

S1 13 149

JUGEMENT DU 15 AVRIL 2014

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Eve-Marie Dayer-Schmid, présidente ; Jean-Bernard Fournier et Jean-Pierre Zufferey, juges ; Véronique Largey, greffière

en la cause

X_____, recourant, représenté par Maître A_____

contre

Caisse de chômage Y_____, intimée

(art. 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. a OACI, 45 al. 3 OACI ; chômage par la propre faute de l'assuré, gravité de la faute, durée de la suspension du droit)

Faits

1. X_____, né le xxx 1966, était employé auprès de la Société B_____ (ci-après : l'employeur) depuis le 1^{er} décembre 2010 [pages 31, 48 et 55 du dossier de la Caisse de chômage Y_____ (ci-après : la Caisse), d'où toutes les pièces mentionnées ci-dessous sont, sauf mention contraire, tirées].

Par lettre du 6 octobre 2011, X_____ a été averti par son employeur, en référence à un entretien qu'il avait eu le 30 septembre précédent avec son supérieur, que son comportement ne correspondait pas à ce qu'un employeur était en droit d'attendre d'un collaborateur, que son manque de diplomatie ainsi que son attitude agressive envers les fournisseurs et ses collègues étaient inacceptables, que cette attitude créait une mauvaise ambiance de travail et qu'il lui était demandé d'apporter une amélioration immédiate à son comportement, faute de quoi l'employeur se verrait contraint de reconsidérer les rapports de travail (page 30).

X_____ a déposé une demande d'indemnité de chômage dès le 23 mai 2012 pour un taux d'activité de 100% (page 47).

Par courrier du 24 mai 2012, l'employeur s'est référé à un entretien tenu le 22 mai précédent entre X_____ et deux de ses supérieurs (pièce 2 produite par le recourant) et a confirmé la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat au 22 mai 2012 (pages 41 et 55).

Le 24 mai 2012, X_____ a précisé à l'attention de la Caisse qu'il y avait déjà eu des conflits avec des ouvriers d'une entreprise d'isolation qui ne respectaient rien et laissaient leurs équipements à même le sol, que cela entravait son travail, que le matin du 22 mai précédent, il était en train de sortir des palettes vides du magasin, que l'un de ces ouvriers effectuait des travaux sur son passage, qu'il lui avait demandé de laisser la voie libre, que l'ouvrier l'avait alors insulté, qu'il avait appelé son supérieur, que l'ouvrier était revenu vers lui, que celui-ci l'avait agressé avec une sorte de couteau en lui faisant signe qu'il allait l'égorger, que lui-même s'était alors senti menacé, qu'en état de légitime défense, il avait mis un coup de tête à l'ouvrier, qu'il avait ensuite continué son travail, que la police était venue, qu'il avait alors expliqué ce qu'il s'était passé et qu'il avait décidé de porter plainte (page 43).

Le 6 juin 2012, l'employeur a écrit à Me A_____, conseil de l'assuré, que la gravité et la violence des faits qui s'étaient produits dans son magasin du Centre commercial C_____ de D_____ le 22 mai 2012 l'avaient contraint à mettre un terme au contrat de travail le liant à X_____, avec effet immédiat et pour justes motifs, et qu'avec l'accord de la police qui enquêtait sur cette affaire, il était disposé à faire visionner la vidéo de ce regrettable et inacceptable incident (pièce 4 produite par le recourant).

Sur demande formulée par la Caisse le 25 juin 2012 (page 32), l'employeur a répondu le 27 juin suivant que X_____ avait été licencié avec effet immédiat le 22 mai 2012 au motif que, le même jour, il avait violemment agressé un ouvrier d'une autre entreprise en lui assénant un coup de tête sur le nez. L'employeur a ajouté que la police s'était déplacée sur les lieux et qu'une plainte avait été déposée par l'ouvrier (page 31 et pièce 2 produite par le recourant).

2. Par décision du 28 juin 2012, la Caisse a prononcé une suspension de trente-et-un jours du droit à l'indemnité de chômage à compter du 23 mai 2012. Elle a retenu que X_____ avait, par son attitude, amené son employeur à mettre fin au contrat de travail, qu'il s'était donc retrouvé au chômage par sa propre faute et que ce fait justifiait une suspension du droit de l'assuré à l'indemnité.

Le 28 août 2012, X_____ a contesté cette décision. Il a joint à son opposition une copie de sa version des faits transmise antérieurement à la Caisse. Il a ajouté que l'ouvrier en question, un dénommé E_____, avait déposé plainte pénale, qu'une instruction était en cours, que lui-même avait été entendu en date du 16 août 2012 et qu'il avait à son tour déposé plainte pénale contre E_____ pour menace. Il a précisé que celui-ci était venu à l'intérieur du magasin muni d'un couteau, qu'il l'avait alors menacé, en lui indiquant par un geste qu'il voulait l'égorger, et que lui-même avait alors réagi à cette provocation en donnant un « coup de boule » à E_____. L'assuré a fait valoir que cette réaction entraînait dans la protection de sa sphère privée, qu'elle ne portait pas atteinte aux relations de travail avec son employeur, que même si ce comportement semblait inadéquat, une telle réaction, compte tenu de son caractère « bouillant », n'était pas de nature à rompre la confiance entre employeur et employé, qu'il avait en effet exécuté son travail de magasinier correctement et à la satisfaction de son employeur, qu'il avait demandé à plusieurs reprises l'intervention de ses supérieurs afin de ne plus être empêché d'accomplir ses tâches, que l'employeur aurait dû prendre des mesures afin d'assurer à son collaborateur de bonnes conditions de travail et que celui-là ne saurait faire grief à celui-ci d'avoir voulu mettre de l'ordre. Il a

conclu que les événements du 22 mai 2012 ne justifiaient ni le licenciement avec effet immédiat ni la décision de suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

Par courrier du 29 août 2012, la Caisse a communiqué à l'assuré que l'affaire était suspendue jusqu'à droit connu en procédure pénale et l'a prié de l'informer de l'issue de cette procédure.

Dans le cadre de la procédure pénale P1 12 1318 E_____ <> X_____, les deux protagonistes sont parvenus, le 17 juin 2013, à une conciliation devant le Procureur et ont retiré leurs plaintes respectives pour lésions corporelles simples et « lésions menaces » (pièce 6 produite par le recourant). Dans son ordonnance du lendemain, le Procureur a classé la procédure. Il a exposé qu'à la suite d'une altercation survenue le 22 mai 2012 dans les locaux du centre commercial C_____ à D_____, au cours de laquelle E_____ avait été frappé au visage par un coup de tête, celui-ci avait déposé plainte contre X_____ pour lésions corporelles simple, que le 10 juillet (recte : 16 août) suivant, X_____ avait, à son tour, toujours en relation avec les événements du 22 mai 2012, déposé plainte contre E_____ pour menaces, que, citées en conciliation, les parties avaient, à l'issue des négociations transactionnelles, retiré les plaintes déposées et que X_____ avait accepté, conformément à l'article 426 alinéa 2 CPP, de payer les frais de procédure, lesquels devaient être mis à sa charge car c'était son comportement qui était à l'origine de la procédure pénale (pièce 7 du recourant).

En date du 17 juin 2013, X_____ a remis à la Caisse copie de la conciliation intervenue le même jour devant le Procureur. Il a souligné que l'enquête réalisée à la demande de celui-ci avait permis d'établir qu'aucun élément ne contredisait le récit des événements qu'il avait lui-même fait dans le document joint à son opposition du 28 août 2012. Se référant à cette opposition, il a réitéré ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du 28 juin 2012 et à la levée de toute sanction à son encontre.

Par décision du 12 juillet 2013, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 28 juin 2012. Elle a relevé que dans le cadre de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI, une sanction pouvait être valablement prononcée en présence d'un comportement précis et bien établi du travailleur, lequel a donné à l'employeur un motif de résiliation du contrat de travail, qu'il était toutefois sans importance que le congé ait été donné pour l'échéance contractuelle ou dans le délai légal, ou qu'il l'ait été en application de l'article 337 CO, soit avec effet immédiat et pour de justes motifs, qu'il

suffisait que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son licenciement, sans que l'employeur ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire, et que tel pouvait aussi être le cas lorsqu'un employé présentait un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de travail intenable. Elle a souligné qu'en l'espèce, X_____ avait déjà reçu, le 6 octobre 2011, un avertissement écrit de son employeur, en raison d'un manque de diplomatie et d'une attitude agressive envers les fournisseurs et ses collègues, qu'en date du 22 mai 2012, l'employeur avait mis fin avec effet immédiat au rapport de travail, au motif que, le même jour, l'assuré avait violemment agressé un ouvrier d'une autre entreprise en lui assénant un coup de tête sur le nez, qu'un employeur était en droit d'exiger d'un travailleur un effort de conciliation propre à régler à l'amiable les éventuels conflits susceptibles de l'opposer à d'autres personnes sur le lieu de travail, que X_____ avait adopté un comportement inadéquat en réaction aux éventuelles provocations ou menaces alléguées par celui-ci, que le point de savoir s'il fournissait des prestations irréprochables dans le cadre de son travail n'était pas déterminant, que X_____ avait ainsi bel et bien donné à son employeur, par ce comportement, un motif de le renvoyer et que, par conséquent, il s'était retrouvé au chômage par sa propre faute. La Caisse a conclu qu'une suspension du droit à l'indemnité se justifiait, que la faute commise devait être qualifiée de grave et que le minimum de trente-et-un jours retenu était très généreux.

3. Le 16 septembre 2013, X_____ a interjeté recours contre cette décision en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation. Il a requis l'édition en la procédure du dossier pénal P1 12 1318. Il a souligné que sa version des faits avait été confirmée par l'instruction pénale, qu'il avait agi dans l'intérêt de son employeur et dans le but de se prémunir contre les menaces du dénommé E_____, que, malgré ses interventions, ses supérieurs avaient négligé d'intervenir auprès de l'employeur de celui-ci pour assurer de bonnes conditions de travail à chacun, qu'il s'était senti agressé par le geste de E_____ qui lui avait montré, couteau à la main, qu'il allait l'égorger, que lui-même avait réagi en état de légitime défense et qu'il avait alors infligé un « coup de boule » à cet ouvrier. Il a ajouté que, même si sa réaction pouvait paraître disproportionnée, son employeur l'avait licencié avec effet immédiat sans tenir compte des circonstances de l'affaire, que ses supérieurs avaient pourtant souligné sa fiabilité, son sérieux et sa conscience professionnelle, qu'il n'avait pas, comme la Caisse semblait l'insinuer, un caractère rendant les rapports de travail intenable et que la question de savoir si le licenciement avec effet immédiat était

justifié ou non serait tranchée par le Tribunal du travail. Il a conclu qu'il n'avait pas violé ses obligations contractuelles et qu'il n'avait donc pas commis de faute.

En date du 18 octobre 2013, la Caisse a déposé sa réponse ainsi que son dossier et conclu au rejet du recours. Reprenant plusieurs arguments déjà développés dans son opposition, elle a rappelé que selon les faits établis sur la base des propres dires de l'assuré, celui-ci avait donné un « coup de boule » à un ouvrier d'une autre entreprise, que ce comportement avait motivé son licenciement immédiat le 22 mai 2012, qu'en matière d'assurance-chômage, un comportement non fautif mais simplement évitable pouvait être à l'origine d'une sanction et que la violation des obligations contractuelles n'était pas nécessaire à cet égard. Elle a également fait remarquer que, dans l'ordonnance de classement, X_____ avait accepté de payer les frais de procédure, lesquels devaient être mis à sa charge dès lors que c'était son comportement qui avait été à l'origine de la procédure pénale.

Par courrier du 12 novembre 2013, le recourant a répliqué que E_____ avait admis l'avoir provoqué et menacé, qu'il s'en était excusé, que X_____ en avait fait de même, que les plaintes réciproques avaient ainsi pu être retirées, que la question de la légitime défense et du caractère disproportionné de sa réaction était donc restée sans réponse, que la première plainte avait été déposée par E_____, qu'aucune conclusion ne pouvait être tirée de son acceptation d'assumer les frais de la procédure pénale et qu'il l'avait fait pour favoriser le retrait des plaintes. Il a relevé en outre que l'affirmation de la Caisse, selon laquelle il aurait pu éviter les événements du 22 mai 2012 en faisant preuve de la diligence voulue, constituait une belle formule ne tenant pas compte des conditions de travail très difficiles en raison des travaux de transformation au centre commercial C_____, du manque de respect, des provocations et des menaces dont E_____ avait fait preuve à l'égard de sa personne ainsi que de son travail et qu'il n'aurait pas eu cette réaction envers celui-ci, si ses supérieurs avaient rempli leurs obligations en intervenant lorsqu'il leur en avait fait la demande. Il en a déduit qu'il ne s'était pas retrouvé au chômage par sa propre faute et que si son comportement n'était pas excusable, il était toutefois compréhensible au regard des conditions dans lesquelles il exerçait son activité.

Dans sa lettre du 9 décembre 2013, la Caisse a maintenu sa conclusion et déclaré qu'en l'absence d'arguments réellement nouveaux invoqués par le recourant, elle n'avait pas d'observations complémentaires à faire valoir.

L'échange d'écritures a été clos le lendemain.

L'édition du dossier de la procédure pénale P1 12 1318 a été requise le 10 mars 2014.

A la même date, certains documents manquants ont également été demandés à la Caisse qui les a transmis à la Cour le 12 mars suivant.

Le dossier pénal susmentionné a été versé en cause le 13 mars 2014. Le lendemain, les parties ont été invitées à déposer d'éventuelles observations sur ce dossier.

Par courrier du 3 avril 2014, X_____ a déclaré ne pas avoir de nouvelles observations à formuler sur le dossier pénal et a renvoyé à ses précédentes écritures.

Le 7 avril suivant, la Caisse a également renoncé à déposer une détermination complémentaire et a réitéré sa conclusion tendant au rejet du recours.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le lundi 16 septembre 2013, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 12 juillet précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours prolongé des fériés d'été (art. 38 al. 4 let. b et 60 LPGA ; cf. également art. 38 al. 3 LPGA) devant l'instance compétente (art. 56, 57 et 58 LPGA ; art. 81bis al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2.1 Le présent litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que la Caisse a confirmé le principe et, le cas échéant, la durée de trente-et-un jours dès le 23 mai 2012 de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de X_____.

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3, 3^{ème} phrase LACI). La suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (art. 45 al. 3 let. a OACI), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (art. 45 al. 3 let. b OACI) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. c OACI). La suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute (art. 45 al. 1 let. a OACI).

La notion de faute propre de l'assuré au sens de ces dispositions suppose que la survenance du chômage ait été entraînée non pas par des facteurs objectifs mais s'explique, au vu des conditions et des circonstances personnelles, par le comportement évitable de la personne assurée, dont l'assurance-chômage ne répond pas (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et C 212/04 du 16 février 2005 consid. 1.2.1 et les références, DTA 1998 no 9 p. 44 consid. 2b). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations (CO). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, soit non seulement lorsque l'assuré a violé ses obligations professionnelles mais également dans le cas où il présente un caractère particulier qui rend les rapports de travail intenable pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2, arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 48/04 du 14 avril 2005, C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1, ATF 112 V 242 consid. 1). En d'autres termes, une mesure de suspension ne se justifie que si l'assuré adopte un comportement dont on pouvait raisonnablement exiger de lui qu'il s'en abstînt ou s'abstient d'un comportement dont on aurait raisonnablement pu exiger de lui qu'il l'adoptât. Si dite exigibilité est présumée, cette présomption peut être renversée, étant précisé qu'il ne faut alors pas se montrer trop strict quant à la preuve à fournir par l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6). L'attitude de l'assuré ayant donné lieu à la suspension du droit à l'indemnité doit cependant avoir joué un rôle causal dans la survenance du chômage et constituer ainsi une violation de l'obligation de l'éviter (ATF 122 V 34 consid. 3a).

En outre, conformément à l'article 20 lettre b de la Convention no 168 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988, le comportement reproché à l'assuré doit être intentionnel (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2, C 230/01 du 13 février 2003 consid. 1, C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1, ATF 124 V 234 consid. 3b). Dans ce contexte, il suffit que le comportement général de celui-ci sur la place de travail ait été réprouvé à juste titre par l'employeur et que l'employé, bien que connaissant cette désapprobation, n'ait pas modifié son comportement, donnant ainsi à l'employeur une raison de le congédier, respectivement ait envisagé la possibilité d'une résiliation des rapports de travail. Est déterminant le point de savoir si l'assuré pouvait et devait considérer que son comportement entraînerait peut-être un licenciement (arrêts du Tribunal fédéral 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4, C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b). En d'autres termes, le chômage est à tout le moins provoqué par dol éventuel lorsque, à la suite d'un avertissement, la personne assurée sait qu'un certain comportement ne sera pas ou plus toléré par l'employeur et entraînera la résiliation des rapports de travail mais ne s'efforce pas, dans la mesure exigible de sa part compte tenu des conditions et des circonstances personnelles, de changer l'attitude que celui-ci lui reproche (BVR/JAB 1999 373 consid. 5c). On est en droit d'exiger du travailleur un effort de conciliation propre à régler à l'amiable les éventuels conflits qui peuvent l'opposer à l'employeur, à ses supérieurs hiérarchiques ou même à ses collègues. Si le travailleur fournit des prestations irréprochables mais fait parallèlement preuve d'un comportement qui suscite des remises à l'ordre successives justifiant finalement son licenciement, il peut être sanctionné. C'est donc en définitive le caractère évitable du motif de résiliation du contrat qui déterminera dans quelle mesure une sanction est justifiée (Rubin Boris, Assurance-chômage, droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2^{ème} éd. 2006, p. 438).

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 (arrêt du Tribunal fédéral C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2, arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2, C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1, ATF 112 V 242 consid. 1).

La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité. En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations. En revanche, la durée effective du chômage ne constitue pas un critère d'évaluation de la gravité de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1 et les références, paru in SVR 2013 ALV Nr. 7).

Lorsque la procédure pénale fait l'objet d'une ordonnance de classement ou que le prévenu est acquitté, tout ou partie des frais de procédure peuvent être mis à sa charge s'il a, de manière illicite et fautive, provoqué l'ouverture de la procédure ou rendu plus difficile la conduite de celle-ci (art. 426 al. 2 CPP).

2.2 En l'occurrence, il a été établi et il n'est d'ailleurs pas contesté par le recourant que celui-ci a, le 22 mai 2012, sur sa place de travail, asséné un coup de tête sur le nez de E_____ (page 43), que ce comportement, qualifié de grave, de violent et d'inacceptable par son employeur qui disposait d'un enregistrement-vidéo de la scène, a donné à la Société B_____ un motif de résiliation immédiate du contrat de travail (pages 31, 41 et 55 et pièces 2, 4 et 7 produites par le recourant) et que, moins de huit mois auparavant, X_____ avait été averti par son employeur que son manque de diplomatie ainsi que son attitude agressive envers les fournisseurs et ses collègues étaient inacceptables et qu'une amélioration immédiate de son comportement était attendue, faute de quoi dite société se verrait contrainte de reconsidérer les rapports de travail (page 30). A la suite de cet avertissement, X_____ savait donc qu'un comportement agressif ne serait plus toléré par son employeur, qu'une telle attitude entraînerait la résiliation des rapports de travail et que, s'il désirait conserver son emploi, il était impératif de changer cette attitude, de s'abstenir de tout comportement irrespectueux d'autrui et de s'efforcer, comme tout employeur est en droit d'attendre d'un travailleur, de rechercher une solution amiable aux éventuels conflits susceptibles de surgir sur la place de travail. En date du 22 mai 2012 toutefois, son caractère « bouillant » s'est manifesté de manière violente et

contraire au droit pénal, justifiant l'intervention de la police ainsi que le dépôt immédiat d'une plainte par la personne agressée (pièces 6 et 7 du recourant) et rendant ainsi les rapports de travail intenable pour l'employeur. N'y change rien le fait que les conditions de travail à cette époque étaient difficiles en raison des travaux de transformation au centre commercial C_____, que les supérieurs de l'assuré aient négligé d'intervenir afin de lui permettre d'effectuer correctement ses tâches, que celui-ci ait répondu au manque de respect et aux provocations de E_____ envers sa personne et son travail, qu'il se soit senti menacé par l'attitude de cet ouvrier, qu'il ait lui-même déposé plainte pénale contre ce dernier quelques temps après les faits et qu'il ait toujours exécuté ses obligations professionnelles à l'entière satisfaction de son employeur.

Il convient d'ajouter que l'affirmation de l'assuré dans son courrier du 17 juin 2013 à l'attention de la Caisse, selon laquelle l'enquête de police avait permis d'établir l'absence de toute contradiction avec le récit des événements qu'il avait lui-même fait dans le document joint à son opposition du 28 août 2012 (page 43), n'est pas exacte. En effet, à teneur de ce document, l'ouvrier en question aurait « agressé X_____ avec une sorte de couteau », ce qui aurait justifié le dépôt par celui-ci d'une plainte pénale pour « lésions menaces » contre celui-là (pièce 6 produite par le recourant). Or, il ressort de cette enquête que E_____ n'a pas infligé à l'assuré des lésions corporelles au moyen d'une arme blanche, comme les explications écrites de celui-ci l'ont laissé entendre. De plus, E_____ a, lors de son audition par la police cantonale le 20 août 2012, nié avoir menacé X_____ en faisant un geste en direction de sa gorge avec un couteau et lui avoir dit qu'il allait l'égorger. Interrogés à titre de renseignements les 24 mai et 14 juin précédents, F_____ et G_____ ont déclaré à la police ne pas avoir entendu E_____ proférer de telles menaces à l'encontre de X_____ avant d'avoir été frappé. Les 17 et 18 juillet 2012, H_____ et I_____ ont précisé lors de leur audition qu'une vingtaine de minutes avant les faits, ils se trouvaient avec leur collègue E_____, qu'ils avaient croisé l'assuré et que celui-ci avait marmonné une grossièreté à leur endroit. Ces personnes entendues ont également toutes précisé que X_____ avait, déjà par le passé, adopté un comportement inadéquat ou eu un échange de mots avec des ouvriers actifs sur le chantier du centre commercial C_____. Enfin, l'enregistrement-vidéo des faits survenus le 22 mai 2012, pièce qui figure au dossier pénal, montre E_____ marchant normalement dans le magasin, un objet métallique dans la main droite et un rouleau de ruban adhésif semble-t-il dans la main gauche, se retournant tout à coup, probablement interpellé par X_____, lequel

arrive en face de lui, le pousse violemment en arrière en lui assénant un coup de tête sur le nez et le fait tomber au sol. Le geste de menace avec un couteau, décrit par l'assuré à l'attention de la Caisse (page 43), n'est pas visible sur cet enregistrement. Le visionnement de cette scène ne peut que confirmer les qualificatifs de grave, de violent et d'inacceptable utilisés par l'employeur dans son courrier du 6 juin 2012 au conseil de l'assuré (pièce 4 produite par le recourant).

Comme celui-ci l'a d'ailleurs lui-même concédé dans son opposition, son recours puis sa réplique, le coup qu'il a porté à E_____ était inadéquat et disproportionné et n'était pas excusable. Dans son ordonnance de classement du 18 juin 2013, le Procureur a en outre fait application de l'article 426 alinéa 2 CPP et mis les frais de procédure à la charge de X_____. Le Procureur a retenu à cet égard que l'attitude de celui-ci, considérée en tout cas implicitement comme illicite et fautive, avait provoqué l'ouverture de la procédure. L'enregistrement-vidéo des faits montre en tout cas qu'un employeur ne saurait garder à son service un travailleur, déjà averti pour manque de diplomatie et agressivité (page 30), capable d'agir comme l'assuré s'est comporté le 22 mai 2012 envers E_____, qu'il y ait eu ou non provocation et menace de la part de celui-ci. C'est donc à juste titre que la Caisse a considéré que l'assuré s'était retrouvé au chômage par sa propre faute. Comme souligné plus haut, le coup porté par X_____ constitue une infraction à l'article 123 chiffre 1 du code pénal suisse. Il a également été relevé ci-dessus que l'employeur n'a pas fait preuve d'exagération, en qualifiant ce geste de grave, de violent et d'inacceptable (pièce 4 produite par le recourant). Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation, en estimant que la faute commise par l'assuré était grave, et la Cour ne voit aucun motif impérieux de s'écarter de cette appréciation. Enfin, à l'instar de ce que la Caisse a fait remarquer dans la décision entreprise puis dans sa réponse au recours, la durée minimale de la suspension du droit à l'indemnité de trente-et-un jours, prévue par l'article 45 alinéa 3 lettre c OACI en cas de faute grave et retenue en l'espèce, est favorable au recourant. A titre de comparaison, le Tribunal fédéral des assurances a jugé appropriée la même durée de suspension concernant un employé qui, après trois avertissements pour ébriété sur le lieu de travail, déficience de sa productivité et absences répétées non motivées, avait subitement quitté son poste de travail à la suite d'une altercation avec l'un des responsables de l'entreprise.

3. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté et les décisions de la Caisse des 28 juin et 12 juillet 2013 sont confirmées.

Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. a i.i. LPGA).

Le recourant, qui succombe, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g i.i. a contrario LPGA).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Sion, le 15 avril 2014