

VD_OMNI PS.2007.0056 vom 21. Mai 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-05-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0056

FR: VD_OMNI PS.2007.0056 du 21 mai 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0056 del 21 maggio 2007

Regeste

X. _____ c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Pully | Doit être sanctionné pour être sans emploi par sa faute pendant le mois correspondant celui qui, licencié pour l'échéance du délai de congé de trois mois et libéré par son employeur de l'obligation de travailler, renonce à conclure avec son employeur, dans le cadre d'un plan social de l'entreprise, un contrat de durée indéterminée qui l'astreint, pour le même salaire et pour une durée dépassant d'un mois l'échéance du délai de congé, à participer à des mesures de réorientation et de remplacement professionnel. Un tel contrat, en tant qu'il oblige l'intéressé à rester à disposition de son employeur, constitue un contrat de travail même s'il ne requiert pas l'accomplissement du même travail qu'auparavant.

Erwägungen

E. 1

Il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives. (...)

E. 3

N'est pas prise en considération la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail.

E. 4

La perte de travail est prise en considération indépendamment du fait que l'assuré a touché une indemnité de vacances à la fin de ses rapports de travail ou qu'une telle indemnité était comprise dans son salaire. Le Conseil fédéral peut édicter une réglementation dérogatoire pour des cas particuliers. Art. 11a 1 La perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail. 2 Les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3, al. 2. (...) » a) La notion de droit au salaire couvre le salaire dû en cas de non respect du délai de congé (art. 335c CO) et de résiliation en temps inopportun (art. 336c CO). Dès lors, si le travailleur continue à toucher son salaire après sa mise en disponibilité, il ne subit pas de perte de gain et n'a donc pas droit à l'indemnité de chômage. En outre, si l'employeur et le travailleur conviennent d'une indemnité en raison de la résiliation anticipée des rapports de travail, la perte de travail correspondante n'est pas indemnifiable (v. Secrétariat d'Etat à l'économie - ci-après : SECO -, Circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2003, B53). b) Au sens de l'art. 11 al. 3 LACI, sont considérées comme indemnités pour cause de résiliation anticipée les prétentions fondées sur les art. 337b et 337c al. 1 CO. (SECO, ibid., B54). Dans ces deux cas en effet, il s'agit d'indemnités correspondant à des dommages-intérêts pour la perte de salaire (v. Thomas Nussbaumer,

Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (SBVR), n° 132 et les notes 275, 276 et 277, p. 55). Il en va autrement des indemnités fondées sur les art. 336a et 337c al. 3 CO parce que celles-ci ne font pas partie du salaire déterminant (v. ATFA C248/01 du 25 avril 2002 ; ATF 123 V 5; cf. Nussbaumer, *ibid.*). En outre, la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (art. 11a al. 1 LACI). Ces prestations ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3 al. 2 (*ibid.*, al. 2). Sont réputées prestations volontaires de l'employeur les prestations allouées en cas de résiliation de rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'art. 11 al. 3 LACI (art. 10a OACI). En revanche, les prestations ayant d'autres origines, c'est-à-dire les prestations volontaires de l'employeur (s'inscrivant, notamment, dans le cadre d'un plan social ou en faveur de personnes ayant des ressources modestes, les primes de fidélité, les indemnités de départ) n'entrent pas dans cette notion, de même que la rémunération des heures supplémentaires. Même si elles sont considérées comme salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS, ces prestations ne sont pas prises en compte dans le calcul de la perte de gain, ni par conséquent dans celui du gain assuré (SECO, *ibid.*, B55). En l'espèce, l'argumentation développée par le recourant consiste essentiellement à contester que le contrat de durée déterminée que son employeur lui a proposé le 17 mai 2006 constitue un contrat de travail. Il y manquerait selon lui les éléments caractéristiques propres au contrat de travail, en particulier l'existence d'une prestation de travail, d'un rapport de subordination juridique, de la rémunération et de l'élément de durée. Dans la décision attaquée, l'autorité intimée s'est avant tout fondée sur une analyse économique de la situation en considérant qu'en vertu de son devoir de diminuer le dommage pour l'assurance-chômage, l'assuré devait accepter la nouvelle offre d'emploi proposée, qui était d'ailleurs tout à fait convenable selon elle. Elle a relevé que le recourant s'était privé de la possibilité, tout en conservant son salaire, de la possibilité d'un éventuel réengagement par son employeur. Cette analyse économique est convaincante. On ne peut pas lui préférer l'analyse juridique que soutient le recourant car elle est erronée. S'il est vrai que le recourant, s'il avait conclu un contrat de durée déterminée valable jusqu'au 30 septembre 2006, aurait été libéré de l'obligation d'accomplir son travail habituel, il n'en aurait pas pour autant recouvré la disponibilité de son temps, qu'il aurait été tenu de maintenir à la disposition de son employeur conformément aux instructions de celui-ci relatives à sa participation aux mesures prévues par le plan social, qui devait se dérouler aussi bien sur le lieu de travail habituel que dans les locaux de "l'entreprise d'Outplacement". En cela, la situation du travailleur est comparable à celle de celui qui, à l'intérieur de l'entreprise, attend du travail: comme en a jugé le Tribunal fédéral, ce service de piquet est considéré comme un temps de travail normal car le travailleur ne peut pas disposer de son temps d'une autre manière, en particulier pas pour ses propres besoins. La notion de travail, qui n'implique pas nécessairement une activité, peut consister en une disponibilité organisée en vue de la satisfaction d'un besoin (ATF 124 III 249, consid. 3a et b). C'est donc en vain que le recourant conteste la qualification de contrat de travail au contrat de durée déterminée que son employeur lui avait proposé jusqu'au 30 septembre 2006. Il est vrai que le contrat proposé prévoyait qu'il n'entrerait pas en vigueur si le collaborateur refusait un contrat de travail convenable au sein de Sunrise avant le début de sa participation au programme de réorientation professionnelle. Peu importe cependant car cette hypothèse ne s'est pas réalisée. On peut certes aussi supposer que le refus du recourant

de signer le contrat de durée déterminée proposé était motivé par son projet d'entreprendre une activité indépendante. Cependant, le recourant ne soutient pas que ce projet-là l'aurait autorisé à se priver d'un emploi salarié durant le mois de septembre 2006. C'est donc finalement bien par la faute du recourant que celui-ci s'est trouvé sans emploi durant ce dernier mois, ce qui justifie une suspension du droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30 al. 1 lit. a LACI. 2. Pour le surplus, l'autorité intimée a retenu à juste titre que l'autorité n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en qualifiant la faute de moyennement grave et en prononçant une suspension pour une durée égale au minimum prévu pour ce cas par l'art. 45 al. 2 lit. b OACI. 3. Vu ce qui précède, le recours est rejeté, sans frais pour le recourant.

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