

VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 78 vom 8. Januar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-01-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2010__78

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 78 du 8 janvier 2010

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 78 del 8 gennaio 2010

Regeste

PRESTATION D'ASSURANCE{AC}, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, VIOLATION D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES DE TRAVAIL | 1 al. 1 LACI, 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 56 LPGA, 57 LPGA, 58 LPGA, 59 LPGA, 60 LPGA, 61 let. a LPGA, 61 let. g LPGA, 44 al. 1 let. a OACI, 45 al. 2 OACI, 45 al. 3 OACI, 2 LPA-VD, 93 al. 1 let. a LPA-VD

Erwägungen

E. 1

La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). Le recours, interjeté dans le délai légal de trente jours dès la notification des décisions sur opposition attaquées, est recevable au regard des art. 56 à 60 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1), laquelle est applicable en vertu de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0).

E. 2

a) Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment 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, au sens de cette disposition, celui qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02]). La 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 LACI. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute mais ne peut excéder soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 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 ou lorsqu'il ne s'est pas suffisamment efforcé de trouver un travail convenable avant de tomber

au chômage (art. 45 al. 1 let. a OACI). b) 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 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; cette faute peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage n'est pas à mettre au compte de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (Tribunal administratif, arrêts PS.2004.0117 du 29 octobre 2004, PS.2005.0104 du 7 mars 2006 et les références citées) . Ainsi, la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO et il suffit que le comportement général de l'assuré - y compris les particularités de son caractère au sens large du terme - ait donné lieu à son congédiement, même sans que ses qualités professionnelles soient mises en cause (ATF 112 V 245; Circulaire du Seco relative à l'indemnité de chômage, IC 2003, D 15, 16 et 19). En définitive, 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 de travail (Charles Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 168; de manière générale, voir également Boris Rubin, Assurance-chômage, 2 e éd., Zurich 2006, p. 431 ss). La faute de l'assuré doit toutefois être clairement établie; les seules affirmations de l'employeur ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge, tel un avertissement écrit de l'employeur (ATF 112 V 242, consid. 1; 122 V 34, consid. 2; 126 V 130; Tribunal fédéral des assurances, arrêts C 33/03 du 5 mai 2003, C 218/2005 du 10 juillet 2006; Tribunal administratif, arrêts PS.2006.0101 du 15 septembre 2006, PS.2006.0023 du 12 juin 2006).

E. 3

a) En l'espèce, la suspension du droit aux indemnités de chômage serait justifiée si le travailleur a par son comportement, en particulier par la violation d'une de ses obligations contractuelles, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. La nature de la résiliation (ordinaire ou avec effet immédiat) n'a pas d'incidence en la matière. L'intimée invoque comme principaux motifs de résiliation: la rupture de confiance, le refus de la recourante de se présenter à son travail et les propos inacceptables qu'elle aurait tenus à l'égard de ses collègues. La recourante soutient, quant à elle, ne pas être responsable de la perte de son emploi, dès lors qu'elle a contesté son licenciement avec effet immédiat, en particulier les motifs de licenciement invoqués par la fondation. Elle estime par ailleurs, compte tenu du fait qu'à son sens, le Tribunal de Prud'hommes a accepté toutes ses prétentions et conclusions, qu'il n'y a aucun lien de causalité entre les motifs invoqués par l'intimée et son comportement. Il convient tout d'abord de retenir que le Tribunal de Prud'hommes n'a pas admis tous les moyens invoqués par la recourante et n'a pas donné droit à toutes ses conclusions. En effet, d'une part, il ne lui a accordé que le 1/5 de ses prétentions (4'702 fr. sur les 24'432 fr. demandés). D'autre part, l'assurée a obtenu gain de cause uniquement en ce qui concerne le non-respect du délai de congé, mais en aucun cas s'agissant de l'invalidité des motifs ayant conduit à son licenciement. Dans ces circonstances, on ne peut considérer, à la différence de ce que soutient la recourante, que les motifs ayant conduit à son licenciement sont infondés. Il convient dès lors de les examiner, afin de déterminer s'ils peuvent être assimilés à une faute donnant droit à l'intimée de suspendre les indemnités journalières. aa) Compte tenu des renvois stipulés dans son contrat

de travail, l'assurée ne pouvait ignorer les obligations qui la liaient à son employeur. Par ailleurs, elle avait été avertie oralement (fin juillet 2008) et par écrit (août 2008) de différents manquements et a du reste admis avoir commis une faute. En outre, par courrier du

E. 5

août 2008, l'intimée a informé la recourante qu'en principe, l'incident survenu en juillet de la même année était un motif suffisant pour résilier son contrat avec effet immédiat. Toutefois, en raison des qualités incontestables présentées par la recourante avant ces différents incidents, l'intimée a décidé de ne lui signifier qu'un simple avertissement. La recourante, ayant admis avoir commis une faute, ne pouvait ignorer avoir violé ses obligations contractuelles. Elle ne pouvait en outre ignorer que la confiance que son employeur avait placée en elle était ébranlée et qu'elle avait, en date du 5 août 2008, échappé de peu à un licenciement immédiat. bb) S'agissant du refus de la recourante de se présenter à son travail et des propos inacceptables qu'elle aurait tenus envers ses collègues, la recourante présentait une incapacité totale de travail, attestée par un certificat médical, le jour où elle a refusé de se rendre à son travail. Dans ces circonstances, son comportement ne peut lui être reproché. En ce qui concerne les propos inacceptables qu'aurait tenus la recourante, celle-ci conteste l'allégation de la fondation à ce sujet. En l'absence de preuve, il convient de ne pas tenir compte de ce motif (cf. consid. 2b supra). cc) Par conséquent, le seul motif qui peut être retenu et qui a conduit la fondation à licencier la recourante est la rupture du lien de confiance. Il ressort des faits ci-dessus que cette rupture est principalement due au comportement de la recourante, qui est à l'origine de son licenciement. Dès lors, la suspension du droit à des indemnités journalières de chômage est justifiée. b) Ceci étant dit, il convient d'examiner la quotité de la sanction prononcée par l'intimée. En suspendant le droit durant 36 jours, l'intimée estime que la faute de la recourante est grave. Or, on ne peut considérer que la faute commise par la recourante soit aussi grave que l'abandon d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou le refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 3 OACI). Par ailleurs, dans un arrêt, le Tribunal fédéral a estimé que le travailleur licencié en raison des tensions qu'il créait au sein de l'entreprise entrainait dans la catégorie de la faute moyenne (TF C 152/95 du 10 décembre 1996). Dès lors, il convient de considérer que la faute commise par la recourante est proche de la limite inférieure de la faute moyenne, de sorte qu'il convient de réduire la suspension du droit à des indemnités journalières de chômage à 20 jours. 4. La décision entreprise sera donc réformée en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de chômage est fixée à 20 jours ouvrables à partir du 22 août 2008. S'agissant des frais et dépens, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPG), ni d'allouer de dépens, la recourante n'étant pas représentée par un mandataire professionnel (art. 61 let. g LPG).

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