

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 14 janvier 2021

Composition : M. NEU, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

H._____, à N._____, recourant,

et

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

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a et 45 al. 3 let. b OACI

E n f a i t :

A. Au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de boucher-charcutier obtenu le 30 juin 2017, H. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1995, a été engagé par contrat du 4 mai 2019 en cette qualité par B. _____ Sàrl à P. _____. L'entrée en fonction était prévue pour le 1^{er} juillet 2019.

Par formule ad hoc datée du 29 juillet 2019 et contresignée par H. _____ le même jour, l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet au 29 juillet 2019 en invoquant une « faute grave dans le non-respect de la fabrication de l'entreprise ». Il a par ailleurs indiqué que l'assuré avait reçu son salaire le 25 juillet 2019.

Le 30 juillet 2019, H. _____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...], sollicitant le versement d'indemnités de chômage dès cette date.

Ayant complété le 7 août 2019 le formulaire « attestation de l'employeur », celui-ci a indiqué ce qui suit sous la rubrique « motif de la résiliation » :

« M. H. _____ a eu 2 avertissements de ma part par oral, mais en a pas tenu compte. Le vendredi 26 juillet a fabriqué la saucisse à rôtir et a mis de la marchandise périmée dedans. Il a beaucoup critiqué notre façon de travail et ne sais jamais remis en question. »

Invité à se déterminer sur les motifs ayant conduit son employeur à le licencier, H. _____ a répondu par courrier du 20 août 2019. Après avoir déclaré qu'il avait contesté par courrier recommandé auprès de son ancien employeur le licenciement immédiat dont il avait fait l'objet de sa part, l'assuré a notamment indiqué ce qui suit :

« Je n'ai pas reçu d'avertissement. Comme évoqué ci-dessus, Mme W. _____ nous a formulé ses directives pour la fabrication à toute l'équipe à son retour de vacances [le 22 juillet 2019, réd.], et m'a repris une fois personnellement lors de la fabrication de la saucisse à rôtir en date du 26 juillet 2019, ce qui ne m'a pas posé de problème. Comme mentionné, lors de la fabrication de cette

saucisse à rôtir, je n'ai fait que suivre les consignes que j'avais reçues des autres employés. Je n'ai pas constaté avoir utilisé de la viande périmée. Petite réflexion : de la viande périmée n'a pas sa place dans le frigo ! »

L'assuré s'est par ailleurs étonné que sa patronne lui ait confié le 26 juillet 2019 les clés de la boucherie afin qu'il puisse y accéder le lundi matin suivant, alors qu'elle l'y attendait ce jour-là pour lui signifier son licenciement immédiat et lui faire signer un document dont, selon ses affirmations, la signification et la portée lui auraient alors échappées.

Par courriel du 23 septembre 2019, H. _____ a indiqué qu'il n'envisageait pas d'action judiciaire contre son ancien employeur.

Par décision du 24 septembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, agence d'U. _____, a retenu une faute de gravité moyenne à l'encontre de l'assuré et l'a en conséquence suspendu dans son droit aux indemnités pendant seize jours à compter du 1^{er} août 2019, au motif qu'il portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi.

Le 24 septembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, agence d'U. _____, a décidé de reporter le droit de l'assuré aux indemnités de chômage au 1^{er} août 2019, motif pris que son employeur lui avait versé son salaire jusqu'au 31 juillet 2019. Le délai-cadre d'indemnisation a dès lors débuté le 1^{er} août 2019, soit le premier jour suivant la fin du contrat de travail.

Le 14 octobre 2019, H. _____ s'est opposé à la décision de suspension du 24 septembre 2019. Qualifiant d'abusif le licenciement prononcé, il a contesté avoir commis une quelconque faute dans la fabrication des produits dont il avait la responsabilité dès lors qu'il n'avait fait que suivre les consignes qui lui avaient été communiquées. Dans ces conditions, il ne comprenait pas pour quels motifs la perte de son emploi lui était imputable, si bien qu'il contestait toute pénalisation en lien avec son droit aux indemnités de chômage.

Par décision sur opposition du 20 décembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la Caisse ou

l'intimée), a rejeté l'opposition formée par l'assuré. Elle a retenu que le comportement reproché à ce dernier était clair et qu'il avait certainement violé les directives de son employeur au moins une fois, à savoir le vendredi 26 juillet 2019 ainsi qu'il l'avait implicitement admis. Il ne pouvait donc pas prétendre qu'il ne pouvait pas s'attendre à être licencié. Par conséquent, il convenait d'admettre qu'il avait commis une faute, à tout le moins par dol éventuel.

B. **a)** Par acte du 6 janvier 2020, H._____ a recouru contre la décision sur opposition du 20 décembre 2019 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud, concluant implicitement à son annulation. Il a tout d'abord contesté avoir commis une faute grave ayant abouti à son licenciement, son employeur n'ayant au demeurant pas donné suite à son courrier (recommandé) lui demandant des explications quant aux motifs retenus à l'appui de sa démarche. L'assuré a ensuite répété que, à son retour de vacances le 22 juillet 2019, Mme W._____ avait communiqué à l'ensemble des employés ses instructions quant à la façon de confectionner les saucisses. Dans l'intervalle, il s'était fié aux explications de ses collègues à ce sujet et lui-même n'avait fait l'objet de remarques particulières de la part de Mme W._____ concernant la fabrication des saucisses qu'en date du 26 juillet 2019. Or à cette date, cette dernière lui avait remis les clés de la boucherie afin qu'il puisse faire l'ouverture le lundi matin suivant. A aucun moment, sa patronne ne s'était montrée fâchée ou avait pu laisser entendre qu'il était sur le point de se faire licencier. De toute manière, l'assuré estimait que le fait d'avoir commis une erreur de fabrication ne constituait en aucun cas une faute grave. Au vu de ces éléments, il ne comprenait dès lors pas que lui seul ait été licencié et fasse l'objet d'une suspension de son droit aux indemnités de chômage alors que toute l'équipe de bouchers avait été rendue attentive à plusieurs reprises sur la manière d'exécuter le travail demandé tandis que lui-même ne l'avait été qu'une seule fois.

b) Dans sa réponse du 24 février 2020, la Caisse a conclu au rejet du recours. Elle a déduit des explications contenues dans le courrier

que l'assuré lui avait adressé en date du 20 août 2019 que Mme W. _____ n'avait pas (encore) décidé de le licencier le vendredi 26 juillet 2019 à la suite de ses remarques. Le fait de lui avoir laissé les clefs de la boucherie pouvait certes être compris comme une marque de confiance mais pouvait aussi constituer une mise à l'épreuve. Le lundi 29 juillet 2019, tôt dans la matinée (5 h 45), elle avait pu vérifier que son employé n'avait suivi ni les directives générales (du 22 juillet 2019) ni celles particulières (du 26 juillet 2019). La Caisse a au surplus confirmé son analyse juridique telle qu'exposée dans la décision attaquée.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de seize jours prononcée par l'intimée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

3. a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à induire son chômage, ou à en prolonger la durée. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

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. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou

contractuel. 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. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; 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 (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

4. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge, dont la portée est toutefois restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence

de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre du recourant, estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat à l'origine de la rupture des rapports de travail.

Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il se trouve sans travail par sa propre faute.

b) Force est de constater que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

aa) Il ressort en effet du dossier que l'employeur a donné deux avertissements oraux ; le premier, en date du 22 juillet 2019, revêtait un caractère général et s'adressait à l'ensemble des collaborateurs tandis que le second, du 26 juillet 2019, visait plus particulièrement le recourant. Tous deux concernaient le mode de travail attendu (singulièrement la confection des saucisses), qui n'aurait pas été respecté.

Les griefs formulés par l'employeur sont précis et clairement explicités. Quand bien même les conséquences d'une absence d'amélioration n'ont pas été expressément indiquées, l'assuré ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'attitude inadéquate. Tout au moins devait-il s'attendre à être congédié s'il ne faisait pas d'efforts, ce qu'à aucun moment il ne soutient avoir fait.

bb) S'agissant des griefs formulés quant à son comportement, il apparaît que le recourant ne les conteste pas à proprement parler. Aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement. Son affirmation selon laquelle le fait d'avoir commis une erreur dans la confection de saucisses ne constitue pas une faute grave n'emporte pas la

conviction. Simple allégation, elle n'est corroborée par aucun élément au dossier. Tel que constitué, celui-ci fait plutôt état du non-respect de règles de fonctionnement de l'entreprise sur la fabrication de produits, règles pourtant dûment posées et expliquées. Le comportement de l'assuré a en outre causé un dommage (saucisses vraisemblablement impropres à la consommation du fait de leur confection avec de la marchandise périmée). En pareilles circonstances, l'employeur était en droit de lui donner des instructions particulières sur l'exécution du travail et la conduite à adopter, et il était du devoir du recourant de les observer selon les règles de la bonne foi (art. 321d CO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). C'est par ailleurs en vain que le recourant déclare continuer de contester son licenciement immédiat pour faute grave. De jurisprudence constante, il est indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel (cf. consid. 3b *supra*). Au demeurant, il a renoncé à toute action judiciaire tendant à faire valoir ses droits contre son ancien employeur.

c) Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que le comportement inapproprié de l'assuré a nui au bon fonctionnement de l'entreprise qui l'employait et que c'était en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, le recourant a créé un climat de travail intenable, ayant conduit à une rupture des liens de confiance. Dans ces circonstances, étayées par écrits, plausibles, l'employeur était légitimé à résilier les rapports de travail.

d) Il suffit, pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors que tel est le cas en l'espèce, l'intimée n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant que le recourant était responsable de son chômage et en rendant une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014 p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1).

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1^{er} octobre 1999 consid. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de

l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30).

On précisera enfin que, dans ses directives au moyen desquelles le Secrétariat d'Etat à l'économie – autorité de surveillance en matière d'exécution de la LACI et d'application uniforme du droit – a édicté une échelle des suspensions à l'intention des caisses de chômage, aucun barème spécifique n'est prévu dans l'hypothèse où l'assuré est sans travail par sa propre faute pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (cf. Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage [IC], D75 ch. 1.B).

En l'occurrence, la suspension de 16 jours est située à l'extrémité inférieure de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI en cas de faute de gravité moyenne, l'intimée ayant renoncé à retenir une faute grave. Une suspension de 16 jours est favorable à l'assuré, compte tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de la Caisse selon laquelle les circonstances du cas d'espèce justifiaient de ne retenir qu'une faute de gravité moyenne et de fixer la quotité de la suspension au minimum prévu pour de telles fautes.

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

8. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 ; cf. art. 83 LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA *a contrario*).

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

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 20 décembre 2019 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

- III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. H. _____,
- 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).

Le greffier :