

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 30 juillet 2015

---

Composition : Mme THALMANN, juge unique

Greffière : Mme Mestre Carvalho

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**B.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique**, à Lausanne,  
intimée.

---

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

**E n f a i t :**

**A.** B.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né en 1969, a travaillé dès le 1<sup>er</sup> avril 2012 en tant que chef d'atelier pour le compte de la société A.\_\_\_\_\_ SA, au service de la filiale O.\_\_\_\_\_, à X.\_\_\_\_\_.

Le 29 octobre 2013, l'assuré a accusé réception, par sa signature, d'un courrier du même jour établi par son employeur, lui signifiant son licenciement avec effet immédiat pour le motif suivant :

"La raison du licenciement est l'agression physique commise le 28 octobre 2013 envers votre collaborateur, Monsieur Q.\_\_\_\_\_, acte que vous avez confirmé lors de votre entretien avec Monsieur M.\_\_\_\_\_."

Le 4 novembre 2013, l'intéressé s'est inscrit à l'assurance-chômage et a sollicité le versement d'indemnités de chômage dès ce même jour.

Interpellé par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse), agence de R.\_\_\_\_\_, l'assuré s'est déterminé le 27 novembre 2013 quant aux motifs de son licenciement. Il a exposé avoir eu une altercation avec l'un de ses subordonnés, un dénommé Q.\_\_\_\_\_, lequel avait adopté une attitude irrespectueuse à son égard. Il a précisé avoir à maintes reprises rappelé à l'ordre ce collaborateur, lequel avait déjà fait l'objet de deux avertissements de la part de l'entreprise, une première fois pour avoir jeté un marteau dans une baie vitrée et une seconde fois en raison d'un manque de respect des horaires d'ouverture de l'atelier. Il a ajouté que, poussé à bout, il avait empoigné Q.\_\_\_\_\_ sans le frapper lors de l'altercation en cause - perdant ainsi son self contrôle, ce qu'il regrettait - et que ce dernier, qui l'avait pourtant provoqué, avait quant à lui fait l'objet d'un troisième avertissement. Cela étant, il a considéré avoir été abusivement licencié avec effet immédiat, lui qui n'avait jamais eu d'antécédents de comportement violent durant toute sa carrière professionnelle et qui avait toujours été apprécié de ses supérieurs, de ses

collègues et de ses clients. Il a également allégué que sa signature figurant sur la lettre de résiliation du 29 octobre 2013 était « *nulle et non avenue* », dans la mesure où elle avait été obtenue sous pression et dans un état de grande tension. Il a par ailleurs signalé avoir porté l'affaire devant la juridiction prud'homale et a joint à son écriture un courrier établi le 30 décembre 2002 par U. \_\_\_\_\_ SA concernant la fin de ses rapports de travail avec cette société.

Par décision du 5 décembre 2013, la Caisse, soit pour elle son agence de R. \_\_\_\_\_, a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours à compter du 4 novembre 2013, considérant que ce dernier avait délibérément pris le risque de tomber au chômage et qu'il portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi.

L'assuré a formé opposition le 4 janvier 2014 contre cette décision, se référant à la procédure pendante devant les Prud'hommes et sollicitant une suspension de la cause jusqu'à droit connu sur dite procédure. Il a par la suite tenu l'autorité d'opposition informée du déroulement de cette procédure.

Dans le cadre du conflit opposant l'assuré à son ancien employeur, une audience de conciliation s'est tenue le 7 janvier 2014, qui n'a pas abouti. L'intéressé s'est dès lors vu octroyer une autorisation de procéder et a en conséquence ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de R. \_\_\_\_\_ le 4 mars 2014. Au cours de cette procédure, soit le 31 mars 2014, A. \_\_\_\_\_ SA a fait parvenir à l'assuré un certificat de travail daté du 29 octobre 2013, dont la teneur est la suivante :

"Monsieur B. \_\_\_\_\_, né le [...] 1969, originaire de [...], a travaillé du 1er avril 2012 au 29 octobre 2013 en qualité de chef d'atelier au sein de notre filiale O. \_\_\_\_\_ à X. \_\_\_\_\_. [...]"

En sa qualité de supérieur hiérarchique, B. \_\_\_\_\_ fixait à ses collaborateurs des objectifs atteignables et mesurables, tout en étant conscient de leurs performances. Il a su créer un climat de confiance en leur portant de l'intérêt pour leurs préoccupations.

Collaborateur consciencieux et sûr de lui, il prenait ses responsabilités en regard de ses collaborateurs et des intérêts de l'entreprise. De plus, il travaillait de manière autonome, précise et comprenait rapidement les tâches complexes en les associant à ses connaissances. Il a su se montrer à la hauteur d'une lourde charge de travail en tenant la plupart du temps les délais fixés et en travaillant avec engagement. Son travail était de bonne qualité et la quantité de travail fourni[e] répondait à nos exigences.

Monsieur B.\_\_\_\_\_ a été à même de trouver des solutions pragmatiques et profitables tout en sachant planifier et organiser ses tâches par ordre de priorités. En outre, il a soutenu la collaboration entre les différents départements ainsi que l'échange d'informations et de savoir.

Il s'est toujours exprimé de manière claire, ouverte et convaincante, et était à même de donner un feed-back constructif. En situation difficile, il était en mesure de rester professionnel et coopératif et essayait de trouver des solutions appropriées en tenant compte des intérêts des personnes concernées. Il a su s'intégrer dans une équipe et lors de changements, il était également à même de s'adapter à la nouvelle situation tout en apportant ses propres idées.

En résumé, il répondait dans l'exécution de ses tâches aux attentes liées à ce poste. Son comportement à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et collaborateurs était aimable. Avec la clientèle, B.\_\_\_\_\_ s'est avéré être un interlocuteur apprécié et à l'écoute de leurs besoins.

Monsieur B.\_\_\_\_\_ nous quitte aujourd'hui, libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel qui le lie à notre société. Nous le remercions de sa précieuse collaboration."

Statuant le 16 septembre 2014 ([...]), le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de R.\_\_\_\_\_ a partiellement admis la demande de B.\_\_\_\_\_, ordonné à A.\_\_\_\_\_ SA de verser à ce dernier la somme brute de 20'250 fr. (sous déduction des charges sociales et usuelles) correspondant à trois mois de délai de congé, donné acte à l'intéressé de son engagement de reverser à la Caisse cantonale de chômage la part de ce montant correspondant aux indemnités de chômeages perçues pour la même période, et condamné l'employeur à payer la somme nette de 3'000 fr. à son ancien employé à titre d'indemnité supplémentaire. Ce jugement retenait notamment les faits suivants :

"[...]"

c) Le comportement du sieur Q.\_\_\_\_\_ n'était clairement pas irréprochable. Ce collaborateur avait notamment reçu deux avertissements dont un en juin 2012 qui faisait suite à une crise de colère de sa part.

d) Plusieurs témoins ont décrit le demandeur comme étant quelqu'un de relativement lunatique et qui avait de la peine à organiser le travail. Le demandeur a été dépeint comme quelqu'un qui mettait facilement les employés sous pression. Le témoin D.\_\_\_\_\_ a souligné qu'il avait obtenu une séance de discussion entre le responsable de l'entreprise, le demandeur et lui-même pour aplanir ces tensions. Il a indiqué que le fait, consécutif à cette discussion, que le demandeur lui ait laissé plus d'autonomie dans l'organisation de son travail avait été positif, au moins un moment.

e) En date du 28 octobre 2013, une altercation a eu lieu entre le demandeur et le sieur Q.\_\_\_\_\_. Le Tribunal retient qu'elle s'est produite dans les circonstances suivantes : les sieurs Q.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_ étaient occupés à sortir un moteur d'une caisse. Le demandeur les a critiqués et houspillés, estimant que la manoeuvre était effectuée de manière inadéquate. Le sieur Q.\_\_\_\_\_ lui a tenu tête, et des propos peu amènes ont été échangés entre lui-même et le demandeur. Le demandeur s'est alors emporté et a saisi le sieur Q.\_\_\_\_\_ par le col. Celui-ci a alors glissé et il est tombé en arrière, entraînant le demandeur dans sa chute. Il s'est blessé à la tête en heurtant le lift. Le sieur P.\_\_\_\_\_ s'est alors précipité pour séparer les parties, ce qui s'est fait facilement. Quant à l'apprenti L.\_\_\_\_\_, arrivé dans l'atelier au moment où le demandeur empoignait le sieur Q.\_\_\_\_\_, il n'a pu que constater que l'intervention du sieur P.\_\_\_\_\_ avait permis de séparer les parties.

Le demandeur a contesté avoir frappé le sieur Q.\_\_\_\_\_. Le Tribunal considère que cette position est crédible et corroborée par l'instruction. Longuement questionné par le Tribunal, le témoin P.\_\_\_\_\_ a admis qu'il n'avait pas entendu ce qui s'était échangé ni vu de coup porté. Il a indiqué que la seule raison pour laquelle il considérait le demandeur comme l'agresseur était parce que celui-ci se trouvait sur son collègue de travail au sol. Cela ne signifie pourtant pas que des coups aient été échangés. Bien au contraire, la version du demandeur selon laquelle c'est le sieur Q.\_\_\_\_\_ qui, en trébuchant, l'a entraîné dans sa chute, est conforme à la description opérée par l'apprenti L.\_\_\_\_\_.

Par ailleurs, et bien qu'il ait été extrêmement difficile de savoir ce qui s'est dit exactement, le Tribunal retient que l'attitude du demandeur a été provoquée par celle du sieur Q.\_\_\_\_\_. Il constate que la version du demandeur est de ce point de vue corroborée par la lettre libellée « ultime avertissement » remise en mains propres par la défenderesse au sieur Q.\_\_\_\_\_ le lendemain de l'incident.

f) Le lendemain de ce[t] incident, la défenderesse a licencié le demandeur avec effet immédiat. Elle a par ailleurs adressé un avertissement au sieur Q.\_\_\_\_\_, relevant que l'incident avait été provoqué par son attitude et son comportement."

En droit, la sentence prud'homale considérait notamment ce qui suit :

"2) La défenderesse a licencié le demandeur avec effet immédiat. Le demandeur conteste le caractère justifié de ces motifs.

[...]

Dans la présente affaire, [...] il a été établi que le comportement du demandeur a été provoqué par l'attitude de son employé. Le Tribunal retient également qu'il n'y avait aucune volonté de blesser et que c'est la perte de l'équilibre de l'employé qui a provoqué la chute. L'attitude était assurément excessive, mais le Tribunal ne peut pas retenir, au vu des témoignages, que le demandeur ait voulu blesser son subordonné. Enfin, il s'agissait d'une situation tout à fait isolée : l'un des témoins a précisé qu'aucune autre bagarre ne s'était jamais produite dans cet atelier au cours des dix précédentes années. Quant à l'employeur, il a délivré un certificat traduisant un homme maître de lui et a fait plaider de manière crédible que si le motif du licenciement ne figurait pas dans le certificat de travail c'est parce qu'il n'était pas représentatif de l'attitude générale du demandeur.

Dans ces conditions, on ne peut pas admettre qu'un manquement isolé, de la part d'une personne non généralement violente et sans intention de blesser, doive conduire à son licenciement avec effet immédiat. Le seul fait que le demandeur ait eu une fonction hiérarchique est insuffisant : le Tribunal fédéral rappelle en effet qu'il s'agit de prendre en compte d'autres éléments. [...]

Le Tribunal relève que selon l'art. 5.4 du Contrat de travail, la défenderesse elle-même paraît avoir subordonné la résiliation avec effet immédiat à une mise en demeure préalable de sa part. Il est constant qu'une telle mise en demeure n'existe pas : même si une séance a bien eu lieu entre le demandeur, le sieur D. \_\_\_\_\_ et l'employeur, celle-ci a porté sur des questions organisationnelles et de stress mais non sur des éléments de même nature que ceux qui ont fondé la résiliation avec effet immédiat. On doit naturellement se demander si une restriction au droit de résilier avec effet immédiat est ou non conforme à l'art. 337 CO, théoriquement absolument impératif. L'attitude de l'employeur, qui a donné de multiples chances au sieur Q. \_\_\_\_\_, semble toutefois démontrer que cette clause du contrat était appliquée de façon relativement rigoureuse, de sorte que la réaction à l'égard d'une faute unique du demandeur apparaît comme discriminatoire à son égard dans une mesure attentatoire à la personnalité au sens de l'art. 328 CO.

Enfin, l'attitude de l'employeur n'est pas non plus exempte de reproche. Comme il a été dit ci-dessus, le comportement du sieur Q. \_\_\_\_\_ était problématique et avait déjà donné lieu à deux avertissements. Le demandeur a indiqué sans être contredit à cet égard avoir vainement tenté de convaincre les représentants de la défenderesse de s'en séparer. Si elle n'est naturellement pas décisive, l'attitude de l'employeur a cependant contribué à la tension qui s'est concentrée dans cette altercation.

c) Au vu de ce qui précède, le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat doit être nié.

3) Le travailleur licencié avec effet immédiat sans justes motifs a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du congé (art. 337c al. 1 CO). Il a également droit en principe à une indemnité punitive pouvant se monter jusqu'à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). [...]

a) S'agissant du délai de congé, le demandeur réclame trois mois de délai de congé. Ce délai étant conforme à l'art. 3.2 des Conditions générales de travail, on y fera droit.

Le salaire mensuel était de CHF 6'750.-. Les trois mois qu'il réclame représentent ainsi une somme brute de CHF 20'250.-. La Caisse de chômage qui a semble-t-il versé des indemnités - dans une mesure inconnue du Tribunal - n'ayant pas fait valoir son droit à la subrogation, l'entier de la somme peut être allouée au demandeur. On donnera cependant acte à celui-ci de son engagement à rembourser la Caisse s'agissant des indemnités correspondant à son délai de congé.

b) S'agissant de l'indemnité supplémentaire, les conclusions du demandeur ne sont pas d'une grande clarté. [...]

Cette indemnité ne saurait être trop élevée. Le comportement du demandeur était sans nul doute critiquable, même s'il ne justifiait pas une résiliation immédiate. Tout bien pesé, une indemnité nette de CHF 3'000.-, correspondant à un peu moins d'un demi-mois de salaire, paraît adéquate."

Par envoi du 8 octobre 2014, l'assuré a fait parvenir copie du jugement précité à la Caisse et a invité cette dernière à chiffrer le montant qu'il s'était engagé à lui reverser.

Par décision sur opposition du 22 octobre 2014, la Caisse, par sa Division juridique, a partiellement admis l'opposition et réduit à 16 jours la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Sur la base du jugement susmentionné, elle a admis que les motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat étaient injustifiés. En revanche, elle a retenu que le comportement fautif reproché à l'assuré n'avait jamais été contesté par les parties et avait même été confirmé par les témoignages. C'était de plus ce comportement qui avait clairement été à l'origine du licenciement, lequel était intervenu au lendemain de l'altercation entre l'assuré et son subordonné. Dans ces conditions, elle a estimé être légitimée à sanctionner l'intéressé, dont l'attitude était sans nulle doute

critiquable quand bien même elle ne justifiait pas une résiliation immédiate des rapports de travail. Cela étant, la Caisse a considéré que, si la décision de suspension était justifiée juridiquement, il y avait toutefois lieu de ramener la durée de la suspension à 16 jours, correspondant à une faute de gravité moyenne, dans la mesure où l'effet immédiat du licenciement n'avait pas été retenu.

**B.** Par acte du 21 novembre 2014, B. \_\_\_\_\_ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant à l'annulation de cette décision comme du prononcé du 5 décembre 2013, à sa libération de toute faute retenue à tort tant par l'agence de X. \_\_\_\_\_ que par la Division juridique de la Caisse, et à l'établissement par la Caisse d'un décompte découlant du jugement des Prud'hommes du 16 septembre 2014. En substance, le recourant considère que la faute de gravité moyenne retenue par l'intimée s'avère infondée au regard du jugement précité, qui a acquis force obligatoire pour toutes les parties. Il fait plus particulièrement valoir qu'il n'a pas commis de violation de ses obligations contractuelles, pas plus qu'il n'a adopté un comportement fautif à l'endroit de Q. \_\_\_\_\_. En annexe, outre différentes pièces déjà évoquées en lien avec la procédure administrative écoutée, il produit un certificat de travail établi le 25 juin 2012 par l'entreprise Garage N. \_\_\_\_\_, où il a été occupé du 3 juillet 2006 au 31 mars 2012.

Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 12 janvier 2015. Elle relève en particulier que le recourant aurait dû savoir que son comportement, lors de l'altercation en cause, aurait pu avoir pour conséquence son licenciement et qu'il s'est ainsi rendu coupable d'un dol éventuel. La Caisse observe que c'est d'ailleurs sans équivoque cet état de fait qui a conduit l'employeur à résilier les rapports de travail et qui a occasionné le chômage de l'assuré. Par ailleurs, elle souligne que la quotité de la sanction infligée correspond au minimum prévu par la réglementation topique en cas de faute de gravité moyenne.

Par écriture du 4 février 2014 [recte : 2015], le recourant indique ne pas avoir d'observations complémentaires à formuler, rappelant tout au plus que le jugement du Tribunal des Prud'hommes du 16 septembre 2014 a acquis force obligatoire pour toutes les parties, A. \_\_\_\_\_ SA n'ayant pas formé appel.

Les pièces suivantes ont été versées en cause par le recourant les 28 février et 24 avril 2015 :

- un courrier de l'assuré du 16 février 2014 [recte : 2015] invitant la Caisse à attendre l'issue du présent recours avant tout remboursement ;

- un courrier responsif de la Caisse du 24 février 2015 refusant d'accéder à cette demande au motif que la suspension de 16 jours du droit à l'indemnité n'a aucun impact sur l'obligation de l'assuré de restituer la part du montant versé par son ancien employeur correspondant aux indemnités de chômage perçues pour la même période (soit 7'013 fr. 40) ;

- la réponse de l'intéressé du 28 février 2015 relevant que la suspension de 16 jours d'indemnisation n'a certes pas d'impact, reprochant toutefois à la Caisse d'avoir considéré à tort qu'il avait commis une faute et s'engageant à verser la somme de 7'013 fr. 40 dès l'obtention de la part de cette autorité d'une confirmation d'annulation de cette prétendue faute ;

- une correspondance du 24 avril 2015 adressée à la Caisse par le recourant, dont il résulte que ce dernier s'est vu adresser un commandement de payer par l'intimée, auquel il a fait opposition totale.

Se déterminant le 8 juin 2015, l'intimée maintient ses conclusions. Elle observe, d'une part, que le recourant a été indemnisé par son ancien employeur à concurrence du salaire qu'il aurait réalisé si le délai de congé ordinaire avait été respecté, conformément au jugement du Tribunal des Prud'hommes du 16 septembre 2014, et que l'intéressé a

l'obligation légale de restituer les indemnités de chômage qui lui ont été versées pour cette même période, obligation qui ne saurait dépendre de son bon vouloir. La Caisse relève, d'autre part, que le recourant semble penser qu'aux termes du jugement rendu le 16 septembre 2014, la juridiction prud'homme l'a absous de tout comportement fautif dans le cadre de l'altercation qui a donné lieu à son licenciement avec effet immédiat ; elle souligne toutefois que tel n'est pas le cas et que le comportement fautif de l'assuré, qui aurait pu être évité, a été clairement établi, ce même comportement lui ayant valu son licenciement et l'ayant contraint à devoir solliciter l'intervention de l'assurance-chômage.

Par acte du 30 juin 2015, le recourant confirme sa position. Il allègue en particulier que la décision de suspension du 5 décembre 2013 n'a pas été modifiée suite au jugement du Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de R. \_\_\_\_\_ du 16 septembre 2014 et que la décision définitive de l'intimée était précoce.

### **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 (cf. 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 (cf. art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (cf. art. 100 al. 3 LACI ; cf. art. 119 et 128 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (cf. art. 60 al. 1 LPGA).

Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

**b)** La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RS 173.36), s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (cf. art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités chômage, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie sous la forme d'une décision, laquelle détermine l'objet de la contestation (cf. ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 et ATF 130 V 138 consid. 2.1 ; cf. également TF 9C\_195/2013 du 15 novembre 2013 consid. 3.1, 8C\_245/2010 du 9 février 2011 consid. 2 et 8C\_627/2009 du 8 juin 2010 consid. 1.2). Dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (cf. ATF 125 V 413 consid. 2c et ATF 110 V 48 consid. 4a ; cf. RCC 1985 p. 53).

**b)** En l'espèce, est litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 22 octobre 2014, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage durant 16 jours pour perte fautive d'emploi.

Cela dit, on précisera ici que l'objet de la contestation de la présente procédure judiciaire est circonscrit à la décision sur opposition du

22 octobre 2014, celle-ci ayant remplacé la décision du 5 décembre 2013 - laquelle n'a dès lors plus d'existence propre et autonome faute d'être entrée en force de chose décidée - et clos la procédure administrative (cf. TF 9C\_1078/2009 du 12 juillet 2010 consid. 2.1 et 9C\_1015/2009 du 20 mai 2010 consid. 3.1 avec les références citées ; cf. Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 2<sup>e</sup> édition, Zurich 2009, n° 39 ad art. 52 LPGA, p. 662). Partant, en tant qu'elles portent sur l'annulation de la décision du 5 décembre 2013, les conclusions du recourant ne sont pas recevables.

Par ailleurs, la Cour n'a pas à se prononcer sur la question de la restitution par l'assuré de la part du montant versé par son ancien employeur correspondant aux indemnités de chômage perçues pour la même période (soit 7'013 fr. 40), cette problématique étant extrinsèque à l'objet du présent litige, limité au bien-fondé de la mesure de suspension susdite.

**3. a)** Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 let. a OACI prévoit qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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.

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il n'est cependant pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (cf. DTA 1987 p. 76 consid. 2b et 1986 p. 96 consid. 3). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, 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. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas (cf. ATF 112 V 242 consid. 1 ; cf. TF 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 8C\_582/2014 du 12 janvier 2015 consid. 4 ; cf. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2007, n° 831 p. 2427). Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail peuvent en particulier concerner les rapports de travail, par exemple une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, le non-respect d'instructions de l'employeur (dans certaines limites), un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, une incompatibilité caractérielle, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ou une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n° 26 ad art. 30 LACI p. 306).

En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (cf. TF 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4.1 avec les références, publié in DTA 2012 p. 294 ; cf. Rubin, op. cit., n° 24 ad art. 30 LACI p. 306).

**c)** 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 (cf. ATF 112 V 242 consid. 1 ; cf. TF 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 avec les références

citées). Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant. La fin des rapports de travail et le début du droit à l'indemnité de chômage sont dans rapport de connexité étroit. Pour éviter des jugements contradictoires, le degré de la preuve doit dans ce cas être le même dans la procédure en matière d'assurance-chômage et dans celle relative aux rapports de travail (cf. Rubin, op. cit., n° 31 ad art. 30 LACI p. 308).

**4.** Dans le cas particulier, il est constant que le recourant a été licencié avec effet immédiat le 29 octobre 2013, suite à des événements survenus le 28 octobre 2013.

**a)** Il convient tout d'abord d'examiner si, comme le soutient l'intimée, le comportement du recourant lors de l'incident en question se trouve à l'origine de sa perte d'emploi.

De la lettre de résiliation remise le 29 octobre 2013 à l'assuré par A. \_\_\_\_\_ SA, il résulte que le licenciement a été motivé par une agression physique commise le jour précédent sur la personne d'un autre collaborateur, Q. \_\_\_\_\_, agissements que l'intéressé aurait reconnus lors d'un entretien avec un membre de la direction.

De son côté, le recourant a certes concédé avoir eu une altercation avec Q. \_\_\_\_\_, au cours de laquelle il l'avait empoigné après avoir été poussé à bout par ce dernier, mais il a néanmoins démenti l'avoir frappé (cf. déterminations du 27 novembre 2013). Ayant contesté son licenciement en portant l'affaire devant le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de R. \_\_\_\_\_, l'assuré a maintenu cette même version des faits qui a été privilégiée sur toute autre par jugement du 16 septembre 2014. Ainsi, cette juridiction a retenu que, le 28 octobre 2013, l'intéressé avait réprimandé Q. \_\_\_\_\_ ainsi qu'un autre employé dans le cadre de l'exécution de leur travail, que le prénommé avait tenu tête au recourant et que des propos peu amènes avaient ensuite été échangés entre les deux hommes, l'assuré finissant par saisir Q. \_\_\_\_\_ par le col, celui-ci ayant alors glissé en entraînant le recourant dans sa chute, se

blessant ainsi à la tête ; les parties avaient ensuite pu être séparées facilement. La juridiction prud'homale a en particulier considéré que l'assuré était crédible lorsqu'il déniait avoir frappé Q.\_\_\_\_\_, ce qui était de surcroît corroboré par l'instruction. Elle a également admis que l'attitude du recourant avait été provoquée par Q.\_\_\_\_\_, estimant sur ce point que la version de l'assuré était confirmée par la lettre libellée « *ultime avertissement* » remise en mains propres par A.\_\_\_\_\_ SA à Q.\_\_\_\_\_ au lendemain de l'incident (cf. jugement du 16 septembre 2014 let. e p. 2 s.). Sur la base de cet état de fait, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de R.\_\_\_\_\_ a retenu que l'assuré, qui avait certes eu une attitude excessive bien que provoquée par son subordonné, n'avait toutefois pas eu la volonté de blesser celui-ci. On ne pouvait ainsi pas admettre qu'un manquement isolé, de la part d'une personne non généralement violente et sans intention de blesser, doive conduire à son licenciement avec effet immédiat (cf. *ibid.* consid. 2b p. 4 s.).

La Cour de céans ne voit aucune raison de s'écarter du jugement précité (cf. consid. 3c *supra*), qui n'a du reste pas été contesté par les parties impliquées. On s'en tiendra donc aux faits établis dans ce contexte. Or, au regard de ce jugement, il y a tout lieu de relativiser le motif de licenciement (agression physique) invoqué par l'ancien employeur le 29 octobre 2013. En effet, alors même qu'avant ledit jugement, une certaine confusion régnait manifestement quant au déroulement des événements du 28 octobre 2013, en particulier quant au point de savoir si l'assuré avait ou non frappé Q.\_\_\_\_\_, l'intéressé ayant notamment été considéré comme l'agresseur par l'un des témoins de la scène dans la mesure où il se trouvait sur le prénommé lorsqu'ils avaient chuté au sol (cf. jugement du 16 septembre 2014 let. e p. 3), l'instruction diligentée par la juridiction prud'homale a permis d'écarter cette thèse et de retenir que l'assuré, qui n'avait pas agi volontairement afin de blesser son subordonné mais avait perdu la maîtrise de soi sur provocation de ce collaborateur, n'avait porté aucun coup sur la personne de Q.\_\_\_\_\_ mais l'avait uniquement saisi par le col, avant que ce dernier ne glisse en emportant le recourant dans sa chute et en finissant par se blesser à la tête.

Cela étant, la référence à une agression physique – soit une attaque non provoquée, injustifiée et brutale contre autrui (cf. dictionnaire Larousse, version électronique, consulté le 24 juillet 2015) – dans la lettre de licenciement du 29 octobre 2013 ne traduit pas à leur juste mesure les circonstances de l'incident du 28 octobre 2013, qui n'ont pu être épurées qu'à l'issue de l'instruction devant les Prud'hommes. En d'autres termes, lorsqu'elle a licencié l'assuré au motif qu'il était l'auteur d'une agression physique sur autre employé, l'entreprise A. \_\_\_\_\_ SA a imputé à son chef d'atelier des actes de violence qui n'ont au final pas été confirmés comme tels, l'employeur s'étant fondé sur une interprétation incorrecte – ou à tout le moins encore sujette à confusion – des événements en question, ceux-ci n'ayant pu être établis qu'ultérieurement.

Contrairement à l'avis de l'intimée, il n'est dès lors pas possible de retenir que le recourant a adopté un comportement causal dans la survenance de son chômage (cf. consid. 3b supra), la thèse de l'agression invoquée par l'ancien employeur pour justifier le licenciement ayant finalement été mise à mal par les constatations du jugement du Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de R. \_\_\_\_\_ du 16 septembre 2014, dont il n'y a ici nulle raison de se distancer.

Pour ce motif déjà, la décision litigieuse s'avère mal fondée.

**b)** Quoi qu'en dise l'intimée, on ne peut en outre guère reprocher au recourant d'avoir commis une faute donnant lieu à la résiliation prévisible du contrat de travail par un comportement contraire à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances.

Sur ce plan, il est indéniable que le recourant a adopté une attitude inappropriée lors de l'altercation du 28 octobre 2013, ce qu'il admet lui-même (cf. déterminations du 27 novembre 2013). Néanmoins, selon l'appréciation de la juridiction prud'hommale, ce comportement ne justifiait pas une résiliation immédiate des rapports de travail (cf.

jugement du 16 septembre 2014 consid. 2c p. 6), étant relevé qu'il s'agissait là du seul point contesté devant cette juridiction (cf. ibid. consid. 2 p. 4). On ne peut pas non plus retenir, sous l'angle du dol éventuel, qu'au vu de son comportement le recourant aurait au moins pu s'attendre à recevoir son congé, même dans le respect des délais légaux. A cet égard, il convient de souligner que Q.\_\_\_\_\_ avait précédemment déjà reçu deux avertissements - motivés, aux dires de l'assuré (cf. déterminations du 27 novembre 2013), d'une part pour avoir jeté un marteau dans une baie vitrée et d'autre part en raison d'un manque de respect des horaires d'ouverture de l'atelier - et que l'un de ces avertissements, en juin 2012, faisait suite à une crise de colère de sa part (cf. jugement du 16 septembre 2014 let. c p. 2). Or, tout en considérant que l'incident du 28 octobre 2013 avait été provoqué par l'attitude et le comportement de Q.\_\_\_\_\_, l'entreprise A.\_\_\_\_\_ SA s'est contentée d'adresser un troisième et ultime avertissement à cet employé (cf. ibid. let. e et f p. 3). En comparaison, on notera que le recourant a été licencié sans avoir fait l'objet d'aucune mise en demeure, alors même que son attitude lors de l'incident litigieux a été qualifiée de « *manquement isolé* » et de « *faute unique* » par le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de R.\_\_\_\_\_ (cf. jugement du 16 septembre 2014 consid. 2b p. 5). Si l'intéressé a certes pris part à une séance par le passé, celle-ci portait toutefois sur des questions organisationnelles et de stress en relation avec un autre employé (cf. jugement du 16 septembre 2014 let. d p. 2 et consid. 2b p. 5) et, en l'état du dossier, cette séance n'a débouché sur aucune mesure prise à l'encontre de l'assuré. A cela s'ajoute le caractère élogieux du certificat de travail établi le 29 octobre 2013 par l'ancien employeur (remis le 31 mars 2014), lequel « *a délivré un certificat traduisant un homme maître de lui et a fait plaider de manière crédible que si le motif de licenciement ne figurait pas dans le certificat de travail c'est parce qu'il n'était pas représentatif de l'attitude générale du [recourant]* » (cf. jugement du 16 septembre 2014 consid. 2b p. 5), étant au demeurant relevé que les attestations d'employeurs des 30 décembre 2002 et 25 juin 2012 produites en procédure ne font pas non plus mention d'un travailleur à l'attitude problématique.

Au regard de ces éléments et compte tenu en particulier de la ligne de conduite suivie par A. \_\_\_\_\_ SA à l'égard de Q. \_\_\_\_\_, il y a lieu de considérer que le comportement de l'assuré lors de l'altercation du 28 octobre 2013 – soit, en définitive, le fait de s'être emporté et d'avoir saisi le col d'un autre employé, sur provocation de ce dernier (cf. consid. 4a supra) – pouvait tout au plus lui faire escompter un avertissement mais non un licenciement, et cela quand bien même il occupait la fonction de chef d'atelier au sein de l'entreprise.

De telles circonstances sont par conséquent incompatibles avec le prononcé d'une mesure de suspension au motif d'une perte fautive d'emploi.

**c)** Sur le vu de ce qui précède, on ne peut donc pas retenir que le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, et qu'il mériterait de ce fait d'être sanctionné par une suspension du droit à l'indemnité de chômage.

**5. a)** En conclusion, le recours doit être admis dans la mesure où il est recevable et la décision sur opposition rendue le 22 octobre 2014 annulée.

**b)** La procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires.

Le recourant n'étant pas représenté par un mandataire, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens (cf. art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I. Le recours est admis dans la mesure où il est recevable.
- II. La décision sur opposition rendue le 22 octobre 2014 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- B. \_\_\_\_\_,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- 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 :