

## **VD\_OMNI PS.2007.0070 vom 18. Dezember 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-12-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2007.0070](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0070)

FR: VD\_OMNI PS.2007.0070 du 18 décembre 2007

IT: VD\_OMNI PS.2007.0070 del 18 dicembre 2007

### **Regeste**

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Morges-Aubonne | Constitue une perte fautive d'emploi le fait pour un employé de ne pas modifier son comportement malgré une menace de licenciement.

### **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 2007, D 15 à 22). Il y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à 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 (IC 2007, D 18). 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). 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.1997.0253 du 23 avril 1998).

### **E. 3**

En l'espèce, l'ensemble des circonstances ainsi que les pièces figurant au dossier permettent d'admettre que le licenciement du recourant est lié à une faute de sa part. Le compte rendu de l'entretien du 21 août 2006 précise clairement que le recourant était en conflit avec un collègue et qu'aucune collaboration entre eux n'était possible de sorte qu'ils devaient être séparés et que si la situation ne devait pas évoluer, le recourant serait licencié. En outre, contrairement aux allégations du recourant qui prétend que tout se passait bien avant l'arrivée de son supérieur le 25 septembre 2006, ce compte rendu précise également que le travail de l'intéressé, en août déjà, ne répond pas aux attentes de l'entreprise. Vu le contenu de ce document et en y apposant sa signature, le recourant savait qu'il était exposé au risque d'être licencié et devait par conséquent prendre les mesures de précaution qui s'imposaient pour ne pas perdre son emploi. Le fait qu'il n'ait pas signé la première page du procès-verbal est en l'occurrence irrelevant, la mention d'un licenciement possible étant mentionné sur la deuxième page signée par l'intéressé. Au demeurant, la première page dont le recourant prétend n'avoir eu connaissance qu'en mars 2007 ne fait que mentionner le différend entre lui-même et un collègue, différend qu'il connaissait puisque sa mutation dans un autre service en a été la conséquence. 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 légère et en fixant la durée de la suspension à 13 jours (art. 45 al. 2 OACI). Le recours doit être en conséquence rejeté et la décision entreprise confirmée.

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