

## **VD\_OMNI PS.2005.0104 vom 7. März 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-03-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2005.0104](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0104)

FR: VD\_OMNI PS.2005.0104 du 7 mars 2006

IT: VD\_OMNI PS.2005.0104 del 7 marzo 2006

### **Regeste**

X c/UNIA Caisse de chômage, Office régional de placement de Cossonay-Orbe-La Vallée | Une suspension du droit aux indemnités est justifiée à l'encontre d'un assuré qui, malgré quatre avertissements, continue dans ses manquements, jusqu'à se faire licencier. Eu égard aux conditions de travail difficiles, la faute peut être considérée comme moyenne et la durée de la suspension réduite à 20 jours.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 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 au surplus recevable en la forme.

#### **E. 2**

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 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI]). 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).

### **E. 3**

En l'espèce, le recourant a fait l'objet de deux avertissements formels de la part de son employeur, les 23 octobre 2003 et 30 janvier 2004. Il a de nouveau fait l'objet de critiques en juillet et septembre 2004, qui ont finalement conduit à son licenciement. C'est ce qui ressort clairement de la lettre de résiliation du 25 novembre 2004 dans laquelle B.\_\_\_\_\_ se réfère expressément aux quatre écrits précités. Il importe donc peu que ce soit le nouveau président du conseil d'administration de l'entreprise qui ait répondu à la caisse lorsqu'elle a statué sur l'opposition du recourant. De même, il n'est pas pertinent que ce dernier ait été préalablement engagé à deux reprises par cette entreprise, puisque ce n'est que durant son troisième contrat que son comportement est devenu critiquable. Cela démontre au contraire qu'il avait pu jusqu'alors parfaitement satisfaire son employeur. En outre, si B.\_\_\_\_\_ avait effectivement des difficultés économiques – ce qui n'est pas démontré –, on ne voit pas ce qui l'aurait empêchée de s'en prévaloir pour mettre un terme au contrat du recourant, dès lors que le délai de congé a été respecté. Quant à l'attestation de son chef d'atelier, elle indique certes que les conditions de travail du recourant n'étaient pas faciles, mais elle n'infirmait nullement les reproches qui ont été faits à son encontre. Au demeurant, il existe d'autres éléments qui tendent à confirmer la version retenue par l'autorité intimée. Le recourant a faussement indiqué dans sa demande d'indemnité de chômage ne pas connaître les raisons de son licenciement, alors qu'elles lui avaient été communiquées par son ancien employeur. De plus, il ne s'est pas opposé à son licenciement. Enfin, et surtout, il a contresigné les deux avertissements et les deux lettres de reproches qui lui avaient été signifiés. Au vu de ce qui précède, il paraît indéniable que le comportement du recourant est à l'origine de son licenciement, ce qui justifie une suspension de son droit aux indemnités. Il reste à examiner l'appréciation faite par la caisse du degré de gravité de cette faute, également contestée par le recourant.

### **E. 4**

Aux termes l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle 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). Elle est toujours proportionnelle au degré de la faute mais la culpabilité doit être prouvée par l'autorité qui prononce la sanction (FF 1980 vol. III, p. 593). Bien que les manquements répétés du recourant aient conduit à quatre avertissements, puis, sans amélioration de son comportement, à son licenciement, il sied de tenir compte dans une certaine mesure des conditions difficiles dans lesquelles le recourant a dû travailler (v. le témoignage de M. E.\_\_\_\_\_). Tout bien considéré, le tribunal estime que la faute commise est de moyenne gravité et qu'une suspension de vingt jours suffit à la sanctionner.

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