

# **VD\_OMNI PS.2005.0150 vom 12. Oktober 2005**

VD Tribunal cantonal, 2005-10-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2005.0150](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0150)

FR: VD\_OMNI PS.2005.0150 du 12 octobre 2005

IT: VD\_OMNI PS.2005.0150 del 12 ottobre 2005

## **Regeste**

X. c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Lausanne | Commet une faute légère l'assuré qui a un statut précaire (employé d'une entreprise de sécurité travaillant sur appel) et qui averti au dernier moment son employeur d'une absence en raison d'un entretien d'embauche susceptible de lui procurer un travail stable.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

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

### **E. 2**

Le litige porte sur l'appréciation faite par la caisse d'une faute de la recourante, 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 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 (lettre a). Est également réputé être sans travail par sa propre faute au sens de cette disposition l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (lettre b). 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 PS.2004.0117, PS.2004.0075, et la jurisprudence citée). 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). 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 (Seco, circulaire IC D14, janvier 2003). La faute de l'assuré doit être clairement établie (circulaire IC D 18) de même qu'il doit être clairement établi que c'est le comportement fautif reproché

à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement; 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. arrêts TA PS.2004.0117 et PS.2004.0075 précités; FF 1980 III 593; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 1 ad art. 30 LACI). 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 (IC D4-D6).

3. a) En l'espèce, il est tout d'abord reproché à la recourante d'avoir abordé une employée d'une autre entreprise sur son lieu de travail afin de solliciter un emploi, ces faits ayant entraîné l'avertissement infligé le 25 juin 2004. S'agissant de cet événement, les versions de l'employeur et de l'employée ont divergé dans un premier temps, l'employeur semblant soutenir que la recourante avait agi pendant ses heures de travail et abordé un employé de Y. \_\_\_\_\_, la recourante soutenant pour sa part qu'elle avait fait cette démarche auprès d'un employé d'une autre entreprise, ceci pendant sa pause. Finalement (cf. lettre de X. \_\_\_\_\_ au syndicat UNIA du 4 novembre 2005), il apparaît que l'employeur ne conteste pas véritablement la version des faits de la recourante, tout en relevant qu'il s'agit en tout état de cause d'une violation de ses obligations résultant du contrat de travail. b) S'agissant du second grief fait à la recourante, soit son appel téléphonique du 28 juin 2004 en relation avec ses démarches pour trouver un nouvel emploi, les versions des parties divergent: la recourante soutient qu'elle avait simplement demandé une modification de son horaire de travail de la journée au motif qu'elle devait se rendre à un entretien d'embauche alors que l'employeur prétend qu'elle avait annoncé son départ immédiat, ce qui l'aurait obligé à refaire la planification des services pour tout le mois de juillet. S'agissant de ces deux versions, le tribunal relèvera tout d'abord qu'il n'est pas exclu que le message transmis téléphoniquement par la recourante le 28 juin 2004 ait simplement été mal compris. On relève au surplus qu'il apparaît étonnant que la recourante ait annoncé son départ immédiat (version retenue dans la décision attaquée) alors qu'elle était apparemment convoquée ce jour-là pour un entretien d'embauche, sans garantie d'être engagée. On ne saurait ainsi considérée comme établie la version selon laquelle la recourante aurait informé son employeur au dernier moment du fait qu'elle avait trouvé un emploi et il convient par conséquent de s'en tenir à la version des faits fournie par cette dernière. c) Finalement, il est établi que la recourante a abordé un tiers sur son lieu de travail le 17 juin 2004 afin de solliciter un emploi, apparemment durant sa pause et que, en date du 28 juin 2004, elle a informé au dernier moment son employeur du fait qu'elle avait un entretien d'embauche, ce qui ne lui permettait pas d'assumer la mission à laquelle elle avait été affectée ce matin-là. On constate ainsi que la rupture du contrat de travail est bien due à un comportement de la recourante que celle-ci aurait pu éviter en faisant preuve de la diligence requise. Partant, sur le principe, la suspension du droit à l'indemnité doit être confirmée. 4. Aux termes de l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. En l'occurrence, l'autorité intimée a retenu l'existence d'une faute moyenne en considérant comme établi que la recourante avait sollicité un emploi pendant ses heures de travail et qu'elle avait résilié son contrat de travail avec effet immédiat. a) S'agissant de l'épisode du 17 juin 2004 qui a entraîné l'avertissement du 25 juin 2004, on peut concevoir qu'un employeur perçoive comme une violation de son obligation de fidélité des démarches d'un employé en vue de trouver un autre emploi effectuées sur

son lieu de travail. En l'occurrence, il résulte toutefois du dossier que la recourante n'était pas satisfaite de son statut d'auxiliaire et qu'elle cherchait depuis un certain temps un emploi à plein temps, que X. \_\_\_\_\_ n'était apparemment pas en mesure de lui offrir. Partant, on peut comprendre que celle-ci ait effectué des démarches auprès d'autres employeurs potentiels, celles-ci n'impliquant pas en tant que telles une violation de son devoir de fidélité. Si l'on tient au surplus compte du fait que la recourante occupait une position subalterne, il n'apparaît pas que la démarche effectuée sur son lieu de travail auprès d'un employé d'une entreprise tierce ait été susceptible de causer un réel préjudice à son employeur. La faute reprochée à la recourante dans l'avertissement infligé le 24 juin 2005 peut ainsi tout au plus être qualifiée de légère. b) En ce qui concerne le comportement de la recourante le jour de son entretien d'embauche, il y a lieu de tenir compte du fait que la position de cette dernière au sein de X. \_\_\_\_\_ était particulièrement précaire. Il résulte ainsi du dossier que, en date du 29 octobre 2002, X. \_\_\_\_\_ avait supprimé la garantie de 160 heures mensuelles dont elle bénéficiait jusqu'alors et qu'elle travaillait apparemment depuis ce moment là sur appel, sans aucune garantie s'agissant du revenu qu'elle pourrait retirer de son activité. Vu la précarité de sa situation, on peut comprendre que la recourante ait tout mis en œuvre pour trouver un autre emploi lui fournissant un minimum de sécurité et qu'elle ait par conséquent voulu privilégier l'entretien d'embauche qui lui était proposé ce jour là. Partant, là encore, la faute qui peut lui être reprochée doit tout au plus être qualifiée de légère. c) Compte tenu de ce qui précède, le tribunal estime qu'il convient de retenir une faute légère au sens de l'art. 45 al. 2 lit. a OACI et, tout bien considéré, de fixer la durée de la suspension à trois jours.

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