

FR_GERICHTE 605 2014 4 vom 28. Januar 2016

FR Kantonsgericht, 2016-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2014_4

FR: FR_GERICHTE 605 2014 4 du 28 janvier 2016

IT: FR_GERICHTE 605 2014 4 del 28 gennaio 2016

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 31

jours, dès le 1er août 2013. B. Contre la décision sur opposition, A._____ interjette un recours de droit administratif le 14 janvier 2014 auprès de l'Instance de céans, concluant implicitement à son annulation. La Caisse lui reprochant d'avoir provoqué son licenciement en souhaitant se mettre à son compte dans le même domaine que son employeur et de n'avoir ainsi pas respecté une clause de non concurrence figurant dans son contrat, il explique, à l'appui de ses conclusions, que ce n'est pas lui mais bien son épouse qui devait, au départ, ouvrir un magasin d'exposition et de vente de carrelages et de décorations. Si le bail de ce local commercial a été conclu à son nom le 1er mars 2013 c'est parce que son épouse, en fin de grossesse, était alitée à cette époque. De plus, comme il était le seul à pouvoir justifier d'un salaire fixe à ce moment-là, le bail a également été mis à son nom afin de faciliter l'acceptation du dossier de location. Suite à son licenciement à la fin du mois de juin 2013, effectif un mois plus tard, les époux ont changé leurs plans professionnels: l'assuré étant licencié, ils ont décidé que c'est lui qui prendrait le magasin alors que son épouse suivrait une formation de maman de jour. Il précise bien ici que c'est à cause de son licenciement que cette décision a été prise. Dans ses observations du 4 février 2014, la Caisse conclut au rejet du recours. Elle estime qu'il est clairement établi que l'assuré a par son comportement donné à son ancien employeur un motif de résiliation de son contrat de travail: en effet, s'il n'avait pas mis en route une société ayant plus ou moins les mêmes buts que ceux poursuivis par son ancien employeur, il n'aurait pas été licencié par ce dernier.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 8 Par acte du 12 février 2014, l'assuré, désormais représenté par Me Dominique Alvarez, avocat, a précisé ses conclusions en ce sens que la décision du 7 janvier 2014 soit notamment annulée. Dans ses contre-observations du 29 avril 2014, l'assuré requiert la tenue de « débats publics » afin d'être entendu et de pouvoir faire auditionner des témoins. Il relève, en substance, que l'autorité intimée a estimé qu'il avait, par son comportement, donné un motif de licenciement à son employeur, lequel étant une société spécialisée dans le domaine de la cuisine, a considéré qu'en créant une société de carrelage pour son épouse, il violait son devoir de fidélité. Or, il appartenait à l'autorité intimée de vérifier les motifs de licenciement invoqués par l'employeur. Elle aurait en particulier dû contrôler si une société de carrelage pouvait effectivement représenter un concurrent potentiel vis-à-vis d'une société spécialisée dans la cuisine. Il maintient donc ses conclusions. L'autorité intimée n'a pas déposé d'ultimes remarques. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Depuis le 1er septembre 2014, l'assuré est représenté par Me Daniel Känel, avocat. Il sera fait état des arguments, développés par les parties à

l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige. en droit 1. Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité compétente par un assuré directement touché par la décision attaquée et dûment représenté, le recours est recevable. 2. A certaines conditions, le chômage que subissent les assurés qui ont perdu leur emploi leur est imputable à faute. Dans cette hypothèse, une suspension du droit à l'indemnité de chômage doit être prononcée. Lorsqu'un travailleur demande une indemnité de chômage après son licenciement, les caisses de chômage cherchent à connaître les motifs de résiliation du contrat de travail afin de déterminer si le travailleur en question a commis une faute. Les motifs invoqués par l'employeur pour donner le congé doivent être vérifiés, respectivement confirmés par des indices ou des preuves si l'employé les conteste (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral Survol des mesures cantonales Procédure, 2ème éd. 2006, p. 429-430). La validité d'une sanction est également indépendante du fait que le congé découle ou non d'une attitude incorrecte ou blâmable du travailleur. Elle doit néanmoins être mise en relation avec les principales obligations du travailleur, notamment avec le devoir de fidélité de l'art. 321a CO. Ce devoir concerne les rapports de confiance qui sont à la base du contrat de travail. Le travailleur doit s'abstenir d'adopter un comportement contraire aux intérêts de son employeur. Le travailleur ne peut pas faire concurrence à son employeur, pas plus qu'il ne peut commettre d'actes dommageables aux relations que ce dernier entretient avec des clients de l'entreprise (RUBIN, p. 434-435). 3. a) Conformément à l'art. 30 al. 1 let. a de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), le droit de l'assuré à l'indemnité Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 est suspendu – proportionnellement à la gravité de la faute (al. 3, 3ème phr.) – lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. A cet effet, l'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) précise qu'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. Ainsi, pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Il n'est cependant pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de 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, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas. Il est nécessaire, en outre, 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. C'est l'art. 20 let. b de la Convention OIT n°168 qui impose cette condition (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, 2014, ad art. 30 p. 306 no 24 et les références jurisprudentielles citées; cf. aussi Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC] Marché du travail / Assurance-chômage, D21). En particulier, le non-respect des instructions de l'employeur et le comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues et de la hiérarchie font partie des comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage 2014, ad art. 30 p. 306 no 26 et les références jurisprudentielles citées). b) 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 TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées). Le juge des assurances sociales 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. Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (arrêt TF 9C_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2. et les références citées). 4. Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves; ATF 122 II 469 consid. 4a). 5. Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si c'est à juste titre que l'assuré a été sanctionné par la Caisse durant 31 jours timbrés dans l'exercice de son droit à l'indemnité pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 L'employeur a motivé la fin des rapports de travail le liant à l'assuré par le fait qu'il a appris que ce dernier "souhaitait créer sa propre entreprise, mais au nom de son épouse dans le domaine du carrelage. Le carrelage est un secteur très proche du domaine de la cuisine dont nous sommes des acteurs importants sur le marché. Etant donné que notre clientèle aurait pu représenter un potentiel pour sa nouvelle société, nous ne pouvions courir ce risque. Ceci dit, le problème ne se serait pas posé dans le cas où ils auraient choisi un autre domaine d'activités" (cf. lettre du 27 août 2013 de C._____ Sàrl à Syna). Sur sa demande d'indemnité de chômage, A._____ indique que le motif de résiliation de son contrat de travail est une "incompatibilité d'humeur avec la direction. La création et l'ouverture d'un magasin pour mon épouse a fortement détérioré nos relations jusqu'à mon licenciement". L'assuré nie avoir adopté un comportement propre à entraîner la résiliation de son contrat de travail. Son ancien employeur conteste cet exposé des faits. En présence de versions contradictoires et dans la mesure où il n'existe aucun moyen de preuve propre à établir les faits avec certitude, il importe de déterminer quelle est la thèse la plus vraisemblable, compte tenu notamment des circonstances. A._____, engagé au sein de C._____ Sàrl à partir du 1er février 2013, a été licencié le 28 juin 2013 pour le 31 juillet 2013. Le 1er mars 2013, il a signé en son nom un contrat de bail à loyer pour un magasin (avec mention "activité de représentation et de vente"). Il conteste le déroulement et la chronologie des faits tels que retenus par l'autorité intimée. Il explique qu'à l'époque des faits, sa compagne étant enceinte, ils se sont demandés comment ajuster leurs activités professionnelles tout en sachant qu'ils souhaitaient être présents pour leur enfant. Leur idée était que lui-même devait stabiliser sa situation professionnelle avec un salaire fixe pendant qu'elle ouvrirait un magasin de fourniture de revêtements de sol et décorations. Etant donné que sa compagne, entretemps devenue son épouse, était en congé maternité jusqu'à mi-juillet, ils avaient le temps de s'organiser pour sa future activité. Ils ont ainsi confirmé la location d'un local commercial et ont pris des informations concernant l'activité commerciale et indépendante de son épouse. A la mi-mai 2013, une fois avancé dans le projet, l'assuré a tenu à informer son patron. Il prétend qu'il a toujours été prévu que ce

magasin serait exploité par son épouse mais que son employeur a toujours pensé que c'était lui qui l'exploiterait. Il précise qu'ayant été licencié, lui et son épouse ont dû revoir leurs priorités professionnelles pour la seconde fois. Ils se sont ainsi retrouvés tous les deux au chômage. Ils ont alors décidé qu'il reprendrait le magasin pour son compte étant donné qu'ils avaient avancé dans ce sens. Quant à son épouse, elle se réorienterait vers une reconversion professionnelle avec formation à l'appui pour être maman de jour. Quant à l'autorité intimée, elle considère que le bail à loyer de ce magasin a été conclu le 1er mars 2013 au nom de A._____ et qu'il mentionne "activité de représentation et de vente", que ce dernier est également titulaire avec signature individuelle de l'entreprise "A._____, agencements et rénovation" en activité depuis le 1er août 2013, que les buts de cette entreprise sont: fournitures de cuisine, salle de bains, dressings, chambres à coucher, mobiliers, décorations, revêtement de sol, suivi de chantier, plannings et contrôle des chantiers, que A._____ a fait une demande de "soutien à une activité indépendante" auprès de l'ORP dès son inscription. Ce dernier a donc bel et bien provoqué son licenciement. Il ressort du dossier que A._____ a travaillé pour la société C._____ SA, depuis le 1er février 2013. Seulement un mois plus tard, il a conclu un bail commercial pour un magasin se situant à St-Aubin. Cette société, baptisée "A._____, agencements et rénovation", est active,

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 selon l'extrait Internet du registre du commerce de cette société inscrite le 7 août 2013, dans les domaines de "fournitures de cuisines, salle de bains, dressings, chambres à coucher, mobiliers & décorations, objets de décoration. Revêtement de sol. Suivi de chantier, planification, plannings et contrôles de chantiers pour le compte de clients". Quant à la société C._____ Sàrl, il ressort de l'extrait Internet du registre du commerce que son but est de "professionnaliser la rénovation et l'installation d'agencements de cuisines, de salles de bains, de bureaux, de cabinets médicaux et de toutes autres activités résultant de concepts de rénovation, commerce de matériel neuf et/ou usagés dans le secteur de l'électroménager importation, exportation, assemblage et représentation de produits et/ou services incorporant directement ou indirectement des technologies récentes dans le domaine de matériel neuf ou de rénovation". Ainsi, un mois à peine après avoir été engagé par la société C._____ Sàrl, A._____ concluait déjà un bail commercial en son nom pour y exploiter un commerce. Bien qu'il prétende toujours que ce commerce devait être en réalité exploité par son épouse, plusieurs indices démontrent qu'en fait, dès le départ, il était très fortement impliqué dans le projet: Le bail conclu le 1er mars 2013 a en effet été conclu à son nom et non à celui de son épouse ou en leurs deux noms. Les buts de sa société, rénovation et installation d'agencements de cuisines, de salles de bains, entre autres, relevaient de sa spécialité et sont similaires à ceux poursuivis par C._____ Sàrl. La clientèle de C._____ Sàrl aurait donc bien pu constituer un potentiel pour la nouvelle société constituée par l'assuré. Enfin, une fois licencié, celui-ci a très vite révisé ses plans et décidé de se mettre à son compte à la place de son épouse: il est titulaire avec signature individuelle de l'entreprise "A._____, agencements et rénovation" en activité depuis le 1er août 2013. Il est également intéressant de noter que l'épouse de l'assuré n'a jamais évoqué ce magasin dans les entretiens qu'elle a eus avec sa conseillère en personnel quand elle était inscrite au chômage et qu'une fois devenue mère, elle a choisi une orientation professionnelle vraiment différente de celle qui consiste en l'exploitation d'un commerce (maman de jour). A._____ requiert la tenue de "débats publics" – il s'agit en réalité de mesures d'instruction – afin d'être entendu et de pouvoir faire auditionner des témoins. Il souhaiterait ainsi faire auditionner son épouse de même que le bailleur du bail commercial

qu'il a signé le 1er mars 2013. L'audition de ces deux personnes est refusée par l'Instance de céans car elle n'apporterait rien de plus dans le cas d'espèce. En plus, il s'agit de deux personnes ayant des liens particuliers avec l'assuré et dont les propos, du fait de leur relation à l'assuré, devraient être relativisés. De même, l'audition du recourant n'étant pas à même d'apporter un éclairage nouveau et décisif à la présente affaire, il y a lieu de renoncer à la mise en œuvre de cette mesure probatoire, conformément au principe de l'appréciation anticipée des preuves. Sur le vu de ce qui précède, force est de constater que les reproches – à l'origine de la résiliation des rapports de travail – formulés par l'employeur à l'encontre de l'assuré sont étayés par un faisceau d'indices concordants. Ils apparaissent comme les plus crédibles, au degré de la vraisemblance prépondérante requis, face aux déclarations de l'assuré. Il est ainsi établi que, par son comportement, l'assuré a donné à son ancien employeur un motif de résiliation de son contrat de travail. En effet, s'il n'avait pas créé une société ayant plus au moins les mêmes buts que ceux poursuivis par son ancien employeur, il n'aurait pas été licencié par ce dernier. Dans ces circonstances, la Cour considère que, conformément à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, l'assuré a, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et s'est alors retrouvé au chômage par sa propre faute. C'est dès lors à juste titre qu'en application

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'autorité intimée l'a sanctionné dans l'exercice de son droit à l'indemnité. 6. Reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la sanction. a) D'après l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure entre 1 et 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). Selon l'al. 4 de cette même disposition, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI exposés ci-dessus. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est ce type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'a pas énuméré exhaustivement le cas de faute grave (arrêt TF C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2a). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2; arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa). On notera ici que, dans ses directives (cf. Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC] Marché du travail / Assurance-chômage, D 72), le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a édicté une échelle des suspensions à l'intention des autorités cantonales. Aucun barème n'y est toutefois prévu dans l'hypothèse où l'assuré est sans travail par sa propre faute pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. b) En l'occurrence, c'est à juste titre que l'autorité intimée a considéré que l'assuré avait commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 OACI. Son comportement est d'autant plus répréhensible qu'il venait d'être engagé chez C. _____ Sàrl. Eu égard à la gravité de la faute commise, cette suspension paraît en tous points conforme au droit et à la jurisprudence précitées. En fixant à 31 jours la durée de la suspension, l'autorité intimée n'a pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation, ni violé le principe de la proportionnalité. Cette sanction est au demeurant la plus basse du barème prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave. Elle ne prête dès lors pas le flanc à la critique. 7. Partant, le recours du 14 janvier 2014, mal fondé, doit

être rejeté et la décision sur opposition confirmée. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 la Cour arrête: I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué d'indemnité de partie. III. Communication. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 28 janvier 2016/mfa Présidente Greffière-rapporteure 14

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