

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 28 avril 2021

---

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

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**G.**\_\_\_\_\_, à R.\_\_\_\_\_, recourant, représenté par Me Pierre Derivaz,  
avocat auprès d'Employés Suisse, à Olten (SO),

et

**CAISSE DE CHÔMAGE UNIA**, à Lausanne, intimée.

---

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

**E n f a i t :**

**A. a)** Par contrat de travail du 29 mai 2012, G.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1966, a été engagé par la société U.\_\_\_\_\_ SA, sise à D.\_\_\_\_\_, en qualité de directeur administratif et financier dès le 1<sup>er</sup> juin 2012.

Par courrier recommandé du 26 avril 2013, U.\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de son employé avec effet immédiat, lui reprochant de n'avoir pas respecté les procédures prescrites en matière de remboursement de notes de frais. Il s'était ainsi fait rembourser directement par P.\_\_\_\_\_ SA à l'insu de son employeur et alors même que le remboursement desdites notes avait été refusé par son supérieur hiérarchique et qu'il avait contesté les faits, se rendant par là même coupable de déclarations mensongères. Ceci ne pouvait être toléré compte tenu de sa position de directeur financier et administratif. Le lien de confiance, qui était déjà sérieusement ébranlé en raison de l'annonce tardive de ses absences, était à ce jour irrémédiablement rompu.

Par lettre recommandée du 29 avril 2013, l'assuré a contesté les faits fondant son licenciement avec effet immédiat et a mis en demeure U.\_\_\_\_\_ SA d'accepter sa prestation de travail.

Par la suite, différents échanges de correspondances ont eu lieu entre les parties afin de trouver un éventuel accord transactionnel et ce, sans succès.

**b)** Le 24 juin 2013, G.\_\_\_\_\_ a sollicité l'octroi de prestations de chômage à partir de cette date auprès de la Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_.

Par décision du 29 août 2013, la Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 45 jours dès le 27 avril 2013, lui faisant grief d'avoir donné, par

son comportement, un motif de résiliation à son employeur et d'être ainsi responsable de sa perte d'emploi.

Le 24 septembre 2013, l'assuré s'est opposé à cette décision en demandant, principalement, l'annulation de la sanction prononcée à son endroit et, subsidiairement, la suspension de la procédure dans l'attente de l'issue de l'action judiciaire ouverte contre son ancien employeur.

Dans un courrier du 4 octobre 2013, la Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ a fait savoir à l'assuré qu'elle suspendait l'examen de son opposition jusqu'à droit connu sur la demande déposée devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève.

La Caisse de chômage M.\_\_\_\_\_ ayant cessé ses activités au 31 décembre 2013, le dossier de l'assuré a été transmis, à sa demande, à la Caisse de chômage Unia (courrier du 8 janvier 2014).

Par jugement du 20 décembre 2018, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a considéré que le licenciement immédiat dont l'assuré avait fait l'objet n'était pas justifié, même s'il n'en demeurait pas moins qu'il avait violé certaines de ses obligations contractuelles et qu'il n'avait pas adopté le comportement que l'on pouvait attendre d'un directeur administratif et financier.

Saisie d'un appel de G.\_\_\_\_\_ contre ce jugement, la Cour de Justice du canton de Genève a notamment retenu que la décision de l'autorité précédente de considérer le licenciement immédiat comme injustifié devait être confirmée (arrêt du 22 avril 2020 consid. 2.3). Elle a toutefois souligné que le comportement de l'assuré, occupant une position élevée dans la hiérarchie de l'entreprise, n'avait pas été exempt de reproches, tout comme celui de l'employeur qui l'avait licencié sans ménagement pour un motif relativement futile (consid. 3.5).

**c)** Par décision sur opposition du 6 novembre 2020, la Caisse de chômage Unia (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a partiellement admis l'opposition de l'assuré en ce sens qu'elle a réduit à 31 jours la durée de la suspension de son droit aux indemnités à partir du 27 avril 2013. Sur la base des pièces au dossier, elle a considéré qu'il était établi et non contesté que l'intéressé avait fait l'objet d'un avertissement de la part de son ancien employeur, vraisemblablement en date du 19 février 2013, pour ne pas avoir exercé d'activité professionnelle alors qu'il disposait d'une capacité de travail partielle entre le 11 et le 23 février 2013, un tel comportement constituant une violation de ses obligations contractuelles. En outre, contrairement à ce que prévoyait le règlement d'entreprise, l'assuré n'avait pas informé son supérieur hiérarchique de son incapacité de travail ayant débuté le 28 janvier 2013 ni fourni de certificat médical. Il ressortait par ailleurs des considérants de l'arrêt du 22 avril 2020 - qui n'avaient pas non plus été contestés - que l'assuré n'avait informé que son subordonné de ses absences pour cause de maladie et que son employeur n'était pas en possession de justificatifs concernant son incapacité de travail pour la période comprise entre le 2 février 2013 et vraisemblablement le 6 mars 2013. Dans ces conditions, il fallait admettre que G.\_\_\_\_\_ avait commis une violation de ses obligations contractuelles et de son devoir de fidélité à l'égard de son ancien employeur, si bien qu'il lui avait donné un motif de licenciement et que, partant, l'existence d'une faute devait être retenue. En conséquence, une suspension du droit aux prestations se justifiait. Toutefois, dans la mesure où le Tribunal des Prud'hommes et la Cour de Justice avaient conclu au caractère infondé du licenciement immédiat dont l'intéressé avait fait l'objet, il convenait de réduire la durée de la suspension du droit à l'indemnité à 31 jours, soit la durée minimum en cas de faute grave.

**B.**           **a)** Par acte du 2 décembre 2020, G.\_\_\_\_\_, représenté par Me Pierre Derivaz, avocat auprès d'Employés Suisse, a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud contre la décision sur opposition du 6 novembre 2020 en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation.

L'assuré a tout d'abord relevé que, dans son arrêt du 22 avril 2020, la Cour de Justice n'avait retenu aucun comportement répréhensible de sa part s'agissant du motif invoqué par son ancien employeur pour le licencier, soit le remboursement de notes de frais. La décision sur opposition attaquée ne contenait du reste aucun reproche sur ce point. Les développements y figurant concernant l'incapacité de travail, sa communication, ses justificatifs et l'avertissement du 19 février 2013 ne constituaient pas le motif du licenciement du 26 avril 2013 mais servaient uniquement de toile de fond. Dès lors qu'ils n'avaient pas motivé le licenciement, ils ne pouvaient justifier une suspension du droit aux indemnités de chômage. Qui plus est, dans sa décision du 29 août 2013, la Caisse de chômage M. \_\_\_\_\_ s'était uniquement appuyée sur les reproches liés au remboursement des notes de frais et non sur les allégations concernant l'incapacité de travail. Une telle substitution de motifs n'était pas admissible car elle revenait à contourner le délai de péremption de l'art. 30 al. 3 LACI.

Dans une argumentation subsidiaire, l'assuré a souligné que les certificats médicaux établis dès le mois de mars 2013 lui reconnaissaient une capacité de travail partielle exploitable « depuis la maison ». Aussi, lui signifier un avertissement et, partant, lui reprocher une faute pour ne pas s'être présenté sur son lieu de travail à D. \_\_\_\_\_ n'avait aucun sens. Il a ensuite fait valoir que le courrier du 19 février 2013 ne constituait pas un réel avertissement car il se rapportait au fait de ne pas avoir fourni de justificatifs à propos de son incapacité de travail. Or il avait toujours informé son ancien employeur qu'il était en incapacité de travail, précisant qu'il avait systématiquement avisé son supérieur hiérarchique de ses absences qu'il justifiait en lui transmettant les certificats médicaux y relatifs. De plus, durant cette période, il avait toujours été en contact avec son supérieur hiérarchique, notamment par courriels.

L'assuré estimait en conséquence que son comportement ne pouvait être qualifié de fautif, ce d'autant que ce ne sont pas les faits en relation avec son incapacité de travail qui avaient motivé son licenciement mais d'autres allégations, tout aussi dépourvues de fondement.

**b)** En l'absence d'éléments de fait ou d'arguments nouveaux susceptibles de remettre en cause la décision sur opposition du 6 novembre 2020, la Caisse a renvoyé aux arguments qui y étaient développés, de sorte qu'elle a conclu au rejet du recours (réponse du 14 décembre 2020).

### **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 31 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<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.2).

**5. a)** Dans sa décision du 29 août 2013, la Caisse de chômage M. \_\_\_\_\_ a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 45 jours, au motif qu'il aurait donné à la société U. \_\_\_\_\_ SA un juste motif de licenciement immédiat. Pour motiver le licenciement du recourant, son employeur a invoqué l'inobservation des procédures prescrites en matière de remboursement de notes de frais, lui reprochant d'avoir été défrayé à son insu directement par la société P. \_\_\_\_\_ SA et alors même que ses notes de frais lui avaient été refusées par son supérieur hiérarchique. Il en résultait une rupture définitive du lien de confiance, déjà affaibli en raison des violations répétées du devoir de fidélité, l'assuré ayant tardé à justifier de ses absences.

Aux termes de leurs décisions rendues respectivement les 20 décembre 2018 et 22 avril 2020, le Tribunal des prud'hommes puis la Cour de Justice du canton de Genève ont écarté tout juste motif de licenciement immédiat, singulièrement que la rupture des liens de confiance telle qu'invoquée par l'ancien employeur ait pu justifier cette mesure. Ces deux juridictions ont toutefois admis que, compte tenu de la position du recourant au sein de l'entreprise, le comportement adopté n'était pas exempt de tout reproche.

Sur cette base, l'intimée a, dans la décision sur opposition litigieuse, pris acte du caractère injustifié du licenciement immédiat dont l'assuré avait fait l'objet, tout en estimant que la violation de ses obligations contractuelles motivaient le prononcé d'une mesure de suspension de son droit aux indemnités, en raison d'un avertissement signifié par l'employeur pour ne pas avoir transmis en temps utile et à la personne compétente les certificats médicaux attestant de son incapacité de travail.

**b)** Devant la Cour de céans, l'assuré s'attache à démontrer le caractère non fautif de l'ensemble des comportements qui lui ont été imputés par son ancien employeur (gestion de notes de frais, respect du devoir de fidélité) et, plus particulièrement, de l'unique agissement retenu en définitive par l'intimée, à savoir celui relatif à la justification de ses

absences. A cet égard, il fait en substance valoir que l'avertissement qui lui avait été signifié le 19 février 2013 pour ne pas avoir offert ses services sur le lieu de travail ne se justifiait pas car, selon les certificats médicaux établis, la capacité partielle de travail ne se concevait que pour des tâches exécutées depuis la maison. Au demeurant, au jour de l'avertissement, l'employeur avait bloqué tous les accès informatiques rendant impossible l'exécution de tâches à domicile. De surcroît, il avait toujours été en contact permanent avec son supérieur hiérarchique durant son incapacité de travail, ce dont son employeur avait dûment été informé au moyen de la transmission régulière des certificats médicaux requis.

L'argumentation de l'intimée revient à tenir pour établie l'existence d'un lien de causalité entre le licenciement dont l'assuré a fait l'objet et le comportement adopté par ce dernier, sans pour autant que de réelles mesures d'instruction aient été mises en œuvre quant au point de savoir si le recourant avait effectivement manqué de diligence s'agissant de l'annonce de ses absences. Une telle omission est d'autant plus regrettable que, non seulement le recourant conteste toute attitude fautive à l'origine de la perte de son emploi, mais qu'il résulte de la lecture des décisions civiles que celle-ci est intervenue dans un contexte de rapports de travail manifestement complexes et tendus pour chacune des parties. Il s'ensuit que l'argumentation de l'intimée ne saurait être suivie.

**c)** L'absence de justes motifs de licenciement a été clairement constatée, sans que le juge civil ait par ailleurs procédé à l'évaluation d'un comportement et à la qualification d'une faute qui eût pu justifier le congé. L'employeur a été désavoué sur la cause invoquée à l'appui de son licenciement, sans qu'il y ait eu plus ample mesure d'instruction sur la nature et le bien-fondé de l'avertissement qui constitue en définitive la seule motivation de l'intimée pour justifier sa mesure de suspension. Il est le lieu de relever que le recourant motive soigneusement les raisons plaidant en faveur de l'absence d'un comportement fautif de sa part, qui ait pu justifier un congé, étant ici rappelé que la suspension du droit à l'indemnité et le licenciement reposent sur des motifs différents. Or, en tant que l'intimée s'est abstenue de prendre position sur l'argumentation

développée par le recourant, il apparaît que les éléments contenus dans le dossier constitué ne permettent pas d'établir au degré de la vraisemblance prépondérante que le comportement du recourant ait été constitutif d'une faute au sens de l'assurance-chômage.

**d)** A défaut pour l'intimée d'avoir instruit plus avant sur les tenants et aboutissants d'un comportement précis, en définitive seul invoqué pour justifier une sanction, cela en éprouvant les arguments de chacune des parties, il ne revient pas à l'autorité de recours de procéder à des mesures d'instruction auxquelles l'intimée a renoncé, mais il y a plutôt lieu de constater que l'intéressé, en l'état du dossier, rend suffisamment vraisemblable que le comportement en définitive seul incriminé, non seulement n'a pas motivé le licenciement, mais n'apparaît pas à lui seul de nature à justifier la fin des rapports de travail pour une faute à laquelle il serait associé.

**e)** Des considérations qui précèdent, il ressort que les éléments au dossier ne permettent pas d'établir au degré de la vraisemblance prépondérante que le comportement du recourant ait pu être à l'origine de son licenciement. Une faute ne saurait dès lors lui être imputée et, partant, la caisse intimée n'était pas fondée à suspendre son droit à l'indemnité de chômage. Il s'ensuit que le recours doit être admis et la décision sur opposition rendue le 6 novembre 2020 annulée, après quoi il appartiendra à la caisse intimée de régler le sort des indemnités suspendues.

**6. a)** Obtenant gain de cause avec l'assistance d'un avocat d'un syndicat, le recourant a droit à une indemnité de dépens à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA). Compte tenu de l'importance et de la complexité du litige, ainsi que du temps requis pour le traitement d'une telle affaire, il convient d'arrêter l'équitable indemnité de partie à laquelle il a droit à 1'500 fr., débours et éventuelle TVA compris (art. 10 et 11 TFJDA [tarif cantonal vaudois du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ;

BLV 173.36.5.1]), et de la mettre intégralement à la charge de l'autorité intimée.

**b)** 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).

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 6 novembre 2020 par la Caisse de chômage Unia est annulée.
- III.** La Caisse de chômage Unia versera à G.\_\_\_\_\_ une indemnité de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens.
- IV.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Le juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Pierre Derivaz, avocat auprès d'Employés Suisse (pour G. \_\_\_\_\_),
- Caisse de chômage Unia,
- 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 :