

VD_OMNI PS.2006.0101 vom 15. September 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-09-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0101

FR: VD_OMNI PS.2006.0101 du 15 septembre 2006

IT: VD_OMNI PS.2006.0101 del 15 settembre 2006

Regeste

X/Unia Caisse de chômage, Office régional de placement d'Yverdon-Grandson | Commet une faute grave passible d'une suspension de 31 jours, le chef du rayon boucherie d'un supermarché qui donne à son employeur un motif de le licencier en enfreignant délibérément, après deux avertissements, des directives afférentes à la qualité des produits mis en vente.

Erwägungen

E. 1

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 mais ne peut 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 nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; cette faute 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 (Tribunal administratif, arrêts PS 2004/0117 du 29 octobre 2004, PS 2005/104 du 7 mars 2006 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, Circulaire du Seco relative à l'indemnité de chômage IC 2003, D 15, 16 et 19). En définitive, 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). 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

(ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245 ; 122 V 34 consid. 2 p. 36/37; 126 V 130; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 33/03 du 5 mai 2003 ; Tribunal administratif, arrêt PS 2006/0023 du 12 juin 2006).

E. 2

En l'espèce, les pièces versées au dossier ne permettent pas de retenir que le recourant a mis en vente de la viande avariée ou périmée. Il est cependant admis que l'intéressé a offert, à la vente au détail, un mélange de viande ordinaire et de viande conditionnée sous le label « C. _____ », lequel est réputé offrir à la clientèle l'assurance d'une qualité particulière du produit, notamment quant à son origine et au respect de certaines règles de conditionnement. Ce faisant, il a délibérément enfreint les directives « Assurance Qualité » de l'employeur, alors même que le strict respect de celles-ci avait fait l'objet de deux avertissements formels, les 28 juin et 19 août 2005. Par son comportement, il a donc donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail au sens de l'art. 44 al. 1 er lit. a OACI, de sorte que la mesure de suspension litigieuse est justifiée quant à son principe. Cela étant, fixée à 31 jours, la durée de cette mesure résiste à la critique en tant qu'elle correspond au minimum prévu en cas de faute grave. En effet, il ne faut pas perdre de vue que le recourant, chef du rayon boucherie et à ce titre responsable du service et du conseil à la clientèle, a sciemment abusé de la confiance de celle-ci en la trompant sur la qualité de la marchandise, respectivement accepté que, de ce fait, une atteinte soit le cas échéant portée au crédit de son employeur. A ceci s'ajoute que l'intéressé disposait d'autres moyens que de céder, comme il le fit, à la pression de la direction de l'entreprise. Sa fonction de cadre lui conférait en effet le pouvoir d'influer sur les commandes des produits ou le choix des offres à la clientèle, respectivement de faire formellement valoir, en qualité d'interlocuteur direct de la direction, les problèmes conjoncturels d'écoulement de certaines marchandises qu'il invoque pour justifier son comportement.

E. 3

Des considérants qui précèdent, il résulte que la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté en conséquence, sans frais ni allocation de dépens (art. 60 lit. a et g LPG).

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