

VD_OMNI PS.2005.0014 vom 16. März 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-03-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0014

FR: VD_OMNI PS.2005.0014 du 16 mars 2006

IT: VD_OMNI PS.2005.0014 del 16 marzo 2006

Regeste

X./Caisse de chômage de la CVCI | Suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi; il est établi que le recourant s'est montré impoli à l'égard d'une secrétaire et qu'il est arrivé de manière occasionnelle en retard sur son lieu de travail. Pour le surplus, aucun autre grief n'a été suffisamment établi. Ces seules circonstances ne suffisent pas pour considérer que le licenciement du recourant se justifie en raison d'un comportement fautif.

Erwägungen

E. 1

a) Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI]). Est notamment 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 (art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). b) Une 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 (v. arrêt du Tribunal administratif PS 2004/0117 du 29 octobre 2004 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, même sans que ses qualités professionnelles soient mises en cause (ATF 112 V 245, v. Circulaire du seco relative à l'indemnité de chômage IC 2003, D 15, 16 et 19). 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 (FF 1980 III 593; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs-gesetz, n. 11 ad art. 30 LACI; Circulaire IC 2003, D18). 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). c) 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).

d) En l'espèce, il ressort de l'instruction de la cause que le recourant s'est montré impoli envers une secrétaire et qu'il est arrivé de manière occasionnelle en retard sur son lieu de travail. Pour le surplus, il n'est pas établi qu'il était dans son habitude d'être irrespectueux à l'égard de ses collègues ou de se rendre en retard à son travail de manière fréquente. S'agissant des objectifs de vente qui n'auraient pas été réalisés, il ressort des documents produits par l'employeur que le recourant aurait vendu deux véhicules au mois de janvier 2004, six au mois de février 2004, et six au mois de mars 2004. Hormis au mois de janvier où le tribunal constate qu'il y a une grande différence dans le nombre de ventes réalisées avec plusieurs autres de ses collègues, cette disparité n'apparaît pas au mois de février. Concernant le mois de mars 2004, le résultat intermédiaire au 14 mars indique que le recourant se trouvait parmi les premiers vendeurs. Pour la seconde partie du mois, il n'a vendu que deux véhicules supplémentaires, mais il faut relever qu'il s'est retrouvé en incapacité de travail pour cause de maladie dès le 23 mars 2004. Ainsi, le reproche formulé à son encontre n'est pas clairement établi. De plus, le recourant n'a reçu aucun avertissement au sujet de ses objectifs de vente qui n'auraient pas été atteints. Enfin,

concernant l'affaire « Z. _____ » dans laquelle il aurait fait preuve de négligence, elle remonte au mois de mars 2003. Il est ainsi peu vraisemblable que cette affaire soit liée au licenciement. Il n'y a du reste pas d'autres reproches comparables de la part de l'employeur. Ce dernier a d'ailleurs tardé avant de préciser les motifs du licenciement au recourant, de même à l'égard de l'autorité intimée. Aucun avertissement n'a enfin été signifié à celui-ci, sous réserve de la note interne du 19 mars 2003, qui se termine au demeurant par « je reste convaincu de votre engagement et confiant dans vos résultats à venir ». Ainsi, l'ensemble de ces circonstances permet d'admettre, en vertu du principe de la vraisemblance prépondérante, que le licenciement du recourant n'est pas lié à un comportement fautif, ce dernier n'étant pas établi à satisfaction de droit.

E. 2

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être admis et la décision attaquée annulée. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 al. 1 let. a LPGA). Pour le surplus, la caisse de chômage est débitrice du recourant d'une indemnité de 300 fr. à titre de dépens.

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