

# **VD\_OMNI PS.2005.0263 vom 6. Dezember 2005**

VD Tribunal cantonal, 2005-12-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2005.0263](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0263)

FR: VD\_OMNI PS.2005.0263 du 6 décembre 2005

IT: VD\_OMNI PS.2005.0263 del 6 dicembre 2005

## **Regeste**

X. c/Office régional de placement de Nyon, UNIA Caisse de chômage Office de paiement Nyon (60175) | La caisse de chômage a suspendu le droit à l'indemnité parce que l'assuré s'était trouvé sans travail par sa faute. Pour cela, la caisse s'est fondée sur quatre complexes de faits, dont trois n'avaient pas été élucidés suffisamment. Admission du recours et renvoi de la cause à la caisse pour nouvelle décision.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le litige a trait à la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pendant une durée de trente et un jours.

### **E. 2**

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, au sens de cette disposition, celui qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute; elle ne peut en l'occurrence excéder soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337ss CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait de reproches professionnels à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère qui rend les rapports de travail intenable. Une suspension ne peut cependant être décidée que si le comportement reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à l'employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas pour établir une faute contestée par l'assurée et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245). L'autorité cantonale de recours examine librement l'application de l'art. 44 OACI, en ordonnant, au besoin, les mesures d'instruction supplémentaires qui seraient nécessaires à l'établissement des faits dans le respect du droit d'être entendu (ATF 122 V 34 consid. 2 p. 36/37; 126 V 130; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 33/03 du 5 mai 2003).

### **E. 3**

La décision attaquée est fondée sur quatre complexes de fait, relatés dans la prise de position établie le 12 avril 2005 par l'employeur. a) La recourante se serait accoutumée à boire pendant son service, ce qui aurait eu pour effet de la rendre agressive à l'égard de ses collègues et des clients, provoquant des réclamations de la part des uns et des autres. La recourante, tout en admettant sa propension à boire, a nié l'avoir fait pendant ses heures de service. De même, elle a contesté toute difficulté avec ses collègues. Pour une sommelière, le fait de consommer de l'alcool sur le lieu de travail, au point d'altérer ses relations avec les collègues et la clientèle est un manquement aux devoirs professionnels que l'on peut qualifier de grave, car il est de nature à nuire à la réputation de l'entreprise. Les gens n'aiment pas fréquenter un établissement dans lequel ils courent le risque de se faire insulter par la personne qui les reçoit, prend leurs commandes et les sert. L'exploitant d'un restaurant est en droit d'exiger du personnel de salle un comportement irréprochable avec les clients. Sur ce point toutefois, force est de constater que l'on se trouve en présence de versions contradictoires, que la Caisse n'a pas cherché à clarifier, notamment par l'audition de témoins. En se bornant à faire sienne la version présentée par l'employeur, la Caisse n'a pas satisfait à l'obligation que lui impose la jurisprudence qui vient d'être rappelée quant à l'établissement des faits (cf. l'arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 206/00 du 17 novembre 2000 et les arrêts du Tribunal administratif PS 2005.0040 du 15 juillet 2005, PS 2004.0117 du 29 octobre 2004 et PS 99/0146 du 23 mars 2000). b) Dans la nuit du 12 février 2005, la recourante se serait enivrée. A quatre heures du matin, complètement saouïe, elle aurait réveillé les autres employés du restaurant et provoqué un tel scandale qu'il aurait fallu l'intervention de la police pour faire hospitaliser la recourante. Celle-ci admet implicitement ces faits, mais fait valoir qu'ils seraient survenus en dehors de ses heures de service. Elle explique qu'il lui arrivait de quitter son appartement, situé à l'étage au-dessus du restaurant, et de fréquenter occasionnellement l'établissement comme cliente et non comme employée. Sur ce point également, la Caisse n'a pas cherché à savoir si l'épisode considéré s'était produit pendant ou après les heures de service de la recourante. Dans sa prise de position du 30 septembre 2005, la Caisse a estimé que ce point n'était pas déterminant, dès lors que le comportement dénoncé, consistant à réveiller ses collègues de travail au milieu de la nuit, à hurler, vomir et arracher ses habits, était en soi suffisamment grave pour provoquer le licenciement de la recourante. On peut hésiter sur ce point. D'un côté, il paraît effectivement difficile d'exiger de l'employeur de tolérer de tels manquements à la bienséance. D'un autre côté, et pour autant que la recourante n'était pas de service ce soir-là, on pourrait objecter, de manière soutenable, qu'il s'agit là d'une situation, certes déplorable mais d'ordre privé, ou du moins qui ne concerne pas l'employeur. A cet égard aussi, les éléments nécessaires pour trancher n'ont pas été élucidés. c) Le 18 février 2005, la recourante aurait frappé C. \_\_\_\_\_, parce qu'il ne savait pas faire fonctionner la machine à laver le linge. Comme la recourante ne dit rien à ce propos, cet incident doit être tenu pour admis. Dans son courrier du 21 février 2005 à son patron, C. \_\_\_\_\_ a utilisé le terme « slapped », qui signifie qu'il a reçu une gifle. Il a également indiqué que la recourante s'était souvent mal comportée à son égard, le rabrouant à plusieurs reprises. Les limites de ce qu'il était prêt à tolérer étaient dépassées. Frapper de la main au visage un collègue de travail est inadmissible, ce d'autant plus que le fait est totalement disproportionné par rapport au motif qui l'a provoqué. C. \_\_\_\_\_, étudiant étranger d'une école hôtelière, se trouvait dans une position inférieure à la recourante, qui s'est sans doute crue permise d'en profiter pour agir comme elle l'a fait. Confronté à une telle situation, B. \_\_\_\_\_ se devait de réagir, non seulement pour protéger C. \_\_\_\_\_,

mais aussi pour préserver ses relations avec la Swiss Hotel Management School. A cet égard, le comportement de la recourante était assurément fautif au sens de la jurisprudence qui vient d'être rappelée. d) Le 23 février 2005, la recourante aurait refusé de recevoir sa lettre de licenciement. Elle s'était mise à crier et à hurler, au point que la police avait dû intervenir. Sans contester ce fait, la recourante objecte à raison qu'il s'est produit après la fin des rapports de travail, de sorte qu'il n'a pas influé sur le licenciement. Tout au plus cet incident est-il révélateur des tensions existantes et de la tendance de la recourante à réagir de manière excessive et inadéquate aux événements.

#### **E. 4**

Il résulte de cet examen qu'hormis l'incident du 18 février 2005, les faits sur lesquels la Caisse a fondé la décision attaquée n'ont pas été établis de manière suffisante. Compte tenu du nombre et de la nature des mesures d'instruction à ordonner, comprenant notamment l'audition des employés du restaurant, il n'appartient pas au Tribunal administratif de remédier lui-même aux défauts de la procédure suivie devant la Caisse. Le recours doit ainsi être admis, la décision attaquée annulée et la cause renvoyée à la Caisse, laquelle, après avoir complété l'instruction, statuera à nouveau. Elle tiendra compte de l'ensemble des éléments qui pourraient être retenus à l'encontre de la recourante et procédera à une nouvelle évaluation de la faute qui devra être, le cas échéant, mise à sa charge. Il est statué sans frais, ni dépens.

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