

# VD\_OMNI PS.2006.0054 vom 31. August 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-08-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2006.0054](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0054)

FR: VD\_OMNI PS.2006.0054 du 31 août 2006

IT: VD\_OMNI PS.2006.0054 del 31 agosto 2006

## Regeste

X c/Caisse de chômage Jeuncomm, Office régional de placement de Cossonay-Orbe-La Vallée | Une suspension de 45 jours du droit à l'indemnité est justifiée à l'égard d'un assuré qui n'annonce à son employeur son intention de déposer son permis de conduire, pour une durée de quatre mois, que deux jours avant la date choisie, lui donnant ainsi un motif de résiliation immédiate, le permis étant indispensable à l'exercice de ses activités professionnelles.

## 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

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 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI]). En droit privé, l'art. 337 al. 1 CO permet à l'employeur et au travailleur de résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs au sens de cette disposition toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (ibid., al. 2). Un juste motif est donc un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé (v. Rémy Wyler, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 364; Jürg Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, 2<sup>ème</sup> éd., Bern/ Stuttgart/ Wien 1996, pp. 360-363; références citées). 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) En l'espèce, il n'est pas contesté que le retrait du permis de conduire du recourant, outil indispensable à l'exercice de son travail au sein de l'entreprise A. \_\_\_\_\_ SA, est à l'origine de son licenciement. Le recourant estime toutefois que la durée de la sanction est excessive. Le principe de la suspension du droit aux indemnités n'étant pas mis en cause, il sied d'examiner l'appréciation faite par la caisse du degré de gravité de cette faute.

### **E. 3**

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). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances, pour fixer dans un cas particulier la durée de la suspension en fonction de la gravité de la faute, il faut partir de la durée moyenne de l'échelle applicable à chaque catégorie (DTA 1998 n°10, p. 50). L'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient et que, dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (DTA 2000 no 9 p. 49 consid. 4 b/aa). Ont été qualifiés de fautes graves par le Tribunal administratif le fait consistant à ne pas informer son employeur de sa mise en détention (arrêt PS 2005.0155 du 16 septembre 2005), et celui pour un gendarme d'avoir fait l'objet d'un retrait de permis pour conduite d'un véhicule de service en état d'ébriété (PS 1991.0062 du 13 août 1992). Le tribunal a également confirmé une suspension de 40 jours à l'égard d'un responsable d'un groupe d'entretien qui avait conduit un véhicule de service dans le cadre de son travail en dissimulant à son employeur qu'il faisait l'objet d'une mesure de retrait de permis de conduire (PS 2004.0022 du 7 février 2006).

### **E. 4**

En l'occurrence, le recourant n'ignorait pas que la possession d'un permis de conduire était indispensable à l'exercice de ses activités professionnelles et qu'en se voyant le retirer pour une longue période, il risquait de perdre son emploi. De plus, il n'a annoncé à son employeur son intention de déposer son permis que deux jours avant la date choisie par ses soins, lui causant notamment des difficultés d'organisation. Comme le relève à juste titre l'autorité intimée, il a donné ainsi un motif de résiliation immédiate à son employeur, se

privant ainsi du délai légal de congé et faisant intervenir l'assurance-chômage prématurément. Les raisons qu'il invoque pour expliquer l'exécution anticipée de son retrait, soit une inattention croissante à la circulation qui devenait dangereuse pour les usagers de cette dernière, n'est en outre pas démontrée. Au demeurant, même si tel était le cas, rien n'empêchait le recourant d'envisager d'autres mesures ou précautions plutôt que le dépôt immédiat de son permis, sachant qu'il lui en coûterait sa place de travail. Dans ces circonstances, le tribunal estime que la faute commise est grave et que la caisse n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en prononçant une suspension de 45 jours du droit aux indemnités, soit la durée moyenne de l'échelle applicable en cas de faute grave.

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