

VD_OMNI PS.2006.0137 vom 13. Juli 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0137

FR: VD_OMNI PS.2006.0137 du 13 juillet 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0137 del 13 luglio 2007

Regeste

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Lausanne | Une mesure de suspension pour perte fautive d'emploi ne se justifie pas en présence d'une succession de déclarations contradictoires de l'employeur au sujet des motifs du licenciement.

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; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 33/03 du 5 mai 2003, C 218/2005 du 10 juillet 2006;

Tribunal administratif, arrêts PS.2006.0101 du 15 septembre 2006, PS.2006.0023 du 12 juin 2006).

E. 2

En l'espèce, l'autorité intimée ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que le comportement reproché à l'assuré par son employeur ressort clairement des pièces versées au dossier. Tout d'abord, celui-ci ne contient aucune trace écrite - que ce soit sous forme de compte rendu d'entretien ou de résumé d'une conversation téléphonique - des explications orales que la caisse soutient avoir obtenues de l'employeur le 22 septembre 2005. Ensuite, s'il est exact que le comportement de l'intéressé a donné lieu à des avertissements - lesquels n'ont effectivement pas été contestés par l'intéressé -, ils ont été donnés en 2002 et 2003 seulement, à la suite de multiples incapacités de travail, alors que le travail de l'intéressé a été qualifié de bon, voire d'excellent, à lire les rapports d'évaluation de ses supérieurs pour les années 2003 et 2004. A cela s'ajoute que, contrairement à ce que soutient la caisse, aucun aveu de comportement fautif ne peut être déduit de ce que le recourant a porté devant la juridiction civile des prud'hommes la seule question de la prolongation du délai de congé, à l'exclusion des motifs qui auraient justifié la résiliation des rapports de travail. Au regard du droit civil, le contenu de la lettre de congé du 12 mai 2005 et celui du certificat de travail délivré le 31 août 2005 - somme toute élogieux - ne prêtaient en effet le flanc à aucune critique. En définitive, une contradiction manifeste apparaît entre le contenu de ces deux derniers documents et celui de l'attestation de l'employeur du 22 août 2005, laquelle constitue du reste la seule pièce du dossier faisant état de griefs à l'encontre du recourant, griefs de surcroît énoncés de manière vague et lapidaire. Face à pareille succession de déclarations de l'employeur contradictoires et ne concordant pas avec celles du recourant - dont rien au dossier ne permet d'exclure la version des faits consistant à soutenir qu'il s'est agi en réalité d'un licenciement pour cause de restructuration - l'autorité intimée ne pouvait tenir les reproches formulés par l'employeur pour clairement établis. En pareil cas, la jurisprudence rappelée ci-dessus n'autorise pas à infliger une mesure suspension fondée sur l'art. 30 al. 1^{er} let. a LACI. La sanction litigieuse doit dès lors être annulée et le recours admis en conséquence. 3. Obtenant gain de cause avec le concours d'un mandataire professionnel, le recourant a droit à des dépens. Il y a lieu de les arrêter à mille francs, eu égard à la l'importance et à la complexité de la cause (art. 61 let. g LPGA).

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