

# **VD\_OMNI PS.2004.0117 vom 29. Oktober 2004**

VD Tribunal cantonal, 2004-10-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2004.0117](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0117)

FR: VD\_OMNI PS.2004.0117 du 29 octobre 2004

IT: VD\_OMNI PS.2004.0117 del 29 ottobre 2004

## **Regeste**

c/Caisse de chômage de la FTMH | Un comportement fautif ne peut être retenu à l'encontre de l'assuré sur la base des seules déclarations de l'employeur lorsque c'est lui qui a mis fin aux rapports de travail et que les déclarations de l'employeur et de l'employé sont contradictoires. La caisse doit établir clairement l'existence d'une faute de l'employé en recherchant d'autres moyens de preuves avant de prononcer une suspension.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 60 al. 1 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA), le recours est intervenu en temps utile. Il est surplus recevable en la forme.

### **E. 2**

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 er let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (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 er let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 d'application de la LACI (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 (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). Ainsi le Tribunal administratif, qui a toujours fait preuve d'une certaine retenue en la matière, a admis à plusieurs reprises des recours pour absence d'investigations de l'autorité compétente sur le fait de savoir si un manquement pouvait être reproché à l'assuré ou dans les cas où la faute de celui-ci n'était pas clairement établie, voire même niée dans le cadre d'une procédure ayant opposé les parties contractantes (Tribunal administratif, arrêts PS 2001/0120 du 20 novembre 2001 et PS 97/0029 du 25 juin 1997, et les références citées). 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 preuve, 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, Bern 1994, p. 331 no 30; A. 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 97/0253 du 23 avril 1998).

### **E. 3**

Dans le cas d'espèces, la Caisse a retenu un comportement fautif de l'assuré en se fondant sur les déclarations de l'employeur. Tout en admettant, dans sa décision du 1<sup>er</sup> mars 2004, que les versions contradictoires des parties ne lui permettent pas de se prononcer clairement sur la responsabilité de l'assuré quant à la perte de son emploi, elle constate qu'aux dires de l'employeur, l'assuré n'a pas assumé pleinement ses fonctions, et en déduit que les pièces en sa possession suffisent à établir un comportement fautif de sa part, au motif qu'il n'aurait pas entrepris tout ce qu'il était raisonnable d'exiger de lui pour garder son emploi. Ce faisant, la Caisse se fonde sur le motif de résiliation indiqué par l'employeur dans son courrier du 23 octobre 2003 et sur un rapport du 3 octobre 2003 rédigé par le chef

d'exploitation qui comporte une liste de reproches adressés au recourant, mettant en cause aussi bien ses compétences et sa conscience professionnelles que ses relations avec ses collègues et les clients du garage, l'accusant notamment de déloyauté, d'incapacité à travailler dans l'équipe et de tromperie. Elle semble en outre tenir pour acquis que ce rapport a été reçu le 3 octobre 2003 par le recourant. Or non seulement ce dernier affirme, dans son opposition du 14 mars 2004, ne pas avoir reçu ce document avant son licenciement, ni aucune autre communication écrite précisant les reproches qui lui étaient adressés, mais en outre, il conteste la plupart des accusations portées contre lui, faisant valoir qu'une situation extrêmement tendue s'est installée dès son entrée en fonction et mettant directement en cause l'attitude de ses collègues et du chef. Le recourant relève en outre que 4 employés sur 6 auraient été licenciés en moins d'un mois. Il résulte de ce qui précède que les déclarations de l'employé et de l'employeur en ce qui concerne les faits à l'origine de la résiliation du contrat de travail sont contradictoires. Dans cette hypothèse, on l'a vu, la Caisse ne pouvait se fonder sur les seules déclarations de l'employeur pour retenir un comportement fautif à l'encontre du recourant. Il lui appartenait d'élucider les faits en recherchant d'autres moyens de preuve, notamment en demandant à l'employeur de se déterminer sur les explications circonstanciées fournies par le recourant le 14 mars 2004. Il lui appartenait également d'examiner si le rapport du chef d'exploitation daté du 3 octobre 2003 a été communiqué au recourant avant son licenciement ou non, ainsi que le fait de savoir si l'employeur a signifié avant le 3 octobre au recourant, d'une façon ou d'une autre, qu'il n'assumait pas sa fonction de façon satisfaisante, en lui donnant la possibilité de modifier son comportement pour éviter son licenciement.

#### **E. 4**

La Caisse fait encore valoir qu'en qualifiant la faute de gravité moyenne et en fixant la durée de la suspension à un niveau inférieur à ce qui est usuel en pareil cas, elle a correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances. Ce faisant, elle perd toutefois de vue que, en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, il est nécessaire d'établir clairement l'existence d'un comportement dolosif. En cas de doute, la Caisse ne peut pas échapper à son devoir d'effectuer les investigations nécessaires en réduisant simplement la durée de la suspension. Dans la mesure où la durée de la suspension dépend de la gravité de la faute, et qu'en cas de licenciement, il n'y a comportement fautif qu'en cas de dol ou de dol éventuel, il lui appartient d'établir clairement l'existence d'une faute au sens de la LACI et de l'OACI, et ensuite cas échéant de fixer la durée de la suspension en fonction de la gravité de la faute.(art. 30 al. 3 LACI)

#### **E. 5**

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être admis, et le dossier retourné à la Caisse pour qu'elle complète l'instruction dans le sens des considérants. Le recourant a droit aux dépens requis, dès lors qu'il est assisté par un syndicat (cf.par analogie ATF 122 V 278). Le montant des dépens est arrêté à 500 francs.

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