

VD_OMNI PS.1999.0039 vom 10. September 1999

VD Tribunal cantonal, 1999-09-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.1999.0039

FR: VD_OMNI PS.1999.0039 du 10 septembre 1999

IT: VD_OMNI PS.1999.0039 del 10 settembre 1999

Regeste

c/ Service de l'emploi | Le travailleur qui, durant un délai de congé ordinaire de deux mois, n'obtempère pas à une demande de remise d'un certificat médical et se fait licencier avec effet immédiat, doit être suspendu dans une mesure réduite à dix jours.

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour de droit administratif et public 10.09.1999 PS.1999.0039

c/ Service de l'emploi | Le travailleur qui, durant un délai de congé ordinaire de deux mois, n'obtempère pas à une demande de remise d'un certificat médical et se fait licencier avec effet immédiat, doit être suspendu dans une mesure réduite à dix jours.

CANTON DE VAUD TRIBUNAL ADMINISTRATIF Arrêt du 10 septembre 1999 sur le recours interjeté par A. _____, *****, à B. _____, contre la décision du Service de l'emploi, 1ère instance cantonale de recours en matière d'assurance-chômage du 17 mars 1999 (suspension pour perte fautive d'emploi). * * * * * Composition de la section: M. Jacques Giroud, président; Mme Isabelle Perrin et M. Rolf Wahl, assesseurs. Vu les faits suivants: A. _____, né en 1966, a travaillé en qualité d'aide-dessinateur au service de l'entreprise C. _____ SA dès 1991 jusqu'au 31 octobre 1994, date pour laquelle il a donné son congé. Il a ensuite sollicité les prestations de l'assurance-chômage et s'est vu imposer une suspension d'une durée de 12 jours pour avoir perdu fautivement son emploi. A l'issue d'une période de chômage, durant laquelle il a réalisé des gains intermédiaires, notamment en qualité d'employé d'une entreprise de restauration rapide, il a été réengagé par C. _____ SA à compter du 1er octobre 1996 en qualité d'opérateur CAO. Par lettre du 10 octobre 1997 adressée sous pli recommandé au directeur de C. _____ SA, A. _____ a protesté contre le fait qu'il n'avait pas reçu la rémunération afférente à certaines heures supplémentaires, déclaré qu'il n'accomplirait désormais plus d'heures supplémentaires et relevé que les connaissances en langue française dudit directeur étaient très limitées. Du 14 au 27 octobre 1997, il s'est trouvé en incapacité de travail totale, qui sera attestée par le Dr ***** le 21 octobre 1997. Par lettre recommandée du 23 octobre 1997, C. _____ SA a invité A. _____ à lui envoyer par retour du courrier un certificat médical justifiant son absence. Par lettre envoyée sous pli recommandé le 31 octobre 1997 à C. _____ SA, A. _____ a répondu qu'il lui enverrait un certificat médical "avec le décompte d'heures du mois d'octobre 1997" comme il l'avait toujours fait. Il a exposé à cette occasion qu'il avait toujours été mis à l'écart des collaborateurs de C. _____ SA, qu'un exposé qu'il avait réalisé en mars 1997 n'avait pas été reconnu et qu'il avait décidé de quitter le canton de Vaud dans les meilleurs délais. Auparavant, par lettre recommandée du 30 octobre 1997, C. _____ SA avait déclaré ce qui suit à A. _____: "Le poste de travail que vous occupez actuellement à D. _____ pour l'aménagement de E. _____ a toute son importance tant en ce qui concerne les

délais, la collaboration ainsi que la bonne exécution de notre mandat. Malheureusement, malgré plusieurs avertissement et discussions, votre comportement est devenu insupportable pour le client et ses collaborateurs. Votre attitude se reflète sur votre travail. De plus, dans notre correspondance recommandée du 23 ct nous vous demandions de nous transmettre un certificat médical concernant votre absence du 13.10.1997 au 26.10.1997, encore injustifiée, et des explications au sujet du "Bureau d'études A._____". Aucune réponse ne nous est parvenue à ce jour. Nous nous voyons donc contraints de résilier votre contrat de travail, en tenant compte d'un délai de préavis de deux mois selon les termes contractuels, soit au 31 décembre 1997. (...)" . Après avoir reçu le congé susmentionné le vendredi 31 octobre 1997, A._____ a été absent le lundi et le mardi 3 et 4 novembre suivants. Par lettre recommandée du 7 novembre 1997, C._____ SA l'a invité à lui remettre un certificat médical justifiant ses absences par retour de courrier et a exigé de lui qu'il produise désormais un certificat médical dès le premier jour d'absence dans un délai de 48 heures en le rendant attentif au fait que le non-respect de cette exigence pourrait entraîner la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat. Par lettre du 13 novembre 1997 adressée sous pli recommandé à A._____ , C._____ SA lui a déclaré ce qui suit: "Malgré notre volonté de vous donner toutes les chances de terminer votre contrat à la date d'échéance normale, nous ne pouvons que constater votre mauvaise foi. 1. Vos absences des 3, 4, 11, 12 et 13 novembre 1997 restent injustifiées. En effet, aucun certificat médical ne nous est parvenu (notre lettre du 07.11.1997). 2. En plus d'être injustifiées, vos apparitions au travail sont disparates et incohérentes avec l'horaire imposé par le client. Le sérieux et l'efficacité de notre entreprise est gravement noircie par votre attitude. 3. Vous avez ignoré notre message laissé sur votre répondeur en date du 12 ct vous demandant de passer à nos bureaux de ***** le 13 à 08h00. 4. Vos rapports avec vos collègues de travail sont pratiquement inexistant. Un tel comportement nous oblige à résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, à savoir le 14 novembre 1997. En effet, la continuation des rapports de travail étant devenue impossible." B. A._____ était alors en incapacité de travail totale depuis le 11 novembre précédent et l'est demeuré jusqu'au 25 novembre suivant selon un certificat établi par le Dr *****. Par lettre recommandée du 17 novembre 1997, A._____ a déclaré à C._____ SA qu'il avait interrompu son activité depuis le 11 novembre 1997 en raison de problèmes de santé. Par lettre du 1er décembre 1997, il a communiqué à son employeur le certificat susmentionné. A._____ a déposé une demande d'indemnité de chômage le 22 décembre 1997 après avoir commencé à contrôler son inactivité dès le 25 novembre précédent. Par décision du 17 avril 1998, la Caisse publique cantonale vaudoise de chômage (ci-après CPCV) lui a imposé une suspension d'une durée de 35 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité pour avoir perdu fautivement son emploi. L'intéressé a recouru contre cette décision par lettre du 1er mai 1998 d'une assistante sociale de l'hôpital psychiatrique de ***** , où l'intéressé était hospitalisé depuis le 23 avril précédent. Saisi de ce recours, l'Office cantonal de l'assurance-chômage (ci-après OCAC) a interpellé l'employeur par lettre du 2 décembre 1998 au sujet des circonstances dans lesquelles un licenciement était intervenu. Dans sa réponse du 7 janvier 1999, C._____ SA a déclaré notamment ce qui suit au sujet du comportement de A._____ : "Vis-à-vis de ses collègues : Monsieur A._____ refusait tous côtoiement et dialogue (pause de midi, heures de début et arrêt de travail différées). Les dialogues professionnels, pratiquement inexistant entravaient la bonne marche d'un bureau d'études. Vis-à-vis de notre client de D._____ : Monsieur A._____ était chargé en collaboration avec les employés d'autres sociétés, d'une mission

dans un bureau spécialement créé pour le projet E._____. Monsieur ***** , responsable de l'exécution des travaux, nous a fait part à plusieurs reprises du comportement de Monsieur A._____. (ainsi que ses collègues C._____). Par la suite, nous avons été dans l'obligation de remplacer Monsieur A._____, nouvelle formation à notre charge, pour respecter les engagements pris envers notre client d'une part et d'autre part pour protéger les compétences et le sérieux de notre entreprise. Pendant son séjour à D._____, Monsieur A._____ était également absent une journée ou demi-journée, sans justification." Par prononcé du 17 mars 1999, l'OCAC a rejeté le recours de A._____ en considérant que son comportement d'employé avait été inadéquat et qu'il n'avait pas obtempéré à l'exigence de son employeur de lui fournir des certificats médicaux.

C._____ A._____ a saisi le Tribunal administratif par lettre du 12 avril 1999 en faisant valoir qu'à l'exception de son absence des 3 et 4 novembre 1997, pour laquelle il n'était pas usuel qu'un certificat médical soit exigé, il avait fourni des justificatifs de ses incapacités de travail et qu'en réalité, le motif de son licenciement devait être cherché dans le fait qu'il avait revendiqué le paiement d'heures supplémentaires. Dans sa réponse du 22 avril 1999, l'autorité intimée a confirmé son point de vue. Les moyens de parties seront repris ci-dessous dans la mesure utile. Considérant en droit: 1. L'article 30 al. 1er let. a LACI prévoit que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Tel est le cas selon l'article 44 let. a OACI lorsque l'assuré, 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. Une telle suspension ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente une caractéristique, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable. 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 (ATF 112 V 242, spéc. 245). 2. En l'espèce, le recourant a été licencié tout d'abord moyennant un préavis de deux mois pour la fin de l'année 1997, puis avec effet immédiat au 14 novembre 1997. On examinera successivement ces congés, le premier ordinaire, le second pour justes motifs, pour décider si le recourant a perdu son emploi par sa propre faute. a) Pour l'OCAC, le recourant a adopté à l'égard de son employeur une attitude qui permet de lui imputer son licenciement à faute. Il n'aurait ainsi pas dialogué avec ses collègues de travail au point d'entraver la bonne marche de l'entreprise. Il aurait donné lieu à des plaintes de la part d'un responsable de l'entreprise à D._____. Selon l'autorité intimée, ses lettres des 30 et 31 octobre 1997 à son employeur, dans lesquelles il relevait une méconnaissance de la langue française chez son directeur et laissé entendre qu'il mésestimait celui-ci, confirment le caractère inadéquat de son comportement. A cela s'ajoute qu'il aurait délibérément tardé à remettre à son employeur des certificats médicaux pour ses absences d'octobre et novembre 1997 et n'en aurait remis aucun pour son absence des 3 et 4 novembre 1997. Pour le recourant, son licenciement n'est dû qu'au fait qu'il a revendiqué le paiement d'heures supplémentaires qui lui avait été promis; le délai pour la remise de certificats médicaux aurait été habituel dans l'entreprise, tout comme l'absence d'un tel certificat dans le cas d'une absence de courte durée. On constate d'emblée que

l'autorité intimée n'a statué que sur la base de pièces, n'a entendu ni le recourant ni son employeur et n'a pas soumis les explications de celui-ci du 7 janvier 1999 au recourant. Or, les pièces du dossier font apparaître des versions contradictoires et ne permettent pas d'opter pour l'une ou l'autre. L'employeur fait certes état tant dans sa lettre de congé du 30 octobre 1997 que dans ses explications à l'OCAC du 7 janvier 1999 d'un comportement "insupportable" du recourant dans son travail. Mais, outre que cette allégation, contestée par le recourant, n'est guère concrète, puisqu'on ne sait pas au juste ce qui lui est reproché, il n'y a pas trace au dossier d'une lettre d'avertissement qui aurait été adressée auparavant à l'intéressé, mettant en cause son attitude et le sommant d'y remédier. S'agissant pourtant d'un employé ayant travaillé au sein de l'entreprise à plein temps durant près de cinq ans dès 1991, on ne voit pas qu'on ait pu se passer d'un tel préalable avant un licenciement. Si l'on sait que celui-ci est intervenu vingt jours après que le recourant eut vivement revendiqué par lettre recommandée le paiement d'heures supplémentaires, la version n'est pas à écarter selon laquelle cette revendication a été à l'origine du congé. Il n'y a pas, comme l'autorité intimée dans ses déterminations du 22 avril 1999, à opposer au recourant le fait qu'il n'aurait pas invoqué le litige en matière d'heures supplémentaires pour expliquer son licenciement. En effet, invité par la CPCV par lettre du 23 décembre 1997 à exposer son point de vue au sujet du congé, il lui a répondu le 2 janvier 1998 en se référant à sa lettre du 18 décembre 1997, avec laquelle il avait produit l'entier de la correspondance échangée avec son employeur, et notamment sa lettre de revendication du 10 octobre 1997. Qu'il n'ait pas développé ses moyens à l'occasion de son recours à l'OCAC contre la décision de la caisse n'a pas non plus à lui être reproché, puisqu'il était alors hospitalisé en milieu psychiatrique et n'a agi que par l'intermédiaire d'une assistante sociale. Au vu de ce qui précède, on ne saurait tenir les faits allégués par le seul employeur comme établis. En présence de versions contradictoires, l'autorité intimée devait constater, conformément à la jurisprudence susmentionnée, que le licenciement ordinaire du recourant ne justifiait pas une mesure de suspension. b) Autre est la question de savoir si le congé avec effet immédiat signifié par lettre du 13 novembre 1997 a provoqué une perte fautive d'emploi appelant une sanction. Plutôt que d'obtempérer à la demande de son employeur de produire immédiatement une attestation médicale justifiant ses absences des 3, 4, 11, 12 et 13 novembre 1997, le recourant s'en est tenu au comportement qu'il avait déjà déclaré vouloir adopter pour le mois d'octobre dans sa lettre du 31 octobre 1997, à savoir ne fournir les justificatifs de ses absences qu'à la fin du mois en cours. C'est ainsi qu'il n'a produit que par lettre du 1er décembre 1997 un certificat médical non daté afférent à la période du 11 au 25 novembre 1997. Son employeur était pourtant fondé à exiger de sa part la justification sans délai de ses absences, vu celles qui avaient eu lieu en octobre et l'imminence de la fin des relations contractuelles. En ne déférant pas à cette demande, alors même qu'elle était assortie d'une menace de résiliation immédiate, le recourant a démontré qu'il ne respectait plus de lien de subordination à l'égard de son employeur, ce qui pouvait exclure pour celui-ci la poursuite du contrat. A cela s'ajoute qu'aucun justificatif n'a été fourni par le recourant pour ses absences des 3 et 4 novembre 1997, alors même que, après s'être déjà vu réclamer précédemment une telle pièce pour la durée du 14 au 27 octobre 1997 et se trouvant en période de congé ordinaire, il ne pouvait de bonne foi compter sur un usage selon lequel de courtes absences n'avaient pas à être justifiées par un certificat médical. Cela étant, on doit considérer que le recourant est responsable du fait que son licenciement est intervenu plus tôt que prévu. Pour mesurer la quotité de la sanction à lui imposer, il y a lieu de tenir compte de ce que sa situation a été comparable à celle d'un travailleur au bénéfice d'un

contrat d'une durée déterminée puisqu'à compter de la réception d'un premier congé ordinaire, il ne lui restait plus à accomplir qu'une période contractuelle de deux mois; la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée n'a dès lors qu'une portée restreinte. Il faut également prendre en considération la nature particulière des relations avec un employeur durant un délai de congé ainsi que du fait que le licenciement immédiat est intervenu après le début d'une incapacité de travail attestée médicalement. Il apparaît ainsi qu'une suspension d'une durée de 10 jours est apte à sanctionner le manquement commis. Par ces motifs le Tribunal administratif arrête: I. Le recours est admis. II.

La décision rendue le 17 mars 1999 par le Service de l'emploi est réformée en ce sens que la quotité de la mesure de suspension à imposer à A. _____ pour perte fautive d'emploi est réduite à 10 jours (dix jours). III. Le présent arrêt est rendu sans frais.

ml/Lausanne, le 10 septembre 1999 Le président: Le présent arrêt est communiqué aux destinataires de l'avis d'envoi ci-joint La présente décision peut faire l'objet, dans les trente jours suivant sa communication, d'un recours au Tribunal fédéral des assurances, Adligenswilerstrasse 24, 6006 Lucerne. Le recours s'exerce par acte écrit, déposé en trois exemplaires, indiquant : a) quelle décision le recourant désire obtenir en lieu et place de la présente décision; b) pour quels motifs le recourant s'estime en droit d'obtenir cette autre décision; c) quels moyens de preuve le recourant invoque à l'appui de ses motifs. La présente décision et l'enveloppe dans laquelle elle a été expédiée, ainsi que les pièces invoquées comme moyens de preuve, lorsqu'elles se trouvent en mains du recourant, seront jointes au recours.

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