

## **VD\_OMNI PS.2006.0171 vom 3. April 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-04-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2006.0171](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0171)

FR: VD\_OMNI PS.2006.0171 du 3 avril 2007

IT: VD\_OMNI PS.2006.0171 del 3 aprile 2007

### **Regeste**

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Payerne-Avenches | Suspension de 16 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi confirmée. En l'espèce, l'assuré, agent de sécurité, est responsable de son licenciement dès lors qu'en raison de la procédure pénale instruite à son encontre, son accréditation n'a pas été renouvelée et qu'il a failli à ses obligations particulières envers son employeur en ne l'informant pas de l'ouverture de cette procédure.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) Interjeté dans le respect du délai et des autres conditions prescrites aux art. 60 et 61 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale des assurances sociales (LPGA), le recours est recevable en la forme. b) Par courriers du 15 décembre 2006 et 11 janvier 2007, le recourant a requis la suspension de la procédure d'instruction dans la mesure où un recours avait été déposé à l'encontre du jugement rendu le 7 septembre 2006 par le tribunal des prud'hommes. Il ressort toutefois de l'acte de recours que les faits ayant motivés le licenciement du recourant ne sont pas contestés, seule demeurant litigieuse la question de savoir si l'employeur était encore en droit de procéder à un licenciement immédiat ou s'il y avait lieu de respecter le délai de congé dans la mesure où le contrat du recourant avait été résilié pour le 30 novembre 2005, ce dernier concluant dès lors au paiement de son salaire durant le délai de congé ainsi qu'à une indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO. Ces questions n'ayant pas d'influence sur le sort de la présente cause, une suspension de la procédure n'apparaît pas justifiée.

#### **E. 2**

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]). 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 licenciement, même sans que ses qualités professionnelles ne soient mises en cause (ATF 112 V 245, v. Circulaire du seco relative à l'indemnité de chômage IC 2003, D15, 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 Arbeitslosenversicherungsgesetz, 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). Il convient encore de préciser que, dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

### **E. 3**

a) Dans sa décision sur opposition du 13 juillet 2006, la caisse de chômage a considéré que le recourant était responsable de la perte de son emploi dès lors qu'à la suite des faits instruits à son encontre, son accréditation n'avait pas été renouvelée et qu'il avait failli à ses obligations en n'informant pas son employeur de la procédure pénale ouverte contre lui. Le recourant conteste toutefois être responsable de la perte de son accréditation dès lors qu'il appartenait à son employeur de demander une décision formelle de refus de renouvellement de son autorisation afin qu'un recours puisse être introduit. Il souligne également que son licenciement est motivé uniquement par la perte de son autorisation d'exercer, un éventuel manque d'information ne pouvant être retenu à son encontre. Il relève en outre que les faits qui lui sont reprochés dans l'ordonnance de renvoi du juge d'instruction relèvent uniquement de sa sphère privée et n'ont rien à voir avec son activité professionnelle. Il précise à cet égard travailler pour son employeur depuis quatre ans et n'avoir jamais posé de problèmes particuliers, son comportement ayant toujours été irréprochable. b) Il ressort des considérants du jugement rendu le

### **E. 7**

septembre 2006 par le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne qu'il a été retenu que le fait pour le recourant de ne pas avoir spontanément annoncé à son employeur qu'il faisait l'objet d'une procédure pénale, constitue un manquement d'une gravité telle qu'il justifiait un licenciement immédiat. Le tribunal a constaté que l'attitude du recourant, qui a dissimulé pendant environ deux ans qu'il faisait l'objet d'une procédure pénale, était clairement incompatible avec les exigences strictes - notamment d'honnêteté, de crédibilité, de fiabilité et de loyauté - auxquelles les employés de Y. \_\_\_\_\_ étaient

soumis du fait du domaine d'activité concerné, exigences qui étaient expressément prévues par les différents règlements applicables. Au vu de l'important rapport de confiance liant le recourant à son employeur, l'appréciation de l'autorité intimée selon laquelle le licenciement de l'assuré résulte de son comportement fautif ne peut être que confirmée. Le fait que l'employeur du recourant n'ait pas demandé de décision formelle, susceptible de recours, de refus de l'accréditation du recourant qui contestait les infractions pénales qui lui étaient reprochées, est sans conséquence dès lors que son comportement et le non-renouvellement de son autorisation d'exercer constituaient déjà des motifs de résiliation de son contrat. Le comportement irréprochable du recourant durant ses quatre années de service n'a également pas d'influence. Dans ces circonstances, une suspension du droit aux indemnités était justifiée dans son principe. Il reste à examiner l'appréciation faite par la caisse du degré de gravité de cette faute. 4. La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). 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 let. c OACI). En ne respectant pas les règles strictes de comportement liées à sa fonction, ayant notamment entraîné la perte de son accréditation et son licenciement, le recourant a commis une faute qui peut être qualifiée de gravité moyenne. La suspension de 16 jours infligée par l'autorité intimée ne porte ainsi pas le flanc à la critique. 5. Il résulte des considérants qui précèdent que la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté. Il ne sera pas perçu de frais de justice (art. 61 let. a LPG) ni alloué de dépens.

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