

VD_OMNI PS.2005.0049 vom 13. März 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0049

FR: VD_OMNI PS.2005.0049 du 13 mars 2006

IT: VD_OMNI PS.2005.0049 del 13 marzo 2006

Regeste

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Pully | Suspension pour perte fautive d'emploi; des arrivées tardives répétées sur le lieu de travail, au moment de l'ouverture d'un magasin, constituent une faute qui peut justifier un licenciement. Selon le principe de la vraisemblance prépondérante, le tribunal retient que la cause de la fin des rapports de travail réside dans le comportement fautif de la recourante. La durée de la suspension doit toutefois être réduite de quinze à dix jours, en raison de l'absence d'avertissement.

Erwägungen

E. 1

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). e) 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). f) En l'espèce, l'autorité intimée a considéré qu'une faute pouvait être reprochée à la recourante, en raison des arrivées tardives à son lieu de travail. Selon son ancien employeur en effet, elle serait arrivée en retard à cinq reprises. Toutefois, selon la recourante, cela ne se serait produit qu'à une ou deux reprises et ses retards auraient été involontaires. S'agissant des avertissements que la recourante aurait reçus, l'autorité intimée ne les a pas pris en considération, car la preuve de leur envoi n'avait pas été apportée. Ainsi, le tribunal retient qu'il peut être reproché à la recourante quelques retards, mais sans qu'un avertissement ne lui ait été adressé à ce sujet. Or, on doit considérer que des retards, surtout dans les horaires d'ouverture d'un magasin, constituent une faute qui peut justifier un licenciement. Le tribunal retient donc, en vertu du principe de la vraisemblance prépondérante, que la cause de la fin des rapports de travail réside dans le comportement fautif de la recourante. Elle a ainsi donné à son employeur un motif de résiliation au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. S'agissant de la quotité de la suspension, l'art. 45 al. 2 OACI prévoit qu'elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a) ; 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let.

b) ; 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). L'autorité intimée a considéré que la recourante avait commis une faute légère, puisqu'elle a fixé la quotité de la suspension à quinze jours. Considérant que la recourante n'a reçu aucun avertissement, il convient de réduire la durée de la suspension de quinze à dix jours.

E. 2

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité de la recourante est réduite à dix jours. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 al. 1 let. a LPGA) et il n'est pas alloué de dépens.

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