

VD_OMNI PS.2006.0247 vom 13. Juli 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0247

FR: VD_OMNI PS.2006.0247 du 13 juillet 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0247 del 13 luglio 2007

Regeste

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement d'Echallens | Donne à son employeur un motif de résiliation le technicien sur machines de distribution de billets de banque qui admet avoir commis une faute professionnelle à l'occasion de la disparition de tels billets.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 60 al. 1 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

E. 2

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 du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). b) 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, D18). 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 (TA PS.2001.0120 du 20 novembre 2001 et PS.97.0029 du 25 juin 1997, et les références citées). 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 (T. Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, Bern 1994, p. 331 no 30; A. Maurer, Bundessozialversicherungsrecht, Basel und Frankfurt a. M. 1993, pp. 422-423; ATF 125 V 193, 119 V 9 et les arrêts cités; TA PS.97.0253 du 23 avril 1998).

E. 3

En l'espèce, il n'est pas déterminant que le licenciement n'ait finalement pas été donné avec effet immédiat mais dans le délai de résiliation ordinaire. Ce qui importe c'est de connaître le motif de celui-ci. Or, l'ensemble des circonstances ainsi que les pièces figurant au dossier permettent d'admettre, en vertu du principe de la vraisemblance prépondérante, que le licenciement du recourant est lié à une faute de sa part. On rappelle qu'il a reconnu, dans sa lettre non datée à la Caisse de chômage, avoir commis une faute professionnelle liée à la disparition de la somme de 2'000 francs du distributeur de la banque B._____, cliente de son employeur, somme retrouvée dans sa propre valise le lendemain, voire le 26 janvier selon ses déterminations complémentaires du 26 novembre 2006. Ses explications quant au déroulement des événements précédant la perte de l'argent et qui ont pour but de démontrer que le dysfonctionnement de la machine peut entraîner des erreurs comptables sont irrelevantes, dans la mesure où il a admis les faits qui lui étaient reprochés. Les autres motifs invoqués, outre qu'ils n'ont été étayés par aucun élément probant, ne permettraient pas de remettre en cause la responsabilité du recourant. Le tribunal considère ainsi que le chômage est imputable au recourant dès lors que ce dernier a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. En outre, la caisse de chômage n'a pas dépassé son pouvoir d'appréciation en considérant que le

comportement de l'assuré était assimilable à une faute moyenne et en fixant la durée de la suspension à 16 jours (art. 45 al. 2 let. c OACI et TA PS.2006.0171 du 3 avril 2007).

E. 4

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. Conformément à l'art. 61 let. a LPGA, la procédure de recours est gratuite de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir de frais de justice. En outre, le recourant qui n'obtient pas gain de cause et qui n'est pas assisté par un homme de loi n'a de toute manière pas droit aux dépens.

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