

VD_GERICHTE ZQ08.018504 vom 28. Dezember 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-12-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ08.018504

FR: VD_GERICHTE ZQ08.018504 du 28 décembre 2009

IT: VD_GERICHTE ZQ08.018504 del 28 dicembre 2009

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 73/08 - 103/2009 CO UR DE S ASSURANCES S
OCIALES _____ Arrêt du 28 décembre
2009 _____ Présidence de M. NEU, juge unique Greffier : M. Greuter
***** Cause pendante entre : L. _____, à Ecublens, recourant, et CAISSE
CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne, intimée.
_____ Art. 30 al. 1 let. a LACI; 44 al. 1 let. a OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. Par contrat de travail du 31 mai 2001, L. _____ a été engagé en qualité d'employé de production à plein temps par [...] SA, à [...], dès le 1er juin 2001. Son contrat de travail a été résilié pour le 31 décembre 2007 par courrier de l'employeur du 24 octobre 2007, à la suite d'un entretien du même jour; il a été libéré avec effet immédiat de sa fonction, mais avec garantie du versement du salaire durant le délai de congé. B.

L. _____ a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de l'assurance-chômage à compter du 1er janvier 2008. Du formulaire "Attestation de l'employeur" produit par ce dernier à l'attention de la Caisse cantonale de chômage (ci-après: la caisse), il ressort que l'intéressé a été licencié pour "manque de respect envers l'organisation de notre entreprise". Invité par la caisse à préciser les circonstances de la fin des rapports de travail, l'assuré fera valoir que son licenciement découlait d'un malentendu s'agissant de deux semaines de vacances qu'il avait déclaré, en octobre 2006, vouloir prendre en fin d'année 2007, entre Noël et Nouvel An, ce qu'un nouveau chef lui aurait refusé courant octobre 2007. Après une tentative d'arrangement, l'employeur lui aurait donné son congé, sans avertissement, et sans qu'il y ait eu de problèmes durant six années au service de l'entreprise. Invité à se déterminer sur la même question, l'employeur fit quant à lui valoir ce qui suit, par courrier du 11 février 2008: "(...) La personne susmentionnée ne souhaitait pas se soumettre à notre règlement interne des vacances (distribué à tous nos collaborateurs du département de la boulangerie et de la logistique) prévoyant de ne pas pouvoir accorder des congés pendant la période très active de Noël et Nouvel An. Son comportement et son attitude n'étaient pas ceux que nous

- 3 - attendons de notre personnel. Ce sont les raisons pour lesquelles nous nous sommes séparés de M. L. _____ (...)" Par décision du 18 février 2008, la caisse a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités pour une durée de 16 jours indemnifiables dès le 1er janvier 2008, pour perte fautive d'emploi, estimant que l'intéressé avait, par son comportement, donné à l'employeur un motif de le licencier. L. _____ a formé opposition contre ce prononcé. Contestant tout manque de respect à l'égard de son employeur, il fit en résumé valoir qu'il avait annoncé ses vacances pour 2007 dans le délai prévu, soit en octobre 2006 déjà, qu'il avait demandé un congé durant les fêtes de fin d'année afin de se rendre dans sa famille et avait pris ses dispositions à cet effet avant que l'employeur, en octobre 2007 seulement, soit une année plus tard, ne l'informe de

l'impossibilité de s'absenter durant cette période. Il a soutenu avoir tenté de trouver une solution avec l'employeur, mais s'être vu abruptement signifié son licenciement, après six années de collaboration sans problèmes, et non sans recevoir une lettre de remerciements de l'employeur en fin d'année 2007 lui témoignant sa gratitude pour le travail et l'engagement fournis. Poursuivant l'instruction du cas, la caisse a obtenu de l'employeur qu'il produise une copie de la convention collective applicable ainsi que du règlement de son personnel, propres à rendre compte des obligations des travailleurs s'agissant du droit aux vacances. Le 15 mai 2008, l'employeur a informé la caisse que cette question n'était pas traitée par le règlement, mais par formulaire adressé aux collaborateurs, dont il ressort notamment que des vacances ne pouvaient être accordées pendant la période de Noël (du 10 décembre 2007 au 6 janvier 2008) aux personnes travaillant en boulangerie et en logistique. C. Par décision sur opposition du 26 mai 2008, la caisse a confirmé la mesure de suspension de 16 jours au motif que l'assuré, pour avoir reçu un formulaire de l'employeur en temps utile, savait ou aurait dû

- 4 - savoir qu'il ne pouvait prendre des vacances en fin d'année compte tenu du besoin accru de personnel durant cette période, de sorte que le refus de se conformer aux exigences de l'employeur pouvait conduire celui-ci à mettre un terme aux rapports de travail. L'assuré avait donc délibérément pris le risque, par son comportement, de faire intervenir l'assurance. L. _____ a recouru contre cette décision par acte du 12 juin 2008 et conclu à son annulation. Reprenant l'argumentation développée dans le cadre de son opposition, en particulier le fait que l'employeur ne pouvait attendre une année avant de lui refuser des vacances qui avaient été planifiées en conséquence, il fit en outre valoir que l'employeur ne lui avait pas proposé d'autres dates de vacances, que des exceptions au règlement de l'entreprise pouvaient être accordées dès lors qu'il avait déjà bénéficié d'une dérogation pour les fêtes de fin d'année 2006, respectivement qu'il n'avait pas eu connaissance des explications écrites fournies à la caisse par l'employeur le 11 février 2008. Par réponse du 3 juillet 2008, la caisse intimée a conclu au rejet du recours sans faire valoir d'argument particulier. E n d r o i t : 1. a) Interjeté dans le respect du délai et des autres conditions prévues aux art. 60 et 61 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1), le recours est recevable en la forme. b) Aux termes de la disposition transitoire de l'art. 117 al. 1 LPA-VD (loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36), en vigueur dès le 1er janvier 2009, les causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de dite loi sont traitées selon cette dernière.

- 5 - La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, qui succède au Tribunal des assurances, est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., un membre de la Cour statue en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA- VD). 2. 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 [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]). 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 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). 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,

- 6 - 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). 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).

3. En l'espèce, l'assuré ne nie pas avoir eu connaissance des exigences de l'employeur s'agissant des périodes de vacances exclues en fin d'année, exigences au demeurant compréhensibles compte tenu des impératifs de la production dans le secteur particulier de la boulangerie. Il n'est toutefois pas contesté que l'assuré a dûment annoncé à fin 2006 déjà son souhait de prendre des vacances durant la période des fêtes de fin d'année 2007, ni qu'il ait ensuite pris de bonne foi ses dispositions, faute de réaction de l'employeur, pour planifier dites vacances en famille, vraisemblablement à l'étranger. Il n'est pas non plus contesté que des dérogations aux prescriptions de l'entreprise en matière de vacances pouvaient être accordées, prescriptions qui ne relevaient au demeurant pas, de l'aveu même de l'employeur, des dispositions de la convention collective, du règlement du personnel ou du règlement de la caisse de pension de l'entreprise telles que seules expressément intégrées au contrat de travail.

- 7 - Partant, on ne saurait s'expliquer le caractère abrupt du licenciement immédiat de l'assuré pour le seul motif invoqué par l'employeur. L'assuré était manifestement de bonne foi et a soutenu, sans être contredit, avoir tenté d'ouvrir le dialogue, respectivement de faire valoir ses arguments et de tenter de trouver une solution avec son employeur, ce dont on ne saurait à l'évidence lui faire grief. Dans ces circonstances, la réponse de l'employeur sous forme d'avis de licenciement immédiat, sans octroi d'un délai de réflexion, sans avertissement quant aux conséquences qu'emporteraient le fait de persister dans un refus, ou

sans proposition quant au déplacement des vacances à une autre période, paraît difficilement justifiable. A tout le moins, on ne décèle pas, dans le dossier constitué, de quoi expliquer le "manque de respect envers l'organisation de l'entreprise" invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement immédiat. Ainsi, 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, tel un avertissement écrit. Certes, le ton a pu monter et des propos désagréables ou inconvenants ont pu être prononcés lors de l'entrevue du 24 octobre 2007 entre l'assuré et son nouveau chef. Cela n'est cependant pas allégué par l'employeur, ni invoqué pour justifier le licenciement, de sorte que, sous cet aspect, le licenciement n'apparaît pas non plus imputable à faute de l'assuré. 4. En définitive, on ne voit pas que le recourant ait donné à son employeur un motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Mal fondée, la décision attaquée doit être annulée et le recours admis en conséquence, sans frais, ni allocation de dépens (art. 61 let. a et g LPGA). Par ces motifs, le juge unique

- 8 - p r o n o n c e : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition rendue le 26 mai 2008 par la Caisse cantonale de chômage et confirmant une mesure de suspension de 16 jours pour perte fautive d'emploi est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens. Le juge unique: Le greffier: Du L'arrêt qui précède est notifié à : - L._____, - Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies.

- 9 - Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier:

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