

VD_OMNI PS.2006.0057 vom 26. Juni 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0057

FR: VD_OMNI PS.2006.0057 du 26 juin 2006

IT: VD_OMNI PS.2006.0057 del 26 giugno 2006

Regeste

X./Caisse d'assurance-chômage de la société des jeunes commerçants, Office régional de placement de l'Ouest Lausannois ORPOL | L'assuré a adopté un comportement inadéquat avec son employeur qui a provoqué la rupture du contrat de travail; la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité se justifie. Le seul fait que la juridiction civile ne retienne pas un cas de résiliation du contrat de travail pour justes motifs, ne signifie pas encore qu'aucune faute n'est imputable à l'assuré.

Erwägungen

E. 1

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

d) En l'espèce, s'il est vrai que le Tribunal des prud'hommes a admis la demande du recourant en considérant que les conditions d'une résiliation pour justes motifs n'étaient pas remplies, les faits retenus par la juridiction civile confirment une faute de l'assuré. Les témoignages concordants ont établi que l'assuré s'était montré grossier avec l'épouse de l'employeur ce qui rendait impossible la poursuite des rapports de travail. L'assuré devait se rendre compte que le vocabulaire choisi pour répondre à l'interpellation de l'épouse de son employeur était de nature à provoquer une rupture du lien de confiance et la résiliation du contrat de travail. Le tribunal considère ainsi que le chômage est imputable à une faute de l'assuré; en particulier lorsque ce dernier a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Il est dès lors indifférent à cet égard que l'assuré ait obtenu ou non gain de cause au sujet du délai de résiliation du contrat de travail. En outre, la caisse de chômage n'a pas dépassé son pouvoir d'appréciation en considérant que le comportement de l'assuré était assimilable à une faute grave et en fixant la durée de la suspension à trente et un jours (art. 45 al. 2 let. c OACI).

E. 2

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. Conformément à l'art. 61 let. a LPGA, la procédure de recours est gratuite de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir de frais de justice. En outre, le recourant qui n'obtient pas gain de cause et qui n'est pas assisté par un homme de loi n'a de toute manière pas droit aux dépens.

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