

VD_OMNI PS.2006.0079 vom 17. Januar 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0079

FR: VD_OMNI PS.2006.0079 du 17 janvier 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0079 del 17 gennaio 2007

Regeste

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement d'Echallens | Pour retenir que l'assuré a été licencié par sa faute (ce qui entraîne la suspension du droit à l'indemnité), la caisse de chômage devait procéder à une instruction préalable, notamment en entendant le témoin dont l'audition avait été proposée par le recourant et en demandant à l'employeur de se déterminer sur les allégués du recourant concernant les circonstances de son licenciement.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 60 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA; RS 830.1), 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 notamment lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 [LACI; RS 837.0]). 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI; RS 837.02]). 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 des reproches professionnels à lui faire. 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'assuré 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 non publié du TFA du 5 mai 2003 dans la cause C 33/03).

E. 3

En l'espèce, le recourant s'est vu signifier un avertissement écrit le 30 mars 2005. La signature du recourant au bas de ce document en atteste la réception, mais rien de plus. On ne saurait en particulier y voir la preuve que le recourant aurait reconnu les faits reprochés. Il a d'ailleurs contesté aussi bien les motifs avancés par l'employeur pour le licenciement que le contenu de l'avertissement dans sa lettre d'explications du 21 novembre 2005 à la caisse. Le recourant a allégué toute une série de circonstances, qui à première vue, paraissent pour le moins plausibles, pour expliquer pourquoi il lui est arrivé d'effectuer ses livraisons soit trop tôt, soit trop tard; de même, il a affirmé que l'employeur n'avait jamais prouvé que les réclamations des clients, notamment celles des 28 février et 4 mars 2005, concernaient des clients qu'il avait livrés personnellement ou que dites réclamations étaient réellement en relation avec l'heure de livraison. Dans la procédure d'opposition, il a fait des offres de preuves en ce sens, notamment l'audition d'un témoin. La caisse n'en a cependant pas tenu compte. De même, le recourant s'étant exprimé pour la première fois le 21 novembre 2005 sur les motifs de l'avertissement et de son licenciement, la caisse n'a pas interpellé l'employeur à propos de ses allégués, s'appuyant uniquement sur la version de l'employeur pour rendre la décision querellée. Sur ces aspects de nature à influencer sur son appréciation, la caisse ne pouvait statuer sans ordonner des mesures d'instruction complémentaires (v. arrêt TA PS.2006.0023 du 12 juin 2006 et la référence citée). Or, elle ne l'a pas fait, en violation des principes rappelés ci-dessus. Le recours doit être admis pour ce seul motif, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs soulevés par le recourant.

E. 4

Le présent arrêt est rendu sans frais. Le recourant, qui a procédé avec l'assistance d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens (art. 61 LPGA et 55 de la loi sur la juridiction et la procédure administratives du 18 décembre 1989 [LJPA; RSV 173.36]).

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