

NE_GERICHTE CDP.2019.204 vom 14. Januar 2020

NE Tribunal cantonal, 2020-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2019.204

FR: NE_GERICHTE CDP.2019.204 du 14 janvier 2020

IT: NE_GERICHTE CDP.2019.204 del 14 gennaio 2020

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. Un 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, n o D15). 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, n o D18). 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]).

E. 3

a) La CCNAC peut se prévaloir du fait que X. _____ n'a ni recouru contre la décision de licenciement ni ouvert action pour mobbing. En effet, l'intéressé n'ayant pas jugé opportun de recourir contre son licenciement, les motifs qui l'ont justifié lui sont opposables. b) Il y a dès lors lieu d'examiner si les motifs de renvoi relèvent d'un comportement évitable ou d'une incapacité de l'intéressé à remplir ses tâches non imputables à faute. Après avoir effectué un apprentissage commercial de 1977 à 1980, le recourant a occupé de nombreux emplois en qualité d'employé commercial, employé d'administration, cadre d'administration et conseiller en assurances notamment. Force est dès lors de constater qu'il bénéficiait de compétences suffisantes pour assumer la charge liée à son engagement provisoire du 21 février 2018 en qualité de collaborateur administratif. On ne saurait dès lors retenir que l'activité ne correspondait pas à sa formation ou à son expérience. Alors qu'il se trouvait en période probatoire, divers problèmes ont été relevés et des objectifs fixés. Si certains d'entre eux ont été atteints, tel n'a pas été le cas de tous puisque la décision de licenciement lui reproche de poser plusieurs fois les mêmes questions à sa collègue, de ne pas prendre de notes et, lors d'une demande particulière, de la mettre de côté sans réfléchir à une éventuelle solution. Or, on pouvait attendre de lui, alors qu'il se trouvait en période probatoire, de remédier rapidement aux dites carences. Ont également été soulignés dans la décision de licenciement des manquements dans l'exécution et notamment s'agissant divers documents. Ces manquements auraient pu être évités si l'assuré avait fait preuve de diligence si bien

qu'il y a lieu de retenir un chômage fautif, même s'il a remédié à certaines lacunes. C'est dès lors à juste titre que la CCNAC a prononcé une suspension du droit à l'indemnité.

E. 4

a) 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). Selon l'alinéa 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'article 30 al. 1 let. a LACI et de l'article 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'article 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'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (Rubin, op. cit., n. 119 ad art. 30 LACI et la référence citée). 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 cons. 2; arrêt du TF du 21.05.2002 [C 351/01] cons. 2b/aa). b) En l'espèce, la caisse de chômage n'a pas qualifié de grave la faute de l'assuré et n'a retenu qu'une faute de gravité moyenne pour tenir compte des circonstances. En procédant à cette qualification et en fixant la durée de la suspension à 25 jours, qui se situent dans le milieu de la fourchette prévue pour les fautes de gravité moyenne, la CCNAC n'a pas fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation.

E. 5

Il suit des considérants qui précèdent que le recours est mal fondé et qu'il doit être rejeté.

E. 6

Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite. Vu le sort de la cause, il n'y a pas lieu à allocation de dépens.

E. 25

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 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).⁷Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031728; FF20012123).⁸Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).

1 Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui:

a. 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;

b. a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi;

c. a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi;

d. a refusé un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée.

2...4

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 6 nov. 1996, en vigueur depuis le 1er janv. 1997 (RO19963071).²Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 mai 2003, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031828).³Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 mai 2003, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031828).⁴Abrogé par le ch. I de l'O du 28 mai 2003, avec effet au 1er juil. 2003 (RO20031828).

1 Le délai de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit:

a. la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute;

b. l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la décision.

2 Les jours de suspension sont exécutés après le délai d'attente ou une suspension déjà en cours.

3 La suspension dure:

a. de 1 à 15 jours en cas de faute légère;

b. de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne;

c. de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

4 Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré:

a. abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi; ou qu'il

b. refuse un emploi réputé convenable.

5 Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation.

1Nouvelle teneur selon le ch. I de l'■O du 11 mars 2011, en vigueur depuis le 1eravr. 2011 (RO20111179).

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