

VD_OMNI PS.2006.0176 vom 9. Februar 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-02-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0176

FR: VD_OMNI PS.2006.0176 du 9 février 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0176 del 9 febbraio 2007

Regeste

X./Caisse de chômage Comedia | Suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi. En l'espèce, le comportement fautif de l'assurée n'est pas suffisamment établi au vu notamment des déclarations contradictoires de la travailleuse et de son employeur. Recours admis.

Erwägungen

E. 1

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.

E. 2

La recourante conteste la décision de suspension de ses indemnités pour licenciement fautif. Elle conteste également dans son acte de recours une pénalité de trois jours qui lui a été infligée par l'ORP en raison d'un manque de recherche d'emploi. La recourante n'a toutefois pas produit cette dernière décision qu'elle n'a, au vu des pièces figurant au dossier, pas contestée auparavant auprès de l'instance compétente. Le recours doit dès lors être déclaré irrecevable sur ce point.

E. 3

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 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [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 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 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 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, D 18; arrêts PS.2005.0014 du 16 mars 2006; PS.2006.0101 du 15 septembre 2006 consid. 1 et références citées). 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 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.2005.0014 du 16 mars 2006; PS.2001.0120 du 20 novembre 2001 et PS.1997.0029 du 25 juin 1997, et les références citées). b) 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 (ATF 125 V 193, 195; 121 V45, 47).

E. 4

En l'espèce, la recourante conteste les motifs invoqués par son ancien employeur à l'appui de son licenciement. Il ressort des pièces figurant au dossier que selon la lettre de

licenciement du 29 mars 2006, cette décision était la conséquence de l'attitude personnelle de la recourante, précisant que malgré plusieurs avertissements oraux et écrits, les améliorations souhaitées dans le comportement de la recourante n'avaient pas été constatées. A la suite de la demande de précision de la caisse concernant les motifs du licenciement, l'employeur de la recourante a précisé que le licenciement était motivé par le comportement personnel et l'attitude de la recourante. Il n'a toutefois produit aucun avertissement écrit malgré la requête de la caisse dans ce sens. Selon la caisse de chômage, le fait que la recourante ait été libérée de travailler immédiatement ainsi que le certificat de travail établi par son ancien employeur, qu'elle considère comme peu élogieux, constitue des indices déterminants que celui-ci n'était pas satisfait de son employée. Il apparaît toutefois que ses éléments, quelque peu subjectifs, ne suffisent pas à établir clairement la faute de l'assurée au vu notamment des contestations émises. La recourante explique en effet ne pas avoir eu un comportement favorisant son licenciement mais avoir au contraire cherché à satisfaire son employeur, les motifs invoqués n'étant, selon elle, que des prétextes. Elle précise d'ailleurs avoir reçu durant l'année 2006 une prime de remerciement pour son engagement et a produit un nouveau certificat de travail de son employeur. Bien que les dires de l'assurée sont parfois contradictoires et ne peuvent être vérifiés, il apparaît que les motifs de licenciement invoqués par l'employeur ne peuvent, au vu de la teneur de ceux-ci, du défaut de production des avertissements écrits et de la contestation de la recourante, être considérés comme clairement établis au sens de la jurisprudence précitée. Ainsi, l'ensemble des circonstances ainsi que les pièces figurant au dossier ne permettent pas d'admettre, en vertu du principe de la vraisemblance prépondérante, que le licenciement de la recourante est lié à un comportement fautif de cette dernière.

E. 5

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être admis et la décision attaquée annulée. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 al. 1 let. a LPGA) ni allocation de dépens.

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