

## **VD\_OMNI PS.2007.0092 vom 20. Juni 2008**

VD Tribunal cantonal, 2008-06-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2007.0092](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0092)

FR: VD\_OMNI PS.2007.0092 du 20 juin 2008

IT: VD\_OMNI PS.2007.0092 del 20 giugno 2008

### **Regeste**

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Cossonay-Orbe-La Vallée | Suspension du droit à l'indemnité pour perte fautive d'emploi, sur le principe justifiée: le recourant, par ses absences répétées, a donné à l'employeur un motif de licenciement, en rompant la confiance requise dans les rapports de travail. Toutefois, les circonstances (l'absence d'avertissement formel et le caractère précaire de l'emploi notamment) permettent de qualifier la faute de moyenne et non de grave. La suspension devrait être arrêtée à 25 jours. Toutefois, selon la jurisprudence, en cas d'abandon fautif d'une activité procurant un gain intermédiaire, seule la différence entre l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et l'indemnité compensatoire fait l'objet de la suspension. Renvoi de la cause à l'autorité intimée pour qu'elle procède à un nouveau calcul de la durée de la suspension en application de cette règle.

### **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, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

Il y a lieu de déterminer tout d'abord si le contrat conclu entre X. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_ SA était de durée déterminée ou indéterminée. Le recourant prétend en effet que le contrat passé entre les deux parties était un contrat de durée déterminée de deux semaines qui a pris fin le 11 septembre 2006. L'employeur ne pouvait dès lors plus résilier le contrat le 13 septembre 2006 compte tenu du fait que le contrat avait pris fin. "Dans le doute, en l'absence d'une volonté concordante des parties ou d'une restriction temporelle qui se déduit clairement du but du contrat, il faut admettre que les parties ont conclu un contrat de durée indéterminée; c'est à celui qui se prévaut du caractère déterminé du contrat d'en apporter la preuve, art. 8 CC" (Rémy Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd. revue et complétée, Berne 2008, chap. 9.1, p. 436). En l'espèce, l'assuré n'amène aucun élément permettant d'établir que le contrat oral conclu avec l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA devait prendre fin le 11 septembre 2007; ses déclarations à cet égard sont d'autant moins crédibles qu'il s'est rendu à son travail le 12 septembre 2006 (tout en prétendant que le contrat s'était terminé le jour précédent). De son côté, l'employeur a expliqué qu'il était convenu que les rapports de travail prendraient fin lorsque l'assuré aurait trouvé un emploi convenant mieux à ses attentes ou lorsque l'entreprise ne pourrait plus lui fournir de travail. Ces éléments permettent de retenir que le contrat n'avait pas été prévu pour une durée déterminée de deux semaines comme l'a affirmé le recourant.

### E. 3

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 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI]). 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 17 et 21). 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 2007, D20). En cas de licenciement par l'employeur, commet une faute celui qui, contrairement à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances, a, par son comportement, donné lieu à la résiliation prévisible du contrat de travail (Charles Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 168).

b) Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire IC 2007, D20), 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 2007, D6-D7). 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 (Tribunal administratif, arrêts PS.2001.0120 du 20 novembre 2001 et PS.1997.0029 du 25 juin 1997, et les références citées).

c) 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, p. 422-423; ATF 125 V 193, 119 V 9 et les arrêts cités; Tribunal administratif, arrêt PS.1997.0253 du 23 avril 1998).

#### **E. 4**

a) En l'espèce, l'autorité intimée a considéré qu'une faute pouvait être reprochée au recourant, en raison notamment de ses absences répétées. Le recourant reconnaît s'être absenté à plusieurs reprises, mais affirme que son ancien employeur l'avait autorisé à quitter son travail, notamment en dernier lieu pour rédiger un curriculum vitae pour l'ORP. Il n'y a pas lieu de poursuivre l'instruction pour établir la réalité de ce dernier manquement reproché à l'assuré. On ne voit pas en effet qu'un employeur autorise un travailleur à manquer toute une journée pour rédiger un curriculum vitae. Le tribunal retient par conséquent, en vertu du principe de la vraisemblance prépondérante, que la cause de la fin des rapports de travail réside dans le comportement fautif du recourant. Il a ainsi donné à son employeur un motif de résiliation au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. En revanche, il est douteux que les manquements du recourant aient pu justifier un licenciement pour justes motifs sans un avertissement formel (cf sur ce point R. Wyler, op. cit., p. 496 s.). Mais cette question demeure sans incidence sur l'appréciation de la faute, dès lors qu'il suffit que la survenance du chômage soit due au comportement de l'assuré (PS.2006.0057 du 26 juin 2006). b) S'agissant de la quotité de la suspension, l'art. 45 al. 2 OACI prévoit qu'elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a) ; 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) ; 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Dans le cas d'espèce, par ses absences répétées, le recourant a donné à l'employeur un motif de licenciement, en rompant la confiance requise dans les rapports de travail. Dans son prononcé du 23 octobre 2006, expose la décision attaquée, la caisse avait pris en compte une suspension de base de 16 jours, aggravée de 15 jours en raison du licenciement avec effet immédiat. Or, il ne ressort pas du dossier que l'assuré ait reçu d'avertissement formel. On relève en outre, en faveur du recourant le caractère précaire de l'emploi (qui devait prendre fin lorsque l'employeur n'aurait plus de travail à fournir), la nature des tâches confiées (comprenant des activités d'ouvrier agricole) et le décompte des heures effectuées (qui montre que le recourant ne s'est pas révélé incapable d'effectuer un horaire de travail complet, contrairement à ce qu'a prétendu l'employeur). Cet état de fait permet de qualifier la faute de moyenne (cf PS.2007.0233 du 28 mars 2008; PS. 2004.0250 du 7 février 2008) et non de grave, comme l'a retenu l'autorité intimée (cf TFA arrêt C 190/06 du 20 décembre 2006; PS.2006. 0101 du 15 septembre 2006). Tout bien considéré, une suspension de 25 jours paraît dès lors une sanction appropriée et suffisante pour tenir compte du fait que les manquements reprochés au recourant vont au-delà du non-respect des instructions reçues (PS. 2007.0233 du 28 mars 2008: suspension de 20 jours en cas de licenciement ensuite de retard à informer l'employeur sur l'incapacité de travail; PS.2004.0250 du 7 février 2008: suspension de 20 jours en cas de licenciement pour non-respect des instructions; PS.1999.0054 du 13 avril 2006: suspension de 25 jours en cas de licenciement après avertissement pour différents griefs, baisse de qualité de travail, attitude négative, notamment). c) Les considérations qui précèdent conduiraient ainsi à prononcer une suspension de 25 jours. Selon la jurisprudence, les assurés qui cessent, par leur propre faute, une activité procurant un gain intermédiaire ne peuvent être suspendus dans leur droit à l'indemnité que dans la mesure où leur droit aux indemnités de chômage est supérieur à leur droit aux indemnités compensatoires prévu à l'art. 24 LACI (TFA, arrêt C 129/2001 du 15 avril 2002; DTA 1998

p. 48 consid. 5a). Dans ce cas, seule la différence entre l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et l'indemnité compensatoire fait alors l'objet de la suspension. Selon les principes de la causalité et de la proportionnalité, on ne peut en effet conclure à une prolongation fautive du chômage que dans la mesure de cette différence (Circulaire IC 2003, D64). La cause sera dès lors renvoyée à l'autorité intimée pour qu'elle procède à un nouveau calcul de la durée de la suspension en application de la règle rappelée ci-dessus.

#### **E. 5**

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée annulée. Le dossier de la cause sera renvoyé à l'autorité intimée pour qu'elle rende une nouvelle décision dans le sens du considérant 4 b et c ci-dessus. Le présent arrêt sera rendu sans frais. Vu l'issue du litige, le recourant obtiendra une indemnité réduite à titre de dépens.

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