

## **VD\_OMNI PS.2007.0086 vom 6. Dezember 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-12-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2007.0086](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0086)

FR: VD\_OMNI PS.2007.0086 du 6 décembre 2007

IT: VD\_OMNI PS.2007.0086 del 6 dicembre 2007

### **Regeste**

X. /UNIA Caisse de chômage, Office régional de placement de la Riviera | Chômage. Suspension du droit à l'indemnité de 9 jours. Il n'est pas établi au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante que la résiliation du contrat de travail aurait eu lieu d'un commun accord. Il apparaît plutôt que la recourante a tenté de reprendre contact avec son employeur afin d'offrir ses services et que c'est ce dernier qui n'a pas souhaité poursuivre la collaboration. Au vu de ces éléments, il n'y a pas non plus lieu de considérer que la recourante aurait résilié le contrat de son propre chef. Admission du recours.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du

#### **E. 6**

octobre 2000 (LPGA; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme. b) Il y a lieu de relever à ce stade que la recourante requiert l'établissement d'un certificat de travail. Or une telle requête n'est pas du ressort du Tribunal administratif, mais doit être présentée devant les tribunaux civils. 2. En vertu de l'art. 30 al. 1 er let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans être préalablement assuré d'un autre emploi, à moins qu'on n'eût pu exiger de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 er let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI; RS 830.02]) ou de l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 er lit. c OACI). De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 2 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception très particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée dès que la survenance du dommage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (DTA 1982 no 4). En outre, intentionnelle ou commise par négligence, la faute doit être clairement établie par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Tribunal administratif, arrêt PS.2001.0065 du 16 octobre 2001 et les références citées). Lorsqu'un

différend oppose l'assuré à l'employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas pour établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; TA, arrêts PS.2006.0023 du 12 juin 2006 consid. 1a et PS.2005.0372 du 14 mars 2006; FF 1980 III 593; OFIAMT, Circulaire IC 01.92, p. 80). 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, arrêt PS.1997.0029 du 25 juin 1997 et les références citées). L'autorité cantonale de recours examine librement l'application de l'art. 44 OACI, en ordonnant, au besoin, les mesures d'instruction supplémentaires qui seraient nécessaires à l'établissement des faits dans le respect du droit d'être entendu (ATF 126 V 130; 122 V 34 consid. 2 p. 36/37; ATFA du 5 mai 2003 dans la cause C 33/03; TA, arrêt PS.2006.0023 du 12 juin 2006 consid. 1a). En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires 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 (arrêt TA PS.2006.0230 du 19 mars 2007 consid. 2b; ATFA du 25 novembre 2005 dans la cause C 213/04 consid. 2.3 et références). 3. En l'espèce, la mesure de suspension litigieuse est fondée sur le fait que la recourante aurait résilié elle-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assurée d'obtenir un autre emploi (art. 30 al. 1 lit. a LACI et 44 al. 1 lit. b OACI). Il convient par conséquent d'examiner qui, de l'employeur ou de l'employée, a mis un terme aux rapports de travail. L'employeur et l'employée s'accordent sur le fait que le dernier jour travaillé effectif est le 19 août 2006. Pour le reste, leurs versions divergent. Figure au dossier une lettre de l'employeur adressée à la recourante, datée du 9 octobre 2006, par laquelle celui-ci déclare confirmer que les rapports de travail ont pris fin d'un commun accord le 19 août 2006; il n'a produit aucune pièce justificative à cet égard. Par la suite, l'employeur, interrogé par l'autorité intimée, a expliqué que la recourante avait quitté le service le 19 août 2006 à 13h00, sans préciser qu'il y aurait eu résiliation d'un commun accord, mais en laissant plutôt entendre que la recourante aurait abandonné son poste. De son côté, la recourante soutient que le congé ne lui a jamais été signifié ni par oral ni par écrit (cf. lettre du 4 octobre 2006, opposition du 19 novembre 2006). Elle se réfère en particulier à l'attestation de gain intermédiaire établie par Y. \_\_\_\_\_ (datée du 5 septembre 2006) qui précisait que l'activité se poursuivait. Dans son mémoire de recours du 1<sup>er</sup> mai 2007, elle déclare aussi: " A 13 heures précise on m'a fait comprendre que mon service était terminé pour ce jour et j'ai demandé mes horaires pour l'avenir, la réponse < on vous téléphonera >. J'ai moi-même téléphoné, envoyé des messages, j'ai été au siège de Montreux et ceci depuis sans communication avec M. A. \_\_\_\_\_ .". Cette affirmation est corroborée par la lettre, datée du 23 août 2006, que la recourante a adressée à Y. \_\_\_\_\_, par laquelle elle s'étonnait d'être sans nouvelles de leur part depuis le 20 août 2006 malgré ses nombreux messages téléphoniques. Dans ce même courrier, elle s'étonnait de n'avoir toujours pas reçu de contrat de travail, déclarait qu'il lui était impossible de faire 2,5 heures de trajet par jour pour effectuer 1 heure de travail et demandait qu'on lui verse son salaire. Vu ce qui précède, en particulier les deux pièces que

constituent le courrier de la recourante du 23 août 2006 et l'attestation de gain intermédiaire du 5 septembre 2006, le tribunal constate qu'il n'est pas établi au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante que la résiliation du contrat de travail aurait eu lieu d'un commun accord. Il apparaît plutôt que – très rapidement après les événements du 19 août 2006 – la recourante a tenté de reprendre contact avec son employeur afin d'offrir ses services et que c'est ce dernier qui n'a pas souhaité poursuivre la collaboration . Au vu de ces éléments, il n'y a pas non plus lieu de considérer que la recourante aurait résilié le contrat de son propre chef . C'est par conséquent à tort que la recourante a été sanctionnée pour avoir résilié son contrat de travail en application des art. 30 al. 1 lit. a LACI et 44 al. 1 lit. b OACI. La question d'une sanction basée sur l'art. 44 al. 1 lit. a OACI, qui pourrait se justifier s'il était établi que la recourante, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation, n'a au surplus pas à être tranchée en l'état par le tribunal, étant donné que l'autorité inférieure n'a pas instruit ce point. 4. Il découle des considérants qui précèdent que le recours doit être admis et la décision attaquée annulée. Le présent arrêt sera rendu sans frais ni dépens.

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