

VD_OMNI PS.2007.0133 vom 24. Juni 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0133

FR: VD_OMNI PS.2007.0133 du 24 juin 2008

IT: VD_OMNI PS.2007.0133 del 24 giugno 2008

Regeste

X. /Caisse cantonale de chômage | Le recourant, chauffeur professionnel, a subi un licenciement avec effet immédiat de la part de son employeur car il demandait de réduire la longueur de sa tournée. Une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 25 jours a été prononcée à son encontre. Suite à un procès civil, le licenciement a été reconnu comme n'étant pas justifié mais l'indemnité pour résiliation injustifiée (art. 337c al. 3 CO) a été réduite pour faute concomitante. Le comportement du recourant ne justifiant pas une résiliation immédiate, l'on ne se trouve pas dans un cas d'application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et c'est à tort que l'autorité intimée a prononcé une suspension qui doit donc être annulée.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de trente jours de l'art. 60 al. 1 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (ci-après: LPGA; RS 830.1) le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable à la forme.

E. 2

En vertu de l'art. 30 al. 1er let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ci-après : 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. 1er let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [ci-après : OACI; RS 837.02]) 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. 1er let. c OACI). Il en va de même de l'employé 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 OACI). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute mais ne peut excéder soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 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 (Tribunal

administratif, arrêt 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 242, 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, D 20; TA, arrêts PS.2005.0014 du 16 mars 2006; PS.2006.0101 du 15 septembre 2006 consid. 1 et références citées). 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). Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, 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. Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou 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 (cf. Seco, Circulaire IC D 15-17). D'autre part, le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (IC D18), 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 D4-D6). 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 97/0029 du 25 juin 1997, et les références citées, PS.2004.0117, consid. 3d). 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 preuves, 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 (ATF 125 V 193, 195; 121 V 45, 47).

E. 3

CO et non pas en relation avec le caractère justifié ou non du licenciement. Cette indemnité revêt un caractère de sanction vis-à-vis de l'employeur (voir notamment ATF 120 II 243; 123 III 391). La faute concomitante du recourant ne sert par conséquent qu'à réduire la

réparation due par l'employeur suite à la résiliation injustifiée du contrat de travail de ce dernier.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours. Il est statué sans frais (art. 61 let. a LPGA). Le recourant n'a toutefois pas droit à des dépens, n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel.

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