

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 13 octobre 2021

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

Cause pendante entre :

W. _____, à [...], recourant, représenté par Me Björn Bettex, avocat à Lausanne,

et

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

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

E n f a i t :

A. **a)**W._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], est marié et père de deux enfants (nés en [...] et [...]). Il a travaillé comme concierge professionnel à mi-temps puis à 100 % pour divers employeurs, en dernier lieu depuis le 1^{er} octobre 2014 pour la société A. _____ SA à [...].

Par courrier remis en mains propres le 23 avril 2020, A. _____ SA a résilié le contrat de son employé avec effet immédiat, lui reprochant un acte de violence à l'égard d'un déménageur, avec référence à un courrier d'avertissement du 12 mars 2020 dont la teneur est la suivante :

“Dernier avertissement

Monsieur,

Nous nous référons à la réunion d'aujourd'hui, jeudi 12 mars 2020, à 15h30.

A cet effet, nous vous prions de trouver ci-dessous une liste non exhaustive de votre comportement qui est devenu intolérable, à savoir :

- *Comportement agressif avec vos supérieurs, les fournisseurs, les locataires*
- *Refus d'effectuer des prestations selon les demandes de vos supérieurs*
- *Conflits récurrents avec plusieurs locataires (plusieurs cas juridiques en cours ou terminés)*
- *Plusieurs plaintes des locataires sur l'entretien général des immeubles*
- *Climat de terreur dans le quartier selon les dires de certains locataires*
- *Dégradation de l'image d'A. _____ et de la société propriétaire*

Au vu de ce qui précède, nous vous rappelons que vous représentez le propriétaire et la gérance, vous devez donc prendre toutes mesures utiles pour faire régner l'ordre et **la tranquillité**. Aussi, nous vous rappelons votre cahier des charges qui stipule que vous devez vous conformer à tous les ordres donnés dans l'exercice de vos fonctions.

Notre entreprise attache une grande importance à un comportement impeccable. Malgré la réception de divers avertissements écrits et verbaux, nous constatons aucun changement de votre attitude.

Au vu de ce qui précède, nous vous donnons un dernier avertissement. Lors de la prochaine plainte, nous vous licencierons sans préavis.

En vous remerciant d'en prendre bonne note, nous vous présentons, Monsieur, nos salutations distinguées."

b) Le 27 avril 2020, W. _____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi, à 100 %, auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...] en présentant une demande d'indemnité à la Caisse cantonale de chômage, agence de l'[...] (ci-après : l'agence) depuis le 1^{er} mai 2020, avisant que le licenciement avait été contesté (demande d'indemnité de chômage complétée le 30 avril 2020). Il a bénéficié, de la part de l'agence, de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation du 1^{er} mai 2020 au 31 août 2022. Indemnisé à 80 % sur la base d'un gain assuré de 6'416 fr., l'indemnité journalière était de 236 fr. 55 ($\{6'416 \text{ fr.} \times 80\} / 100\} / 21.7$ jours).

Par acte de son avocat du 4 mai 2020, l'assuré a contesté formellement et de manière motivée son licenciement, tout comme les reproches invoqués quant à son comportement.

Les 19 et 23 juin 2020, une « convention sur les modalités de départ » entre d'une part, W. _____, et d'autre part, A. _____ SA a été conclue, dont on extrait ce qui suit :

“Accord

I. Fin du contrat

Le contrat de travail liant M. W. _____ avec A. _____ SA a pris fin le **23 avril 2020**.

II. Indemnité de départ (prestation volontaire de l'employeur)

A. _____ offre à M. W. _____ qui accepte, à bien-plaire, sans obligation ni reconnaissance de responsabilité en relation avec la résiliation des rapports de travail, pour solde de tout compte et de toutes prétentions découlant des rapports de travail, la somme nette de CHF 26'000.-, à titre de soutien à sa famille dans l'attente d'une nouvelle activité, et pour tenir compte de ses années de service.

Dès signature de la présente Convention par M. W. _____, le montant de CHF 26'000.- sera versé sur le compte [...] auprès de la [...], avec les salaires de juin.

[...]

VII. A la signature de la présente convention, l'employeur remettra à l'employé le certificat de travail qui est annexé à la présente Convention et en fait partie intégrante. [...]"

Le certificat de travail annexé à cette convention établi par la société A. _____ SA a la teneur suivante :

"Nous, soussignés, certifions par la présente que Monsieur W. _____, né le [...], a travaillé chez A. _____ du 1^{er} octobre 2014 au 23 avril 2020 en tant que concierge (100%).

Dans cette fonction, il était responsable des immeubles aux adresses suivantes : Allée du [...], Route de [...], à [...].

Ses tâches principales étaient essentiellement les suivantes :

- Nettoyage et entretien des immeubles et des aménagements extérieurs
- Suivi administratif des rapports périodiques à la demande de la régie
- Coordination et divers petits travaux de réparation demandés par la régie
- Suivi et gestion des buanderies
- Visite et contrôle des logements vacants
- Accompagnement des artisans sur site
- Gestion des parkings, contrôle du stationnement et dénonciations
- Surveillance et service aux habitants
- Accueil et explication des nouveaux locataires
- Gestion des clés des immeubles/appartements
- Gestion et suivi du chauffage et eau chaude
- Maintien et contrôle des appareils techniques
- Gestion des ordures
- Suivi des travaux commandés par la régie
- Mesures contre le gel

Monsieur W. _____ exécutait ses tâches avec application à notre entière satisfaction. Il a toujours fait preuve de conscience professionnelle, de précision et de qualité dans le cadre de ses prestations.

Malheureusement, suite à des divergences d'opinion, la relation de travail a pris fin avec une convention de départ.

Nous remercions Monsieur W. _____ pour son engagement."

Par décision du 4 août 2020, l'agence a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de quarante-cinq jours consécutifs dès le 1^{er} mai 2020, au motif que, malgré les explications fournies, celui-ci avait donné, par son comportement, un motif de résiliation avec effet immédiat à son employeur, et qu'il était ainsi responsable de la perte de son emploi.

Le 31 août 2020, l'assuré s'est opposé à la décision de suspension précitée, en demandant son annulation. Sur la base de l'accord trouvé en relation avec la résiliation des rapports de travail ainsi que du contenu du certificat de travail annexé, il a contesté avoir été licencié avec effet immédiat pour de justes motifs et partant être responsable d'une quelconque faute imputable à son chômage ; la conclusion de cette convention, sans reconnaissance de responsabilité, ni obligation en lien avec la fin du contrat de travail, ne pouvait être considérée comme « une faute au sens de l'art. 45 OACI », d'autant plus que l'employeur avait initié cette démarche.

Par décision sur opposition du 16 mars 2021, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de l'agence du 4 août 2020. Elle a estimé que la question des justes motifs n'était pas pertinente pour l'établissement de la faute de l'assuré du point de vue des assurances sociales, dès lors que, selon le courrier d'avertissement du 12 mars 2020, l'employeur avait licencié l'intéressé en raison de son comportement agressif, et notamment l'acte de violence envers un déménageur ; dans la mesure où il pouvait s'attendre à « ce qu'une action/réaction agressive de sa part brisait le rapport de confiance avec son employeur, qui lui avait explicitement indiqué qu'il n'allait plus supporter cela », l'assuré était responsable de la perte de son emploi. Pour le reste, en qualifiant la faute de grave et en retenant la durée moyenne de suspension prévue en pareil cas, il avait été correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances.

B. Par acte du 5 mai 2021, W._____, représenté par Me Björn Bettex, a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation, subsidiairement à son annulation ainsi qu'au renvoi de la cause à la caisse intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. En substance, il a allégué que la décision attaquée se basait sur un avertissement du 12 mars 2020 ainsi que sur une appréciation subjective peu explicite de l'employeur, à savoir une soi-disant agressivité à l'encontre d'un déménageur, et qu'elle le sanctionnait dès lors uniquement sur la version des faits, contestée, de l'employeur ; ce dernier avait du reste reconsidéré sa position en lui proposant un « accord de sortie extrêmement généreux ». Il ajoutait qu'à la lecture du cahier des charges du poste de travail, astreignant notamment à dénoncer et surveiller des locataires ou leurs visiteurs, le respect de ces consignes était susceptible d'engendrer des tensions avec certains locataires ou certains visiteurs ; selon le recourant, les locataires des immeubles appréciaient beaucoup son travail dans sa fonction de concierge professionnel et ils le trouvaient « sympathique et pas agressif ». Si par impossible il devait être retenu qu'il se trouvait sans travail par sa propre faute, il plaidait une réduction de la durée de la sanction infligée, en l'absence d'une faute grave de sa part, ceci en référence à d'autres situations « incomparables avec le cas d'espèce » extraites de la jurisprudence.

Dans sa réponse du 9 juin 2021, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a conclu au rejet du recours et au maintien de la décision attaquée, renvoyant aux arguments qui y étaient développés. Elle a également produit son dossier consultable auprès du greffe du tribunal.

Une copie de cette écriture a été transmise au recourant le 22 juin 2021, pour son information.

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 compte tenu des fêtes (art. 38 al. 4 let. a LPGA) 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 quarante-cinq jours consécutifs dès le 1^{er} mai 2020 prononcée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

3. a) Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). 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 ; 126 V 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a).

b) Selon 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. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation 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.

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 175 consid. 5.2 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_964/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. En l'espèce, la décision de la caisse, telle que confirmée sur opposition, se fonde sur le fait que l'assuré aurait donné à son employeur un motif valable de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs.

Effectivement, si l'on se rapporte à la teneur de la lettre de licenciement ainsi qu'au courrier d'avertissement auquel il est fait référence, la sanction pourrait paraître justifiée dans son principe.

Toutefois, on ne saurait faire abstraction des arguments que l'intéressé a pu faire valoir à sa décharge. Or, on observe à cet égard qu'il s'est formellement et vigoureusement opposé à son licenciement, et qu'il a exposé de manière claire et circonstanciée le caractère infondé des griefs invoqués. On observe par ailleurs qu'à la suite de cette opposition, il a non seulement obtenu de son employeur une convention sur les modalités de son départ avec le versement d'une indemnité substantielle, ce qui rend compte d'une reconsidération par l'employeur des motifs du

congé, mais également un certificat de travail qui ne laisse plus place à aucun grief, bien au contraire.

Partant, à défaut pour l'intimée d'avoir instruit plus avant sur les tenants et aboutissants des comportements invoqués, il n'y avait pas lieu de retenir de comportement propre à justifier de justes motifs de licencier, la version de l'assuré bénéficiant de la caution finale de l'employeur telle qu'elle ressort d'une convention et d'un certificat de travail qui donnent crédit à ses allégations. On conçoit en effet difficilement que l'assuré ait obtenu cela de son employeur s'il s'était effectivement rendu coupable d'un comportement répréhensible ou fautif. Le doute devait donc lui profiter. En l'état du dossier, il y a en effet plutôt lieu de constater que l'intéressé rend suffisamment vraisemblable que le comportement en définitive seul incriminé n'a pas motivé le licenciement.

Au final, 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 la sanction telle que prononcée par la caisse intimée s'avère donc mal fondée dans son principe. Il y a lieu de l'annuler et d'admettre le recours en conséquence, après quoi il appartiendra à la caisse intimée de régler le sort des indemnités suspendues.

6. a) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA).

b) Vu le sort de ses conclusions, le recourant a droit à une indemnité de dépens à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA). Il convient d'arrêter cette indemnité à 1'200 fr., débours et TVA compris (art. 10 et 11 TFJDA [tarif 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'intimée.

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

- I. Le recours est admis.
- II. La décision sur opposition rendue le 16 mars 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV. La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, versera à W._____ une indemnité de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- W. _____),
- Caisse cantonale de chômage Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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 :