

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 1^{er} octobre 2024

Composition : Mme BERBERAT, juge unique
Greffier : M. Genilloud

Cause pendante entre :

Y. _____, à [...], recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE, DIVISION JURIDIQUE, à Lausanne,
intimée.

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

E n f a i t :

A. Y._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a travaillé pour le compte de l'U._____ (ci-après : l'U._____ ; anciennement A._____) depuis le 22 mars 2021, d'abord en qualité de « Project Coordinator », puis en tant que « Project Manager » à compter du 22 mars 2022.

Par courrier du 31 août 2023, l'U._____ a résilié le contrat de travail de l'intéressé avec effet au 31 octobre 2023 en raison d'un potentiel conflit d'intérêts survenu à la suite de la nomination de ce dernier au poste de président de V._____ le 19 août 2023.

L'assuré s'est inscrit au chômage le 30 octobre 2023 auprès de l'Office régional de placement de [...] indiquant être disponible à 100 % à compter du 1^{er} novembre 2023, et a sollicité des indemnités de chômage à compter de cette même date. Un délai-cadre d'indemnisation courant du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2025 a ainsi été ouvert.

Par courrier du 23 novembre 2023, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée), dans le but de déterminer si l'assuré portait une responsabilité dans la perte de son emploi, a demandé à l'U._____ de lui indiquer les motifs qui avaient conduit au licenciement de l'intéressé.

Par courrier du 1^{er} décembre 2023, l'U._____ a répondu, expliquant notamment qu'elle avait licencié l'assuré en raison de son élection à la présidence de V._____, laquelle générerait un potentiel conflit d'intérêts et était susceptible d'affecter et de nuire à son travail au sein de l'U._____.

Invité par la Caisse à fournir à son tour ses explications, l'assuré, par courrier du 13 décembre 2023, a indiqué qu'il avait été licencié à la suite de son élection en tant que président de V._____, une association affiliée à l'U._____. Cette dernière se devait d'agir avec

neutralité et il fallait écarter le risque qu'une fédération nationale soit favorisée. Il a précisé que l'U._____ ne lui avait pas proposé de quitter sa fonction de président à V._____.

Par décision du 14 décembre 2023, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage durant seize jours dès le 1^{er} novembre 2023, au motif que par son comportement, il avait donné à son ancien employeur un motif valable de résiliation du contrat de travail, à tout le moins par dol éventuel, ce qui constituait une faute de gravité moyenne.

Le 9 janvier 2024, l'assuré a fait opposition à l'encontre de la décision précitée. En substance, il a fait valoir que son licenciement n'était pas survenu en raison d'une faute de sa part. Il a indiqué qu'il avait été nommé président après que V._____ a cessé d'être affiliée à l'U._____, pensant dès lors qu'il n'y aurait pas de conflit d'intérêts. L'U._____ lui avait d'ailleurs confirmé oralement que sa nomination à la présidence de V._____ n'engendrerait aucun conflit professionnel. De plus, les reproches adressés à son encontre et décrits par son ancien employeur dans son courrier du 1^{er} décembre 2023 à la Caisse, soit en particulier le fait que sa fonction de président de V._____ aurait un impact sur son travail au sein de l'U._____, n'avaient jamais été abordés et ne ressortaient pas de la résiliation du contrat de travail, ce qui démontrait que le licenciement n'avait pas été donné en raison de sa nomination au poste de président de V._____ mais pour d'autres raisons personnelles. En outre, aucune alternative au licenciement ne lui avait été proposée.

Par décision sur opposition du 21 mars 2024, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré. Elle a considéré qu'il n'était pas contesté que l'assuré s'était porté candidat, puis avait accepté son élection à la présidence de V._____ sans en informer son employeur. Or il aurait dû s'assurer, avant son élection, que l'U._____ l'autoriserait à exercer cette activité. En ne le faisant pas, il a pris le risque, réalisé en l'espèce, que l'employeur, informé de cette élection, mette un terme au contrat de travail. Elle a également relevé que l'assuré avait reçu plusieurs

avertissements de son employeur liés à son comportement au travail. Bien que ces faits, au demeurant contestés par l'assuré, n'étaient pas à l'origine de son licenciement, l'assuré ne pouvait ignorer qu'il devait être particulièrement diligent pour conserver son emploi. Quant à la quotité de la sanction, elle devait être confirmée.

B. Par acte du 26 avril 2024, Y._____ a déféré la décision sur opposition du 21 mars 2024 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant principalement à son annulation, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à la Caisse pour nouvelle décision au sens des considérants. En substance, il a contesté avoir commis une quelconque faute à l'égard de son ancien employeur. A cet égard, il a notamment exposé qu'il avait pris ses précautions en contactant l'U._____ au préalable, laquelle lui avait confirmé qu'il n'existait pas de conflit professionnel. De plus, contrairement à l'avis de la Caisse, il n'était pas tenu d'obtenir l'autorisation préalable de son employeur, mais seulement de l'informer d'un conflit d'intérêts potentiel.

Dans sa réponse du 31 mai 2024, la Caisse a conclu au rejet du recours, renvoyant aux motifs contenus dans sa décision sur opposition.

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 dès le 1^{er} novembre 2023 prononcée par l'intimée à l'encontre du recourant est justifiée dans son principe, le cas échéant, quant à sa quotité, au motif que l'assuré a commis une faute de gravité moyenne en étant licencié en raison d'un conflit d'intérêts potentiel.

3. a) 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, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Cette obligation pour l'assuré d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou abréger le chômage est notamment concrétisée à l'art. 17 al. 1 LACI.

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 la personne assurée ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement de la personne intéressée. 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. La personne assurée doit faire 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 que la personne assurée ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'elle ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'elle se soit ainsi rendue coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références ; voir également ATF 147 V 342 consid. 6.1).

c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1).

d) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

4. 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 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées).

5. a) En l'espèce, l'intimée a suspendu le recourant dans son droit aux indemnités journalières de chômage durant seize jours au motif qu'en acceptant sa nomination à la présidence de V._____, sans requérir l'accord préalable de son employeur, il a pris le risque - réalisé - de donner à ce dernier un motif de résiliation.

b) Dans un premier temps, il convient d'examiner si le comportement adopté par le recourant justifie, sur le principe, une sanction sous la forme d'une suspension du versement de ses indemnités de chômage.

Cela étant, il sied de relever que le recourant n'a informé au préalable son employeur ni de sa candidature à la présidence de V._____, ni de son élection à ce poste. Quoi qu'en dise le recourant, on ne saurait retenir, au vu du dossier, qu'il s'est d'abord enquis auprès de son employeur quant à un potentiel conflit d'intérêts. S'il allègue avoir

reçu - oralement - l'assurance de la part de l'U._____ que sa nomination à la présidence de V._____ n'engendrerait pas de « conflit professionnel », une telle affirmation n'a toutefois pas été rendue suffisamment vraisemblable. Il en va de même de l'allégation selon laquelle son licenciement serait un prétexte ou lié à des motifs personnels. Ces déclarations apparaissent au demeurant en contradiction avec les éléments au dossier et la chronologie des faits. En effet, le recourant, durant les rapports de travail, a reçu plusieurs avertissements de l'ancien secrétaire général de l'U._____ en raison de son comportement (cf. avertissements des 26 octobre et 15 décembre 2022 et 21 février 2023). Ceux-ci n'ont toutefois pas conduit au licenciement du recourant et ce dernier n'en a au demeurant plus reçu depuis lors, y compris après le départ de l'ancien secrétaire général en juin 2023. A l'inverse, informée le 20 août 2023 de la nomination de ce dernier à la présidence de V._____, l'U._____ a rapidement réagi et résilié le contrat de travail de l'intéressé le 31 août 2023. Dans son courrier du 1^{er} décembre 2023, l'U._____ a expliqué que V._____ avait quitté l'U._____ en juin 2023. Il avait toutefois été convenu qu'elle la réintègre en tant que membre provisoire, sous la direction du recourant. L'U._____ a par ailleurs précisé que le licenciement du recourant était justifié par l'élection de ce dernier à la présidence de V._____, laquelle pouvait potentiellement affecter et nuire à son travail au sein de l'U._____, notamment parce que la gestion d'une fédération nationale prenait du temps. Il existait également un risque de conflit d'intérêts. Il apparaît donc que le licenciement du recourant découle de son élection à la présidence de V._____, et non pas pour des motifs personnels. Quand bien même, comme l'affirme le recourant, il ne serait pas tenu de requérir l'accord de son employeur avant d'accepter le poste à la présidence de V._____, cela ne changerait rien au fait, seul pertinent en l'espèce, qu'en agissant de la sorte, il s'est accommodé du risque que son employeur le licencie en raison d'un potentiel conflit d'intérêts. C'est d'autant plus vrai que le domaine d'activité de V._____ est similaire à celui de l'U._____ et que le recourant avait connaissance du risque de conflit d'intérêts. Il devait par conséquent se rendre compte des répercussions d'un tel conflit sur son activité au sein de l'U._____. Enfin, contrairement à ce que semble

croire le recourant, l'intimée ne lui reproche pas d'avoir préparé une activité ultérieure en cours d'emploi mais d'avoir accepté, sans l'accord de son employeur, une nouvelle activité susceptible d'entrer en conflit avec celle exercée jusqu'alors au sein de l'U._____. Compte tenu de ce qui précède, il convient de retenir qu'en ne s'assurant pas, préalablement à son élection à la présidence de V._____, que son employeur l'autorisait à effectuer cette activité, le recourant a pris le risque - réalisé en l'espèce - de donner à son employeur un motif valable de résiliation et qu'il est de ce fait sans travail par sa propre faute.

Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que l'intimée a estimé que le recourant avait, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail, ce qui constitue une situation de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

c) La suspension du droit à l'indemnité de chômage étant fondée dans son principe, il convient dans un second temps de qualifier la gravité de la faute, afin de se prononcer en conséquence sur la quotité de la sanction.

En l'occurrence, l'intimée a estimé que la faute commise par le recourant devait être qualifiée de gravité moyenne. Cette appréciation doit être confirmée, ce d'autant plus qu'en l'absence de circonstances particulières, la faute grave est généralement retenue par l'administration et les tribunaux dans ce genre de cas (cf. TF 8C_584/2020 du 17 décembre 2020 consid. 6 ; TF 8C_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; Boris Rubin, op. cit., n° 119 ad art. 30 LACI).

Pour le reste, la quotité de la sanction, non contestée par le recourant, demeure dans le cadre défini par l'art. 30 al. 3 LACI, l'art. 45 OACI et le barème des mesures de suspension élaboré par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) à l'attention des organes de l'assurance-chômage (Bulletin LACI IC, D75). Elle ne prête pas le flanc à la critique et respecte le principe de la proportionnalité dans la mesure où la sanction

prononcée correspond au minimum prévu par ledit barème en cas de faute de gravité moyenne.

6. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition querellée confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 21 mars 2024 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

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

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Y. _____, à [...],
- Caisse cantonale de Chômage, Division juridique, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 :