

# VD\_OMNI PS.2004.0075 vom 29. Oktober 2004

VD Tribunal cantonal, 2004-10-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2004.0075](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0075)

FR: VD\_OMNI PS.2004.0075 du 29 octobre 2004

IT: VD\_OMNI PS.2004.0075 del 29 ottobre 2004

## Regeste

c/Caisse cantonale de chômage | Assuré qui, par son comportement, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. Réduction de la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité dans la mesure où la caisse a retenu à tort qu'on était en présence d'un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'art 337 CO.

## Erwägungen

### E. 1

Le litige porte sur l'appréciation faite par la Caisse d'une faute du recourant qui justifie selon elle une suspension de son droit à l'indemnité de chômage. a) L'art. 30 al. 1<sup>er</sup> let. a LACI prévoit que l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il se trouve sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1<sup>er</sup> let. a OACI précise qu'est 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. 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 du 7 avril 2004 PS 2002/0099 ; du 18 décembre 2000 PS 2000/0068 ; du 23 mars 2000 PS 1999/0146 ; du 10 septembre 1999 PS 1999/0039 ). 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). c) 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 (cf. les arrêts cités ; FF 1980 III 593 ; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 11 ad art. 30 LACI). En cas de licenciement par son 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). d) Il ressort de ce qui précède qu'en cas de résiliation des rapports de travail

par l'employeur, une suspension doit être prononcée lorsque les conditions suivantes sont réunies : d'une part, 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. Le chômage est notamment considéré comme fautif 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 de travail. Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou un dol éventuel de la part 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 (cf. Seco, Circulaire IC D 15-17). D'autre part, le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire IC D18), de même qu'il doit être clairement établi que c'est le comportement reproché à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement. 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 (Circulaire IC D4-D6). Il convient encore de préciser que dans le domaine particulier des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, rendre son arrêt suivant le principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, principe selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuves, le juge 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 (T. Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Berne 1994, p. 331 No 30 ; A. Maurer, Bundessozialversicherungsrechts Basel un Frankfurt a. M. 1993 pp. 422-423, ATF 125 V 193, 119 V 9 et les arrêts cités ; Tribunal administratif, arrêts PS 2001/0120 du 29 novembre 2001 et PS 1997/0253 du 23 avril 1998).

## **E. 2**

a) Dans sa décision initiale du 28 janvier 2004, la Caisse a justifié la suspension de 40 jours par le fait que le recourant, selon les dires de son employeur, n'aurait pas donné de nouvelles à partir du 25 avril 2003. Le recourant a contesté cette version des faits en affirmant que c'est en réalité lui qui, malgré ses efforts, ne parvenait pas à atteindre les représentants de son employeurs. Dans sa décision sur opposition, la Caisse a finalement admis que la question de savoir si le recourant était joignable durant les mois de mai, juin et juillet 2003 pouvait être laissée ouverte, tout en confirmant la décision initiale du 28 janvier 2004 au motif que l'assuré aurait été absent pour maladie à plusieurs reprises sans fournir les certificats médicaux requis et que, d'autre part, il n'aurait manifestement pas respecté les heures de travail prévues contractuellement durant les mois de mai, juin et juillet. La Caisse se référait à cet égard au fait qu'il n'aurait obtenu aucune commande durant cette période. On constate que le recourant n'a jamais fourni d'explications au sujet de ses absences pour maladie non justifiées. Il a en revanche contesté de manière constante les affirmations selon lesquelles il n'aurait pas respecté les horaires contractuels de travail durant la période considérée. On note au surplus que, interpellé dans le cadre de la procédure au sujet de l'omission de produire des certificats médicaux et des raisons pour lesquelles il n'a apparemment pas conclu de nouveaux contrats durant les mois de mai à juillet 2003, le recourant n'a fourni aucune explication, se contentant de requérir à nouveau une confrontation avec son employeur. b) Sur la base de ce qui précède, le tribunal considère comme suffisamment établi que la résiliation des rapports de travail est

intervenue, à tout le moins pour partie, en raison du comportement du recourant et non pas exclusivement en raison de facteurs purement objectifs. On relève notamment que, bien qu'expressément requis de se déterminer à ce sujet, le recourant n'a fourni aucune explications au sujet de ses absences pour maladies non justifiées et de l'absence de conclusions de nouveaux contrats durant plusieurs mois. Partant, sur le principe, la suspension du droit à l'indemnité en application de l'art. 30 al. 1<sup>er</sup> let. a LACI doit être confirmé. A cela s'ajoute que si, comme le prétend aujourd'hui le recourant, son licenciement n'était pas justifié, il se devait de le contester, au besoin par une action judiciaire. Le fait de renoncer à faire valoir des prétentions de salaires ou d'indemnités envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance, constitue en effet également un motif de suspension du droit à l'indemnité (art. 30 al. 1<sup>er</sup> let. b LACI).

### **E. 3**

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. 2 OACI). En l'espèce, l'autorité intimée a considéré qu'on était en présence de justes motifs de résiliation de contrat de travail au sens de l'art. 337 CO et a conséquemment retenu l'existence d'une faute grave au sens de l'art. 45 al. 2<sup>e</sup> let. c OACI. Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO tout fait propre à détruire la confiance qu'impliquent les rapports de travail ou à l'ébranler, de telle façon que la poursuite de la relation de travail ne peut plus être exigée, même pas pendant la durée du délai de congé. C'est le cas lorsqu'une partie viole gravement les obligations découlant du contrat de travail, ce que les tribunaux admettent généralement dans les circonstances suivantes (Cf. Christianne Brunner, Jean-Michel Bühler, Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>e</sup> ed p. 227): - comportement délictueux relatif au rapport de travail. Des soupçons quant à un tel comportement ne suffisent pas tant qu'il n'est pas établi ; - refus persistant d'exécuter la prestation de travail ; - concurrence délibérée au détriment de l'employeur ; - atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur, de l'employeur ou des collègues de travail, tel que le harcèlement sexuel. En revanche, ne constitue pas un juste motif un manquement moins grave comme par exemple, les absences temporaires et non autorisées de la place de travail ou le non respect de l'horaire de travail. C'est seulement lorsque l'on a averti clairement l'employé que de tels manquements constituent un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail, qu'on peut l'invoquer ensuite à ce titre si, effectivement, il se reproduit à brève échéance (cf. Brunner, Bühler, Waeber, op. cit. p. 228 avec références à plusieurs arrêts dans lesquels le Tribunal fédéral a mis en évidence l'importance des avertissements préalables). Pour qu'il y ait abandon d'emploi justifiant une résiliation pour justes motifs, il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive. Si l'employeur peut raisonnablement avoir des doutes sur cette intention définitive, il doit préalablement adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail (cf. Rémy Wyler, Droit du travail p. 371 et références). En l'espèce, en présence de versions contradictoires des parties, on ne saurait considérer comme établie l'existence d'un abandon d'emploi justifiant le licenciement avec effet immédiat du recourant. On constate par ailleurs qu'il n'y a eu ni avertissement, ni mise en demeure de reprendre le travail. Les faits établis à satisfaction de droit, à savoir l'omission de fournir des certificats médicaux et la baisse sensible du chiffre d'affaires durant le 1<sup>er</sup> semestre 2003 ne sauraient au surplus constituer un juste motif de licenciement au sens de l'art. 337 CO et de la jurisprudence y relative. Vu ce qui précède, c'est à tort que l'autorité intimée a retenu qu'on est en présence d'une résiliation pour justes motifs du contrat de

travail et, partant d'une faute grave au sens de l'art. 45 al. 2 OACI. Tout bien considéré, il convient de retenir l'existence d'une faute de gravité moyenne et de fixer la durée de la suspension à 20 jours.

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