

BGer C_362/2000 vom 12. Januar 2001

Bundesgericht, 2001-01-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_362_2000

FR: TF C_362/2000 du 12 janvier 2001

IT: TF C_362/2000 del 12 gennaio 2001

Erwägungen

E. 1

Le recourant soulève plusieurs griefs d'ordre formel sur le déroulement de la procédure de première instance. Dans la mesure où il se prévaut d'une violation de règles essentielles de procédure (art. 105 al. 2 en corrélation avec l'art. 132 OJ), notamment du droit d'être entendu, ces griefs doivent être examinés en premier lieu, car il se pourrait que le tribunal accueille le recours sur ce point et renvoie la cause à l'autorité cantonale sans examen du litige au fond (ATF 119 V 210 consid. 2).

E. 2

Le recourant reproche tout d'abord à la commission et au Groupe Réclamations de n'avoir pas examiné et n'être pas entrés en matière sur certains points soulevés dans sa réclamation et son recours.

A teneur de l'art. 103 al. 2 LACI, les décisions des caisses-chômage et des autorités cantonales doivent être motivées. Cette exigence reprend les principes que la jurisprudence a déduits du droit d'être entendu. Lorsque le choix que le juge est amené à faire dépend de l'éclaircissement de certains points de fait ou de droit contestés par les parties, il lui appartient de dire, dans la motivation de son arrêt, pourquoi il a admis tel fait plutôt que tel autre, afin de permettre, d'une part aux parties de comprendre les raisons pour lesquelles leur argumentation n'a pas été retenue et de décider, en toute connaissance de cause, s'il se justifie de porter l'affaire devant l'instance supérieure (ATF 101 Ia 48 consid. 3) et, d'autre part, à cette dernière de contrôler que le droit a été correctement appliqué. Cette obligation de motiver ne s'étend cependant pas à tous les éléments de faits allégués par les parties. La motivation de la décision peut se limiter aux seuls points nécessaires à la solution du litige (ATF 117 Ia 492, consid. 6b/bb, 99 V 188; RAMA 1988 no U 36 p. 44 s.).

a) En l'espèce, que la commission n'ait ni retenu ni discuté le fait que, malgré une demande orale, l'employeur du recourant ne lui a jamais communiqué par écrit les motifs de son licenciement est sans pertinence pour l'issue du litige. Il ressort en effet tant de la décision entreprise que des pièces du dossier que, selon son employeur, F. _____ a été licencié à cause de ses retards et de son manque de motivation. La version de l'employeur étant connue, peu importe que ces renseignements aient été donnés par écrit ou lors d'une audition en qualité de témoin.

b) Contrairement à l'avis du recourant, la commission n'a pas "commis une erreur procédurale grave en n'évaluant pas explicitement l'impartialité, voire la partialité, des témoins qu'elle a auditionnés". En effet, il ressort de la décision entreprise que la commission a tenu pour établis les retards et le manque de motivation du recourant; ce faisant, la commission admet implicitement avoir reconnu force probante aux témoignages entendus et l'on ne voit guère quelle motivation supplémentaire aurait pu être fournie.

E. 3

Le recourant estime enfin que la commission n'a pas suivi dans son jugement du 19 janvier 1998 la procédure établie par le Tribunal fédéral au sujet de l'administration des preuves testimoniales (ATF 124 V 90).

Selon l'arrêt auquel le recourant se réfère, le droit des parties d'assister à l'audition des témoins, qui ne peut être supprimé en procédure administrative que dans des circonstances tout à fait particulières - par exemple pour cause d'urgence -, comporte naturellement la possibilité de poser ou de faire poser au témoin des questions complémentaires (ATF 124 V 93 , consid. 4a); par ailleurs, lorsque la déposition d'un témoin est faite par écrit, la partie a le droit de prendre connaissance du contenu de cette déposition et, si elle en fait la demande, elle doit être mise en mesure de poser ou de faire poser des questions complémentaires au témoin (ATF 124 V 94 , consid. 4b).

Le recourant n'explique pas en quoi, en l'espèce, ces principes auraient été violés. Certains témoignages ont certes été recueillis par écrit lors de la procédure devant le Groupe Réclamations, mais F._____ a pu en avoir connaissance et, entendu le 22 juin 2000, il en a contesté le contenu. Enfin, convoqué à l'audience du 31 août 2000 lors de laquelle les témoins E._____ et B._____ ont été entendus, le recourant a été en mesure de poser des questions complémentaires.

E. 4

Selon l' art. 30 al. 1 let. a LACI , l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de 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 let. a OACI). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l' art. 44 let. a OACI , ne suppose pas une résiliation des rapports des travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO . Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). 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 (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30).

En l'espèce, il faut admettre, au vu des preuves testimoniales administrées et dont il n'y a pas lieu de mettre en cause la crédibilité, comme établi au stade de la vraisemblance prépondérante exigée dans le domaine des assurances sociales, que le recourant est arrivé en retard à de nombreuses reprises à son travail. Ces retards constituent une faute et sont en rapport de causalité avec la résiliation de son contrat de travail.

Le recourant objecte certes que la commission n'a pas tenu compte de ses explications et, notamment, du fait que la première demi-heure de travail non payée - après le début de laquelle il admet être arrivé - était consacrée au repas. A l'appui de ce moyen, le recourant produit, pour la première fois devant le Tribunal fédéral des assurances, sa feuille de salaire.

Il soutient qu'il est contradictoire de prétendre qu'il arrivait en retard et d'avoir opéré une déduction pour les frais des repas, qui devaient être pris durant la demi-heure non payée. Cette pièce n'est cependant pas de nature à établir que le recourant était ponctuel. Il ressort du témoignage de A. _____, recueilli par le Groupe Réclamations qu'il arrivait au recourant, lorsqu'il était en retard, de manger avant de prendre son service, vers 12h15 et non entre 11 heures et 11 heures 30 voire de jeter son repas à la poubelle. Selon le témoin D. _____, les retards du recourant pouvaient atteindre parfois plus d'une heure.

Il est également reproché au recourant un manque de motivation dans son travail. Ce grief apparaît toutefois vague et ne saurait comme tel justifier une suspension du droit à l'indemnité. Il est par conséquent inutile de compléter l'instruction sur ce point, notamment afin de tenter d'établir le chiffre d'affaires qu'il réalisait.

E. 5

Pour fixer la durée de la suspension, la commission et le Groupe Réclamations ont considéré que les arrivées tardives et le manque de motivation du recourant constituaient une faute grave. Toutefois, comme on l'a vu, seul le premier de ces reproches justifie la suspension du droit du recourant aux indemnités de chômage et il convient ainsi de fixer la durée de la sanction, conformément à l' art. 45 OACI , compte tenu de ce seul grief. Il est établi que le recourant est arrivé à de nombreuses reprises en retard à son travail pendant la brève durée de son engagement et qu'il a persisté dans cette conduite malgré les avertissements oraux qui lui avaient été donnés. Ce comportement, réitéré sur une très courte période, constitue déjà, à lui seul, une faute grave, ce d'autant que la ponctualité revêt une importance particulière dans la restauration où l'employeur doit pouvoir compter sur l'ensemble de son personnel. La suspension du droit à l'indemnité durant 31 jours, soit le minimum en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let . c OACI), apparaît ainsi appropriée au regard des circonstances.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.