

## **VD\_OMNI PS.2004.0022 vom 7. Februar 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-02-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2004.0022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0022)

FR: VD\_OMNI PS.2004.0022 du 7 février 2006

IT: VD\_OMNI PS.2004.0022 del 7 febbraio 2006

### **Regeste**

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Lausanne, Service de l'emploi, 1ère instance cantonale de recours en matière | Constitue une faute grave et justifie une suspension de 40 jours dans le droit à l'indemnité le fait, pour le responsable d'un groupe d'entretien auquel l'employeur fournit un véhicule de service pour l'exécution de son travail, d'avoir été licencié pour avoir dissimulé à son employeur qu'il fait l'objet d'une mesure de retrait de permis à de conduire ce nonobstant.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

La décision attaquée se fonde sur l'art. 30 al. 1 lit. a LACI, à teneur duquel le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci, notamment, est sans travail par sa propre faute. On rappelle que la suspension du droit à l'indemnité n'a pas le caractère d'une peine au sens du droit pénal, mais celui d'une sanction administrative, dont le but est de prévenir tout recours abusif à l'assurance-chômage (v. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne, 1988, t. I, ad art. 30 n. 52; DTA 1988 n°3, p. 26). a) Selon l'art. 44 lettre a OACI, est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation des obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat. En droit privé, l'art. 337 al. 1 CO permet à l'employeur et au travailleur de résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs au sens de cette disposition toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (ibid., al. 2). Un juste motif est donc un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé (v. Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 364; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 ème éd., Bern/ Stuttgart/ Wien 1996, pp. 360-363; références citées). b) La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que la notion de faute au sens de la législation sur l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; elle 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 (cf. notamment arrêts TA PS.2004.0117, PS.2004.0075, les deux du 29 octobre 2004, et la jurisprudence citée). 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; 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). Il doit y avoir un lien de causalité adéquat entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage (Secrétariat d'Etat à l'économie - ci-après : seco -, Circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2003, D14). La faute de l'assuré doit être clairement établie (ibid., D 18) de même qu'il doit être clairement établi que c'est le comportement fautif reproché à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement; 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 (cf. arrêts TA PS.2004.0117 et PS.2004.0075 précités; FF 1980 III 593; Gerhards, op. cit., n. 1 ad art. 30 LACI). En cas de déclarations contradictoires de l'employeur et du travailleur, il appartient à l'organe compétent d'établir le comportement fautif en recherchant d'autres moyens de preuve, notamment en exigeant des renseignements écrits sur des points essentiels (seco, ibid., D4-D6). En outre, pour qu'une suspension soit prononcée, il faut que les faits déterminants puissent être prouvés avec un degré de vraisemblance prépondérante (seco, circulaire IC 2003, D4). Ainsi, la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge (ou l'administration) devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (cf. Thomas Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Bern 1994, p. 331 n° 30; Alfred Maurer, Bundessozialversicherungsrecht, Basel und Frankfurt a. M. 1993, pp. 422-423; ATF 125 V 193, 119 V 9 et les arrêts cités; Tribunal administratif, arrêt PS.1997.0253 du 13 avril 1998). Le degré de vraisemblance prépondérante est requis aussi bien dans le cas d'une suspension prononcée sur la base de l'art. 44 al. 1 litt. a (résiliation par l'employeur) que litt. b (résiliation par l'employé) OACI (v. par exemple arrêt TA PS.2001.0120 du 29 novembre 2001). Dans le cas visé à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, soit lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur, une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi (seco, ibid., D18). 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 (v. ATF 112 V 242, spéc. 245; FF 1980 III 593 ; Gerhards, op. cit., n. 11 ad art. 30 LACI). Dans un tel cas, il appartient à l'organe compétent d'établir le comportement fautif en recherchant d'autres moyens de preuve, notamment en exigeant des renseignements écrits sur des points essentiels (IC 2003, D4-D6). c) La durée de la suspension du droit à l'indemnité, définie à l'art. 45 al. 2 OACI, doit être proportionnelle à la gravité de la faute que l'on peut reprocher in concreto à l'assuré; elle ne dépend donc pas de la durée du chômage (DTA 1987 n°11, p. 107). Ces délais s'étendent d'un à 15 jours en cas de faute légère (art. 45 al. 2 lettre a OACI), de 16 à 30 jours en cas de faute moyenne (lettre b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (lettre c). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances, pour fixer dans un cas particulier la durée de la suspension en fonction de la gravité de la faute, il faut partir de la durée moyenne de l'échelle applicable à chaque catégorie (DTA 1998 n°10, p. 50). L'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient et que, dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (DTA 2000 no 9 p. 49 consid. 4 b/aa). Ainsi, s'agissant de la qualification de la faute retenue à l'encontre d'un assuré dont le

comportement a donné lieu à licenciement, le Tribunal fédéral des assurances a jugé que la perte d'un emploi, malgré plusieurs avertissements, en raison d'un rendement insuffisant de travail, entrecoupé par des conversations téléphoniques privées, constituait une faute de gravité moyenne (DTA 1988 n° 10, p. 91). De même, l'assuré licencié pour ses mauvaises dispositions à résoudre à l'amiable un conflit avec son supérieur et ses collègues devait répondre d'une faute de gravité moyenne (DTA 1986 n° 25, p. 96). Le Tribunal administratif a fait montre de la même réserve; ont ainsi été qualifiés de faute moyenne : le fait d'avoir perdu son emploi pour avoir abusé des téléphones privés, ceci en dépit de plusieurs avertissements (arrêt PS 1996.0190 du 12 novembre 1996); le fait de ne pas s'être montré capable, malgré plusieurs avertissements, de maîtriser ses problèmes personnels (PS 1997.0029 du 25 juin 1997). En revanche, a été qualifié de faute grave par le TFA le comportement de l'assuré consistant à arriver à de nombreuses reprises en retard à son travail, pendant la brève durée de son engagement et à persister dans cette conduite malgré les avertissements oraux qui lui avaient été donnés (ATFA C 362/00 du 12 janvier 2001), de même que la prise de vacances, par décision unilatérale du travailleur, malgré un refus formel de l'employeur (ATFA C 373/99 du 19 avril 2000). Ont également été qualifiés de fautes graves par le Tribunal administratif le fait consistant à ne pas informer son employeur de sa mise en détention (arrêt PS 2005.0155 du 16 septembre 2005), et celui pour un gendarme d'avoir fait l'objet d'un retrait de permis pour conduite d'un véhicule de service en état d'ébriété (PS 1991.0062 du 13 août 1992). A également été tenue pour une faute grave, le comportement générateur de conflits d'un enseignant, qui avait justifié un renvoi pour justes motifs à l'issue de la procédure statutaire de renvoi, après de nombreux avertissements (PS 1997.0267 du 20 janvier 1998), de même que le comportement d'un fonctionnaire dont les rapports de services ont été rompus, celui-ci ayant négligé, en dépit de plusieurs mises en garde et d'un ultime avertissement, de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'exécution de ses obligations (PS 1999.0093 du 25 septembre 2001). Toujours dans le même esprit, le tribunal a confirmé la suspension pour faute grave d'un boucher ayant délibérément enfreint les règles de conservation et de traitement de la marchandise dont il était responsable, en falsifiant les dates de vente de la viande dans le seul but d'éviter d'avoir trop de déchets (PS 2004.0117, déjà cité).

## **E. 2**

En l'espèce, l'autorité intimée a confirmé que la faute du recourant consistant à dissimuler à son ex-employeur le retrait de permis de conduire dont il avait fait l'objet constituait une faute grave justifiant une suspension de quarante jours dans le droit à l'indemnité. Le recourant ne conteste pas avoir commis une faute justifiant qu'une mesure de suspension soit prononcée à son encontre. Il conteste en revanche que celle-ci soit, au vu des circonstances, qualifiée de grave ; il admet tout au plus qu'elle puisse être considérée comme étant de gravité moyenne. a) Le recourant admet tout d'abord que son permis de conduire lui a été retiré le 15 mai 2003 (ce qui contredit l'explication selon laquelle en 2002 déjà, il aurait indiqué à son ex-employeur qu'il n'avait pas de permis). Or, par dol éventuel en quelque sorte (seco, ibid., D17), il a préféré dissimuler cette mesure à son ex-employeur et poursuivre son activité sans ce permis, car il se doutait bien que son contrat de travail serait résilié de ce fait. Cela démontre que, contrairement à ce qu'il paraît soutenir, le recourant avait besoin d'un véhicule pour exécuter ses prestations. Il fait cependant valoir que, par son attitude, le préjudice subi par l'assurance-chômage s'en trouverait diminué. Cet argument n'emporte pas la conviction ; en effet, la suspension du droit à l'indemnité n'est pas subordonnée à l'existence d'un dommage effectif (v. ATFA C 152/01 du 21 février

2002), de sorte que la question de la qualification du degré de la faute se résout indépendamment, on l'a vu, de la quotité du préjudice subi par l'assurance-chômage. Cet argument tombe même à faux si l'on garde à l'esprit que le recourant, auquel son ex-employeur avait confié un véhicule de service (art. 7B du contrat) demeurait tenu d'informer ce dernier de toute circonstance l'empêchant objectivement de conduire. Dès lors, si le recourant avait respecté ce devoir d'information en annonçant sans désespérer le retrait dont il faisait l'objet, il est douteux que son ex-employeur ait pu se prévaloir en la circonstance d'une rupture des relations de confiance pour mettre un terme au contrat avec effet immédiat. b) Le recourant met en avant l'indemnité de 4'000 francs qu'il a perçue suite à la contestation du congé et l'assignation de son ex-employeur devant la juridiction du travail. Il voit dans cette indemnité la démonstration que la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail n'était pas totalement justifiée. Le recourant réclamait près de 30'000 francs à son ex-employeur, dont 18'134 fr.27 à titre de salaire dû conformément à l'art. 337c al. 1 CO et 7'575 francs à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 2 CO. Il n'a finalement touché que 4'000 francs, pour solde de tout compte et de toutes prétentions. Pour des raisons qui lui sont propres - il craignait au demeurant les incidences de cette procédure sur son nouvel emploi -, le recourant a préféré transiger plutôt que de poursuivre, abandonnant ainsi ses prétentions à hauteur de 85% environ. Cela pourrait démontrer la faiblesse de la position qu'il défendait alors mais ne remet nullement en cause le fondement du congé qui lui a été notifié. c) Quoi qu'il en soit, on pourrait laisser cette question incisée. Peu importe en définitive que, par cette transaction, le congé avec effet immédiat notifié par l'ex-employeur perde tout ou partie de son fondement, l'essentiel est de retenir que, par son comportement qu'il reconnaît céans, le recourant a commis une faute que l'on n'hésitera guère à qualifier de grave. Le recourant n'ignorait pas que la détention d'un permis de conduire lui était indispensable pour exécuter sa prestation de travail ; conscient dès risques que faisait courir la mesure de retrait prononcée à son encontre sur la poursuite des relations contractuelles, il a préféré tenir son ex-employeur dans l'ignorance de cette mesure et conduire ce nonobstant, ce qui constitue un délit, vu l'art. 95 ch. 2 LCR. Par conséquent, le recourant a violé gravement son obligation de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son ex-employeur et d'exécuter avec soin ses prestations (cf. art. 321a CO). Son comportement était en effet susceptible de placer ce dernier dans une situation délicate puisqu'il devait faire appel à un autre chauffeur pour les déplacements, ce qu'il ignorait, et qu'une amende pouvait même, par surcroît, lui être infligée pour contravention à l'art. 95 ch. 1, 3<sup>ème</sup> paragraphe, LCR. d) Au surplus, on ne saurait suivre le recourant lorsque ce dernier soutient que la suspension de quarante jours serait disproportionnée. On relève à cet égard que la sanction prononcée est plus proche du minimum prévu en cas de faute grave que du maximum de soixante jours. Tout bien considéré, le tribunal estime que cette sanction est adéquate compte tenu des faits reprochés au recourant.

### **E. 3**

Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent le tribunal à rejeter le recours et à confirmer la décision attaquée. Le présent arrêt sera rendu sans frais, conformément à l'art. 61 lit. a LPGA.