

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 27 janvier 2014

---

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

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Y.**\_\_\_\_\_, à Yverdon-les-Bains, recourant, représenté par Me Luc del Rizzo,  
avocat à Lausanne,

et

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

---

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

**E n f a i t :**

**A. a)** Y. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1966, a été engagé en tant qu'aide paysagiste le 1<sup>er</sup> avril 2012 par la société K. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur) pour une durée indéterminée, dans le cadre d'une mesure d'allocations d'initiation au travail octroyée par l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP). Le temps d'essai prévu était de trois mois, avec un délai de résiliation de sept jours.

**b)** L'employeur a mis fin aux rapports de travail par courrier du 8 juin 2012, dont la teneur est la suivante :

"Depuis votre engagement dans notre équipe au 1<sup>er</sup> avril dernier, votre comportement solitaire, taiseux et détaché n'apporte aucune solution à votre intégration au sein de l'entreprise, de plus votre grande difficulté à parler en français et à le comprendre vous met dans l'impossibilité de communiquer avec vos collègues ainsi que moi-même.

Qui plus est, vous m'avez mis devant le fait accompli le 15 mai dernier, sans demande de congé préalable m'annonçant votre départ le 16 au matin pour le week-end de l'Ascension, alors que l'entreprise ne faisait pas le pont. En vous laissant malgré tout partir tout en vous avertissant de la condition sine qua non d'être de retour au travail le lundi 21 mai à 06h55, vous vous êtes arrogé le droit de ne revenir que le mardi 22 mai sans que j'en sois averti de quelque manière que ce soit, laissant l'entreprise dans l'embarras vis-à-vis de la clientèle et de son organisation interne.

Dès lors et au vu des difficultés rencontrées nous nous voyons contraints de mettre fin à notre collaboration dans le délai légal de 7 jours selon notre contrat, ce pour la date du 15 juin 2012, date à laquelle nous vous libérons de toute obligation envers l'entreprise.

Selon le décompte des heures et vacances votre activité prendra fin le 11 juin 2012 à 12h00."

**c)** L'assuré a contesté son licenciement par lettre adressée à son employeur le 25 juin 2012, dont la teneur est la suivante :

"[...] Selon vos dires je n'arrive pas à m'intégrer dans votre société car je suis incapable de communiquer avec mes collègues, or jusqu'à la fin de nos rapports de travail, j'ai accompli les tâches qui m'étaient attribuées, ce qui veut dire que non seulement je me faisais comprendre, mais en plus je vous comprenais! Car même si mon niveau de français n'est pas un C2, malgré tout, j'arrive à m'exprimer ainsi qu'à me faire comprendre.

Concernant le deuxième point de votre lettre, ce n'est pas la veille de mon départ que je vous ai demandé de partir, mais c'est quelques jours avant et vous m'avez accordé le droit de partir pour aller rendre visite à mon fils au Portugal et de revenir que le 22 mai 2012 matin.

Quand je me suis présenté, vous ne m'avez rien dit et ce n'est que l'après-midi, alors que j'avais déjà travaillé la moitié de ma journée, que vous m'avez informé que vous n'aviez plus de travail et vous m'avez renvoyé chez moi!

Par conséquent, je conteste entièrement les faits qui me sont reprochés, j'estime que cette lettre est mensongère et outrageante [...]."

**B. a)** L'assuré a déposé une demande d'indemnité de chômage le 13 juin 2012, sollicitant des indemnités depuis ce jour.

**b)** Par courriel du 29 juin 2012, la conseillère ORP a informé O. \_\_\_\_\_ Caisse de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) des faits suivants :

"[...] Je peux vous dire que durant toute la mesure [d'allocations d'initiation au travail] j'ai été en contact avec l'entreprise qui m'a informé de la situation => erreurs professionnelles, pas intégration dans l'équipe, prise de vacances en informant l'employeur 1 jour avant de partir et retour 1 jour plus tard que prévu. De plus, l'employeur a encore des problèmes avec le DE [demandeur] apparemment il menace (téléphone, visites à la maison) l'un des employés de l'entreprise car il le tient pour responsable de son licenciement."

**C. a)** Par décision du 2 juillet 2012, la Caisse a prononcé la suspension du droit à l'indemnité de l'assuré pour une durée de 34 jours à partir du 16 juin 2012 pour perte fautive d'emploi, considérant que l'assuré n'avait pas entrepris tout ce qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui afin de conserver son nouvel emploi. La version des faits de la conseillère ORP concordant de plus avec celle de l'employeur, la Caisse a retenu une faute grave de la part de l'assuré.

**b)** L'assuré s'est opposé à la décision précitée par l'intermédiaire de son mandataire le 31 août 2012, reprochant à la Caisse d'avoir fait preuve d'arbitraire dans l'appréciation des preuves. A ce titre, elle se serait contentée des allégations de l'employeur, entièrement contestées par l'assuré, sans instruire plus avant. Les indications données par la conseillère ORP n'étaient par ailleurs pas pertinentes, dès lors que cette dernière ne faisait que relater les propos de l'employeur. Au vu de

ces éléments, la Caisse n'aurait donc pas été fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité. A tout le moins, une éventuelle faute de la part de l'assuré nécessitait des mesures d'instruction supplémentaires.

**c)** Sur demande de la Caisse, l'employeur a, par courrier du 7 février 2013, fourni des informations complémentaires concernant les circonstances ayant mené au licenciement de l'assuré. Il a réitéré ses explications concernant les difficultés d'intégration de l'assuré à l'équipe, ce dernier se tenant à l'écart de ses collègues, ainsi que le non-respect des consignes au sujet des vacances. A ce sujet, il a précisé avoir accordé à l'assuré de partir, car ce dernier avait expliqué devoir rendre visite à sa mère ou belle-mère accidentée et à l'hôpital. Il avait toutefois exigé un retour au travail le 21 mai 2012. Il a ajouté que l'assuré avait fait preuve de négligence dans l'entretien du véhicule de l'entreprise en ne le nettoyant pas selon les consignes et en l'abandonnant avec les clés sur le contact. L'assuré avait également violé les consignes de sécurité d'utilisation d'une meuleuse électrique, se mettant en danger.

L'assuré s'est déterminé le 13 mars 2013, estimant qu'une faute de sa part pouvant justifier la suspension de son droit à l'indemnité n'était pas établie. En particulier, il n'avait pas de difficulté à communiquer avec ses collègues. Son comportement solitaire ne pouvait être un motif de licenciement, ni être considéré comme une faute. Il avait en réalité respecté les consignes concernant les vacances, le congé ayant été demandé plusieurs jours à l'avance et l'employeur ayant également accordé le 21 mai 2012. Il n'avait fait preuve d'aucune négligence dans l'entretien du véhicule de l'entreprise, mais avait simplement refusé de se soumettre à un ordre arbitraire et injuste de l'employeur. Quant à l'abandon dudit véhicule, ce dernier se trouvait à portée de vue de l'employeur au moment des faits et l'assuré avait dûment informé ce dernier de sa présence. Concernant les consignes de sécurité, si l'assuré avait utilisé la meuleuse électrique d'une autre manière que celle préconisée, c'était parce que l'employeur ne fournissait pas les protections nécessaires à son utilisation.

Invité à se prononcer, l'employeur a, par courrier du 3 avril 2013, réitéré ses explications, rejetant entièrement la version des faits de l'assuré, et proposé divers moyens de preuves susceptibles de corroborer ses dires (témoins et documents).

**D.** En date du 12 avril 2013, la Caisse a prononcé l'admission partielle de l'opposition, réduisant la sanction à 20 jours de suspension. Elle a retenu que l'assuré n'avait pas manifesté suffisamment d'intérêt pour cet emploi en donnant à son employeur un motif de le licencier en raison de son comportement, ne pouvant ignorer que le temps d'essai était déterminant pour garder un emploi. De plus, l'assuré avait informé son employeur du fait qu'il devait se rendre au Portugal car sa mère ou belle-mère était accidentée et à l'hôpital, alors que dans sa lettre de contestation du 25 juin 2012, il y mentionnait qu'il devait rendre visite à son fils. La Caisse constatait ainsi que le congé n'avait pas été donné en raison d'une négligence grave, mais de problèmes relationnels avérés entre l'assuré et son employeur, la faute pouvant dès lors être qualifiée de moyenne gravité.

**E.** Y.\_\_\_\_\_ a recouru contre la décision précitée par acte du 13 mai 2013 concluant principalement à sa réforme en ce sens qu'aucune suspension du droit à l'indemnité de l'assurance-chômage ne soit prononcée à son encontre, subsidiairement au renvoi de la cause à l'intimée pour instruction complémentaire et nouvelle décision. Il reproche en substance à l'intimée d'avoir retenu la version des faits donnée par l'employeur, alors qu'elle entrait en contradiction avec la sienne, ce en l'absence d'éléments permettant de retenir la version de l'employeur comme étant la plus vraisemblable. Ainsi, le comportement du recourant ne pouvait être considéré comme clairement établi, au regard des critères retenus par la jurisprudence, aucune faute ne pouvant dès lors être retenue à sa charge. L'intimée avait de plus fait preuve d'arbitraire en écartant sa version des faits sans instruire plus avant.

La Caisse a conclu au rejet du recours par réponse du 17 juin 2013, renvoyant aux motifs développés au cours de la procédure de décision sur opposition.

Le recourant a confirmé sa position par réplique du 28 juin 2013.

### **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, 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 notamment), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

**b)** La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a 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 à l'indemnité, 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 prononcée 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. 2006, n° 5.8.11.4.2 pp. 432 ss).

Ainsi, 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 justifier une mesure 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).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 précité ; TF

8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; TFA C 190/2006 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 et C 218/2005 du 10 juillet 2006 consid. 2 ; Rubin, *op. cit.*, n° 5.8.11.5.4 p. 444).

Une faute n'est pas établie au degré requis lorsque, en cas de rupture d'un contrat de travail, les indications de l'employeur manquent de crédibilité. De même, il convient de se fonder tant sur les déclarations de l'employeur que sur celles du travailleur pour déterminer si le chômage est fautif. Il ne faut pas donner systématiquement la préférence aux déclarations de l'employeur. Des motifs vagues de congé, qu'aucune preuve ni indice ne viennent étayer, ne permettent pas de conclure à une faute de comportement du travailleur qui tombe au chômage. Dans les cas où la faute ne peut être établie clairement, il faut plutôt avertir que sanctionner (Rubin, *op. cit.*, n° 5.4.1, p. 374 et les références citées).

**b)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, statuer suivant le principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, principe selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (ATF 125 V 193 consid. 2 et 121 V 45 consid. 2a).

**c)** 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. 3 OACI, 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).

**4.** En l'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail qui le liait au recourant au motif que ce dernier avait un comportement solitaire,

taiseux et détaché rendant difficile son intégration dans l'équipe. De plus, le recourant avait informé l'employeur de son intention de prendre quelques jours de congé la veille de son départ et n'était pas revenu le jour convenu, mais le lendemain, sans informer personne de son retard. Ajouté à cela, le recourant avait fait preuve de négligence dans l'entretien et l'utilisation du matériel de l'entreprise.

Le recourant avance avoir accompli les tâches qui lui étaient attribuées, ce qui démontrait qu'il n'avait pas de problème de communication. Quant aux vacances, il avait demandé l'autorisation de partir quelques jours avant son départ, ce qui lui avait été accordé, ce jusqu'au 21 mai 2012 compris. Le non-respect des consignes d'utilisation et d'entretien du matériel de l'entreprise avait été induit selon lui par une mauvaise gestion de l'entreprise par l'employeur.

Le manque d'intégration de l'assuré au sein de l'équipe et les difficultés de communication ont été décrits de manière précise par l'employeur. Ce dernier avait déjà fait part de ces dysfonctionnements à la conseillère ORP, comme indiqué dans le courriel de cette dernière du 29 juin 2012, ce durant toute la durée de l'engagement. Pour sa défense, le recourant se borne à indiquer avoir accompli les tâches qui lui étaient attribuées. Il convient toutefois de relever qu'il ne rapporte pas ainsi la preuve d'une bonne intégration au sein de l'équipe. Comme relevé plus haut (consid. 3a), le fait qu'un employé présente un caractère rendant les rapports de travail intenable peut justifier une résiliation et donner lieu à une suspension des indemnités. En particulier, 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. Le recourant reconnaît lui-même avoir un caractère solitaire. S'il est douteux que cet élément ait rendu à lui seul les rapports de travail intenable et s'il ne peut être considéré comme imputable à faute, il faut toutefois constater que le recourant n'a pas fourni les efforts requis afin de s'intégrer à l'équipe et ainsi satisfaire aux exigences du poste, ce d'autant moins qu'il se trouvait en période d'essai et aurait dû de ce fait faire preuve d'une diligence particulière.

Cela étant, s'il faut se montrer prudent pour imputer à faute certains traits de caractère, l'inobservation de consignes claires (vacances, mesures de sécurité) et le manque de soin tels que reprochés sont quant à eux propres à conforter le caractère clairement inadéquat d'un comportement global au travail, et donc à justifier une rupture des rapports de confiance.

Concernant en particulier le non-respect des consignes de l'employeur au sujet du voyage du recourant, la version précise des faits donnée par l'employeur est propre à convaincre. C'est de plus la version également livrée à la conseillère ORP, alors même qu'aucune sanction n'avait encore été prononcée par l'assurance-chômage à l'encontre du recourant. Les mêmes remarques valent concernant les erreurs professionnelles reprochées à l'intéressé et dont ce dernier n'a du reste en grande partie pas disconvencu, se bornant à expliquer que son attitude avait été provoquée par une mauvaise organisation et des consignes injustes de la part de l'employeur. Il convient de relever ici que, faute d'indices suffisants, il n'appartient pas à la Cour de juger de l'organisation de l'entreprise concernée, mais bien plus d'examiner si l'attitude inadéquate ou les réactions inappropriées du recourant ont pu provoquer son licenciement, ce qui paraît bien être le cas en l'espèce, alors même qu'un effort raisonnablement exigible pouvait être fourni, dans le cadre du temps d'essai.

**5.** La sanction prononcée par la Caisse repose sur des déclarations écrites claires et convaincantes de l'employeur, corroborées par la conseillère ORP et sur lesquelles le recourant a eu la possibilité de se déterminer, de sorte que l'instruction apparaît suffisante. La sanction doit ainsi être confirmée dans son principe. Elle doit également l'être dans sa quotité, la Caisse ayant tenu compte de l'ensemble des circonstances pour réduire la sanction de 34 à 20 jours, retenant en définitive, au regard des circonstances particulières du cas, une faute de gravité moyenne. Ce faisant, elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, ni contrevenu au principe de proportionnalité.

**6.** Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

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 (art. 61 let. g LPGA).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 12 avril 2013 par O.\_\_\_\_\_ Caisse de chômage est confirmée.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Luc del Rizzo, avocat (pour Y.\_\_\_\_\_),
- O.\_\_\_\_\_ 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 :