

# **VD\_OMNI PS.2007.0087 vom 27. September 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-09-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2007.0087](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0087)

FR: VD\_OMNI PS.2007.0087 du 27 septembre 2007

IT: VD\_OMNI PS.2007.0087 del 27 settembre 2007

## **Regeste**

X. /Unia Caisse de chômage, Office régional de placement de Pully | 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. En l'espèce, le tribunal tient pour établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le montant de 255'000 fr. reçu est une indemnité de départ et non un dédommagement pour tort moral, comme la recourante le prétend. Pour déterminer la durée de la période durant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération, on divise le montant des prestations volontaires prises en compte par le salaire perçu dans le cadre de l'activité ayant donné lieu à leur versement que l'assuré ait exercé ou non une activité lucrative pendant cette période. L'élément déterminant est le salaire effectivement touché, même si son montant dépasse celui du gain assuré maximum. En l'espèce, l'autorité intimée s'est conformée à ces principes. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 60 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il respecte au surplus les autres conditions prévues à l'art. 61 LPGA, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

### **E. 2**

Aux termes de l'art. 8 al. 1 let. b 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 a droit à l'indemnité de chômage, si, notamment, il a subi une perte de travail à prendre en considération. Selon l'art. 11 al. 1 LACI, 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. L'art. 11a al. 1 LACI précise toutefois que 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. Par prestations volontaires de l'employeur, on entend 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.

### **E. 3**

Le litige porte sur la nature de la somme versée à la recourante par son ancien employeur à la fin des rapports de travail: s'agit-il d'une indemnité de départ ou d'un dédommagement pour le tort moral subi, comme l'expose la recourante. a) Dans le domaine des assurances, le juge et l'administration fondent leurs décisions, sauf disposition contraire 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 comme une hypothèse possible pour qu'il soit de nature à emporter la conviction de l'autorité. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge et l'administration doivent retenir ceux qui lui paraissent les plus probables. Aussi, en droit des assurances sociales, il n'existe pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devraient statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (sur la notion de "vraisemblance prépondérante", voir Tribunal fédéral des assurances, arrêt C 273/03 du 7 mars 2005 consid. 3.3 et références). b) En l'espèce, la recourante et son ancien employeur ont mis fin aux rapports de travail d'un commun accord par la signature d'un "mutual agreement". Cette convention prévoyait qu'une indemnité de départ ("severance payment") de 261'840 fr., incluant le bonus 2006, serait versée à la recourante en reconnaissance de sa contribution à l'entreprise ("in recognition of your contribution to the Company"). Interpellé par la caisse, l'ancien employeur de la recourante a précisé que le montant de 261'840 fr. était composé d'une indemnité de départ de 255'840 fr., dont le calcul était basé sur l'ancienneté dans l'entreprise, et d'une somme de 6'000 fr. correspondant au bonus annuel pour l'année 2006. Interpellé à nouveau par l'autorité intimée, l'ancien employeur de l'intéressée a confirmé que la somme versée prenait uniquement en considération l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que le bonus annuel 2006. Il a ajouté que la recourante s'était plainte de "mobbing" auprès de son département "Compliance", qu'une enquête avait été ouverte et que celle-ci avait conclu que la situation relevait d'un conflit relationnel et que la plainte n'était pas fondée. Dans son recours, la recourante invoque une lettre du 6 septembre 2006 de son ancien employeur, dont il ressort, d'après elle, qu'il reconnaît explicitement ses torts. Dans cette lettre, l'ancien employeur de la recourante reconnaît en fait qu'il existe certains problèmes ("issues") au sein du département de l'intéressée. Il conclut toutefois qu'il n'y a pas de preuve suffisante pour fonder la plainte de harcèlement et de "mobbing" de la recourante. Il relève en outre que la recourante elle-même lors d'une réunion a reconnu que le terme de harcèlement ("harassment") était un peu fort compte tenu de son expérience. La recourante fonde également ses allégations sur une attestation médicale de son médecin-traitant du 30 mars 2007, dont il ressort qu'elle "a développé progressivement un état de dépression réactionnelle suite à une situation professionnelle qui s'est empirée lors de la venue d'un nouveau directeur, il y a plus de 4 ans, dans son département". Cette attestation ne constitue toutefois pas un élément décisif pour le sort du litige. Elle ne permet en effet pas de savoir si la somme reçue par la recourante constitue un dédommagement pour l'éventuel tort moral subi. Au regard de ces éléments, le tribunal considère que c'est à juste titre que la caisse a tenu pour établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la somme versée à la recourante par son ancien employeur constituait une indemnité de départ et non un dédommagement pour le tort moral subi.

#### **E. 4**

a) Selon l'art. 11a al. 2 LACI, 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. Ce montant maximum s'élève selon l'art. 22 al. 1 de l'ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents (OLAA; RS 832.202), auquel se réfère l'art. 3 al. 2 LACI, à 106'800 fr. Pour déterminer la durée de la période durant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération, on divise le montant des prestations volontaires prises en compte par le salaire perçu dans le cadre de l'activité ayant donné lieu à leur versement, que l'assuré ait

exercé ou non une activité lucrative pendant cette période (art. 10c al. 2 OACI). L'élément déterminant est le salaire effectivement touché, même si son montant dépasse celui du gain assuré maximum (actuellement 8'900 francs par mois; Boris Rubin, Assurance-chômage, 2<sup>e</sup> éd., Zurich 2006, p. 166; ég. Secrétariat d'Etat à l'économie, Circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, B127). b) En l'espèce, l'autorité intimée s'est conformée aux principes exposés ci-dessus pour calculer la durée de la période durant laquelle la perte de travail de la recourante n'est pas prise en considération. On peut se référer à son calcul (reproduit dans la partie "faits" sous lettre C).

#### **E. 5**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. L'arrêt est rendu sans frais (art. 61 let. a LPG).

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