NE_GERICHTE CDP.2018.344 vom 15. Juli 2014

NE Tribunal cantonal, 2014-07-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2018.344_d20140715

FR: NE_GERICHTE CDP.2018.344 du 15 juillet 2014

IT: NE_GERICHTE CDP.2018.344 del 15 luglio 2014

Regeste

Suspension du droit à l'indemnité en raison de chômage fautif.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

a) En vertu de l'article 30 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) du 25 juin 1982, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu, entre autres circonstances, lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a). Une telle mesure – qui n'a pas un caractère pénal, mais constitue une sanction de droit administratif (ATF 124 V 225 cons.2b) – vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent (ATF 125 V 197 cons. 6a, 122 V 34 cons. 4c/aa; FF 1980 III, p. 593). 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 de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) du 31.08.1983). b) Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. U n tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur, par exemple la restructuration de l'entreprise (Bulletin LACI). 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 (ATF 112 V 242 cons. 1; arrêts du TFA du 16.02.2005 [C 212/04] et du 13.08.2003 [C 32/03]). 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 (arrêt du TF du 11.06.2015 [8C_370/2014] cons. 2.2). 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 TF du 29.12.2015 [8C_446/2015] cons. 6.1) . 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 (arrêt du TF du 06.06.2012 [8C_872/2011] ; Rubin , Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 306, ch. 24 et les références citées; Bulletin LACI). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage,

l’assuré doit s’efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n o 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du "comportement raisonnablement exigible" de l’assuré. c) La faute, au sens de l'article 30 al. 1 LACI , n'apparaît pas dans son sens classique en tant que comportement critiquable ou illicite. Elle est, au sens de l'assurance-chômage, un comportement évitable de l'assuré et dont l'assurance n'a pas à répondre (Dogan Yenisey , La modification du contrat de travail, Etude de droit suisse et de droit français, 2005, p. 398; Munoz , La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, 1992, p. 167). Un comportement non fautif, mais simplement évitable peut être à l'origine d'une sanction. Cela signifie que même hors des cas de violation des obligations contractuelles, l'assuré encourt une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue (Rubin , Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures de crise cantonales, Procédure (ci-après : Assurance-chômage), 2006, p. 432). Ainsi, en cas de licenciement par l'employeur, commet une faute celui qui, contrairement à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances, a, par son comportement, donné lieu à la résiliation prévisible du contrat (Munoz , op. cit., p. 168). Selon Rubin , les comportements susceptibles d'entraîner une sanction peuvent être regroupés en cinq catégories, dont celle du congé donné parce que l'employé viole des obligations contractuelle ou que son comportement qui a donné lieu à son licenciement est lié à l'exécution de ses obligations. Un comportement désobligeant en-dehors du travail peut aussi entraîner une sanction. La validité d'une sanction est également indépendante du fait que le congé découle ou non d'une attitude correcte ou blâmable du travailleur (Rubin , Assurance-chômage, p. 434). Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt de la CDP du 20.09.2018 [CDP.2018.110] cons. 2; cf. Circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage [IC 2007]). d) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

E. 3

a) Selon la doctrine et la jurisprudence, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4 e éd., 1984, p. 136; Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2 e éd., p. 278, ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 353 cons. 5b, 125 V 193 cons. 2, 130 III 324 cons. 3.2 et 3.3 et les références citées). Aussi n'existe-t-il 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 (ATF 126 V 319 cons. 5a).

E. 4

La CCNAC estime convenable le contrat de travail à un taux de 80 % que la recourante a refusé de signer et estime que cette dernière soutient, sans en apporter la preuve, que le service lui avait promis de lui payer la totalité de sa formation durant quatre ans à la HES. Or, dans son courrier à l'intéressée du 16 août 2017, le service déclare : " Il ressort qu'une incompréhension s'est produite dans le pourcentage de prise en charge du service pour votre formation. Vous avez émis le souhait de poursuivre vos rapports de travail à 80 % et compris que le service prendrait en charge la totalité de la formation soit environ 66 jours par an de formation. Or, nous n'avons jamais donné notre accord pour ces conditions." En se référant à une incompréhension lors d'un entretien le 15 août 2017 avec la directrice, le sous-directeur et X._____ en vue d'établir un nouveau contrat de travail, l'employeur admet que cette dernière a mal compris ce qui était proposé. Or, rien au dossier ne permet de dire que cette incompréhension aurait été fautive. Par ailleurs, X._____ s'était inscrite à la formation auprès de la HES et on voit mal quel motif, autre que ceux liés à des conditions qui ne lui convenaient pas, auraient pu l'amener à changer d'avis. S'il est vrai, comme le relève la CCNAC, que le contrat proposé le 16 août 2017 ne prêtait pas à confusion, force est de relever qu'il ne comprenait que la période préliminaire, soit une durée du 1 er octobre 2017 au 30 juin 2018 et que le service indiquait dans son courrier du 16 août 2017 que la question des modalités de prise en charge de la formation et du taux horaire impliquant sa présence dans le service, serait réglée postérieurement. Cette formation devant durer au total 5 ans, on peut comprendre que la recourante, en raison de sa situation familiale, n'ait pas signé le contrat du 16 août 2017 vu qu'elle ne connaissait pas à quelles conditions sa formation allait se poursuivre et que la convention de formation en emploi qui lui avait été soumise, non signée par l'employeur, prévoyait une dispense de l'obligation de travailler à hauteur de 20 % seulement pour la moitié des jours de formation. Par ailleurs, le courrier du 16 août 2017 mentionnait expressément qu'en cas de non signature du contrat proposé d'ici au 9 septembre 2017, le contrat actuel prendrait fin au 31 décembre 2017. On ne saurait dès lors reprocher à X._____ de ne pas avoir engagé des pourparlers tendant à trouver une solution pour le taux horaire et le financement des cours à la HES. Dans ces circonstances, on ne saurait considérer qu'elle a délibérément contribué à son renvoi et qu'elle aurait eu la possibilité d'éviter son chômage.

E. 5

Pour ces motifs, le recours doit être admis et la décision entreprise annulée. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite. La recourante, au bénéfice d'une assurance de protection juridique, qui obtient gain de cause peut prétendre à une indemnité de dépens (art. 61 let. g LPGA; ATF 135 V 473 cons. 2 et 3). Ces derniers doivent être définis dans les limites prévues par le décret fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (TFrais du 06.11.2012). La recourante n'ayant pas déposé un état des honoraires et des frais (art. 55 al. 1 TFrais), la Cour de céans fixera des dépens sur la base du dossier (art. 55 al. 2 TFrais). L'activité utile déployée par le mandataire de la recourante, qui a consisté en la rédaction d'un recours et probablement d'un entretien avec sa cliente, peut être estimée à quelque 4 heures. Eu égard au tarif de 280 francs de l'heure appliqué par la Cour de céans (CHF 1'120.00), des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 112.00; art. 54 TFrais) et de la TVA de 7,7 % (CHF 94.85), l'indemnité de dépens sera fixée au montant de 1'326.85 francs tout compris.

E. 30

juin 2018 et que le service indiquait dans son courrier du 16 août 2017 que la question des modalités de prise en charge de la formation et du taux horaire impliquant sa présence dans le service, serait réglée postérieurement. Cette formation devant durer au total 5 ans, on peut comprendre que la recourante, en raison de sa situation familiale, n'ait pas signé le contrat du 16 août 2017 vu qu'elle ne connaissait pas à quelles conditions sa formation allait se poursuivre et que la convention de formation en emploi qui lui avait été soumise, non signée par l'employeur, prévoyait une dispense de l'obligation de travailler à hauteur de 20 % seulement pour la moitié des jours de formation. Par ailleurs, le courrier du 16 août 2017 mentionnait expressément qu'en cas de non signature du contrat proposé d'ici au 9 septembre 2017, le contrat actuel prendrait fin au 31 décembre 2017. On ne saurait dès lors reprocher à X._____ de ne pas avoir engagé des pourparlers tendant à trouver une solution pour le taux horaire et le financement des cours à la HES. Dans ces circonstances, on ne saurait considérer qu'elle a délibérément contribué à son renvoi et qu'elle aurait eu la possibilité d'éviter son chômage.

5.Pour ces motifs, le recours doit être admis et la décision entreprise annulée. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite. La recourante, au bénéfice d'une assurance de protection juridique, qui obtient gain de cause peut prétendre à une indemnité de dépens (art. 61 let. g LPGA;ATF 135 V 473cons. 2 et 3). Ces derniers doivent être définis dans les limites prévues par le décret fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (TFraisdu 06.11.2012). La recourante n'ayant pas déposé un état des honoraires et des frais (art. 55 al. 1TFrais), la Cour de céans fixera des dépens sur la base du dossier (art. 55 al. 2TFrais). L'activité utile déployée par le mandataire de la recourante, qui a consisté en la rédaction d'un recours et probablement d'un entretien avec sa cliente, peut être estimée à quelque 4 heures. Eu égard au tarif de 280 francs de l'heure appliqué par la Cour de céans (CHF 1'120.00), des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 112.00; art. 54TFrais) et de la TVA de 7,7 % (CHF 94.85), l'indemnité de dépens sera fixée au montant de 1'326.85 francs tout compris.

Par ces motifs,la Cour de droit public

1.Admet le recours.

2.Annule la décision du 29 janvier 2018 ainsi que la décision sur opposition du 19 septembre 2018.

3.Statue sans frais.

4.Condamne la CCNAC à verser à la recourante une indemnité de dépens de 1'326.85 francs

Neuchâtel, le 5 février 2019

1Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci:2

a. est sans travail par sa propre faute;

b. a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance;

c. ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable;

d.3n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but;

e. a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser, ou

f. a obtenu ou tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage;

g.4a touché des indemnités journalières durant la phase d'élaboration d'un projet (art. 71a, al. 1) et n'entreprend pas, par sa propre faute, d'activité indépendante à l'issue de cette phase d'élaboration.

2L'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1, let. c, d et g, de même qu'au sens de l'al. 1, let. e, lorsqu'il s'agit d'une violation de l'obligation de fournir des renseignements à ladite autorité ou à l'office du travail, ou de les aviser. Dans les autres cas, les caisses statuent.5

3La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité. Le nombre d'indemnités journalières frappées de la suspension est déduit du nombre maximum d'indemnités journalières au sens de l'art. 27. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1, let. g, 25 jours.6L'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension.7

3bisLe conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension.8

4Lorsqu'une caisse ne suspend pas l'exercice du droit du chômeur à l'indemnité, bien qu'il y ait motif de prendre cette mesure, l'autorité cantonale est tenue de le faire à sa place.

1Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1erjanv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).2Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1erjanv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).3Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1erjuil. 2003 (RO20031728;FF20012123).4Introduite par le ch. I de la LF du 23 juin 1995 (RO1996273; FF1994I 340). Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1erjuil. 2003 (RO20031728;FF20012123).5Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1erjanv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).6Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1erjanv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).7Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1erjuil. 2003 (RO20031728;FF20012123).8Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1erjanv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).

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