 et par la suite en février 2012, s'il ne s'agissait que de faits antérieurs à la prise d'emploi.

L'assuré admet un comportement trop franc et direct à l'égard de son employeur. Malgré le fait qu'il en ait été conscient et que des difficultés relationnelles lui ont été reprochées, l'assuré n'a pas suffisamment essayé de s'adapter. Il se contente d'expliquer que son supérieur n'acceptait pas son tempérament. Ce manque de souplesse de sa part, combiné avec les autres reproches mentionnés ci-dessus, a finalement mené à son licenciement. Bien que l'employeur explique aujourd'hui - dans sa lettre du 17 février 2012 - qu' "on ne peut pas plaire à tout le monde", il explique aussi que le "savoir être" de l'assuré ne correspondait pas à la culture de l'entreprise. Vu les courriers suffisamment précis de l'employeur, il n'est pas nécessaire d'entendre celui-ci oralement.

L'assuré invoque finalement une inadéquation entre sa formation et l'emploi occupé. Il n'est toutefois pas plus précis, à part le fait qu'il indique avoir une formation d'ingénieur en science des matériaux et que le poste occupé chez l'employeur était celui d'un agent de méthodes dans le secteur de l'horlogerie. Il y a lieu de relever que cela ne l'a tout de même pas empêché d'accepter le poste décrit explicitement en tant qu'agent de méthodes et d'y rester après le temps d'essai. L'assuré n'a

pas non plus prétendu avoir été à la recherche d'un nouveau poste du fait de cette prétendue inadéquation. D'ailleurs, sur la confirmation d'inscription de l'ORP du 4 octobre 2011, signée par l'assuré, celui-ci indique rechercher, entre autres, à nouveau une activité d'agent de méthodes. Enfin, cette prétendue inadéquation ne justifiait pas de ne pas essayer de trouver des solutions aux problèmes précités. L'assuré ne saurait donc en tirer une conclusion en sa faveur.

**c)** Certes, il ne peut être reproché à l'assuré une faute grave qui aurait mené à la perte de son emploi. Cependant, l'assuré ne s'est pas suffisamment adapté à son poste et aux exigences de l'entreprise bien que celles-ci lui étaient connues. L'invocation de son tempérament et d'une inadéquation ne lui est d'aucun secours. L'assuré n'a pas montré suffisamment de souplesse et de volonté d'adaptation. Dans cette mesure, le reproche d'une faute de gravité moyenne dans la perte de son emploi apparaît justifiée. Contrairement à l'avis de l'assuré, une sanction n'est pas uniquement prononcée pour une faute grave qui est le motif de la perte d'un emploi, mais aussi pour des fautes mineures (cf. ci-dessus consid. 3b). La sanction de 20 jours de suspension est adéquate. Elle se situe dans la partie inférieure du cadre prévu par l'art. 45 al. 2 let. b OACI (16 à 30 jours) pour les fautes de gravité moyenne.

**d)** Dans son opposition du 16 janvier 2012, jointe à son recours, l'assuré s'est posé la question d'un éventuel délai de prescription pour des faits datant de début 2011.

Les délais prévus aux art. 24 et 25 al. 2 et 3 LPGA d'un an, respectivement de cinq ans, n'étaient pas échus lorsque la Caisse a rendu sa décision de suspension le 23 décembre 2011. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner l'application de ces dispositions.

Aux termes de l'art. 30 al. 3 phrase 4 LACI, l'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension. Selon la jurisprudence, une suspension peut encore être prononcée après ces six mois lorsque des indemnités ont déjà été retenues - pour une

autre raison – pendant le délai de suspension. Si ce n'est pas le cas, une mesure de suspension ne peut plus être prononcée après le délai de six mois, car elle ne pourrait pas être exécutée selon la disposition précitée (ATF 114 V 350 consid. 2 ; cf. aussi Circulaire relative à l'indemnité de chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], janvier 2007, let. D 49 ss).

En l'espèce, la Caisse a prononcé la suspension le 23 décembre 2011. Le délai de suspension pour perte fautive d'un emploi a commencé à courir début mai 2011. Dès lors, ce délai était échu fin octobre 2011. Toutefois, l'assuré n'avait pas encore touché d'indemnités à sa réinscription au chômage le 4 octobre 2011, puisqu'il avait été déclaré inapte au placement. Les conditions du droit à l'indemnité n'étant pas remplies, une sanction ne peut être exécutée pour cette période. La période du 4 au 31 octobre 2011 correspond à 20 indemnités journalières et couvrirait donc la sanction prononcée par la Caisse. Cependant, l'ORP a déjà retenu 6 jours d'indemnités dès le 4 octobre 2011, selon sa décision de suspension du 10 novembre 2011, pour recherche insuffisante d'emploi pendant la période précédant la date à laquelle l'assuré a prétendu à des indemnités de chômage. Selon les règles de coordination, une nouvelle suspension ne peut être exécutée tant que l'assuré est en train de subir une suspension précédente (cf. circulaire précitée du SECO, let. D 55 et 56). La suspension prononcée en novembre 2011 par l'ORP précède celle de la Caisse de décembre 2011, ne laissant à cette dernière plus que la possibilité d'exécuter 14 jours de suspension. Dans cette mesure, il y a lieu de réduire la suspension prononcée de 20 à 14 jours.

**5.** Il résulte de ce qui précède que le recours, en partie fondé, doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que la sanction prononcée à l'encontre du recourant est réduite à 14 jours de suspension. Le recours est rejeté pour le surplus.

**6.** 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, le recourant

n'étant pas représenté par un mandataire professionnel (cf. art. 55 LPA-VD et 61 let. g LPGA).

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

- I. Le recours est partiellement admis.
  
- II. La décision sur opposition de Z. \_\_\_\_\_ caisse de chômage du 22 février 2012 et réformée en ce sens que la suspension dans le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est réduite de 20 (vingt) à 14 (quatorze) jours. Pour le reste, le recours est rejeté.
  
- 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 :

- J. \_\_\_\_\_,
- Z. \_\_\_\_\_ caisse de chômage,
- 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).

La greffière :