

## **VD\_OMNI PS.2007.0141 vom 13. Juni 2008**

VD Tribunal cantonal, 2008-06-13, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2007.0141](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0141)

FR: VD\_OMNI PS.2007.0141 du 13 juin 2008

IT: VD\_OMNI PS.2007.0141 del 13 giugno 2008

### **Regeste**

X. /Office régional de placement d'Echallens, UNIA Caisse de chômage | Confirmation de la jurisprudence selon laquelle celui qui quitte un emploi de durée indéterminée pour conclure un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire doit être sanctionné en application de l'art. 44 al. 1 let. c OACI pour perte fautive d'emploi. Réduction de la sanction de 31 à 5 jours dès lors que le recourant a cru, de bonne foi, que l'emploi pour lequel il avait été engagé était un poste fixe et qu'il pouvait espérer conclure un contrat de durée indéterminée.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de trente jours prévu par l'art. 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), le recours est au surplus recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

a) Selon l'art. 30 al. 1 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), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02), est réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi; selon l'art. 44 al. 1 let. c OACI, est également réputé sans travail par sa propre faute 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. b) La notion de faute prend, 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 chômage 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). La faute de l'assuré doit cependant être clairement établie, par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 11 ad art. 30 LACI). Ainsi, en résiliant son contrat de travail, et quels que soient les motifs, justifiés ou non, de sa décision, le travailleur ne fait qu'user d'un droit qui lui appartient et ne commettrait donc apparemment aucune faute. Cependant, on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage, mais qu'il le prévienne, respectivement qu'il s'efforce de faire tout ce qui est en

son pouvoir pour éviter la réalisation du risque assuré, conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage (DTA 1981 no 29 p. 126). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du comportement raisonnablement exigible de l'assuré (Gerhards, op. cit., no 10 ad art. 30 LACI; DTA 1989 pp. 88 ss). Il convient dès lors de se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de l'ensemble des circonstances, il pouvait être raisonnablement exigé du travailleur assuré qu'il conservât sa place de travail, ou si, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail ne pouvait effectivement plus être exigée. c) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, 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 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 (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V consid. 2 et les références). 3. a) Dans le cas particulier de l'art. 44 al. 1 let. c OACI, la sanction vise à prévenir qu'un assuré résilie un contrat stable pour en conclure un autre qui l'est moins et qui, partant, est susceptible de causer ultérieurement un dommage à l'assurance. En d'autres termes, l'on sanctionne le risque pris par l'assuré qui a résilié un contrat stable pour prendre un nouvel emploi plus exposé lorsque le chômage apparaît être la conséquence de ce risque et non de la perte ultérieure d'un nouvel emploi. Le comportement de l'assuré et la question de savoir si l'on peut exiger de lui qu'il conserve son emploi - pour autant qu'il soit convenable au sens de l'art. 16 LACI et ne prête le flanc à aucun juste motif de résiliation au sens de l'art. 337 CO - sont appréciés de la même manière que dans le cas d'un abandon d'emploi pur et simple (art. 44 al. 1 let b OACI), comportement que la jurisprudence aborde de manière particulièrement rigoureuse (sur ce qui précède, voir Tribunal administratif, arrêt PS.2005.0111 du 7 septembre 2005 consid. 3). Selon la jurisprudence, le fait de quitter volontairement un emploi de durée indéterminée pour conclure un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire justifie que, sur le principe, une suspension du droit à l'indemnité soit prononcée en application des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. c OACI (PS.2005.0111 précité consid. 5c). Par définition, les contrats de missions ne sont pas stables et leur succession est aléatoire. Comme le rappelle l'arrêt PS.2005.0111 précité (en se référant à un arrêt publié à la RFJ 2000 p. 114), il a même été jugé qu'un contrat de travail intérimaire conclut pour une durée indéterminée restait un emploi précaire et ne pouvait être considéré comme un contrat de travail vraisemblablement de longue durée au sens de l'art. 44 al. 1 let. c OACI. b) En l'occurrence, il résulte du texte du contrat signé par le recourant avec A. \_\_\_\_\_ le 22 janvier 2007 intitulé "contrat de mission" que ce dernier avait été engagé comme collaborateur temporaire pour être délégué auprès de l'entreprise B. \_\_\_\_\_ SA. On constate ainsi que le recourant a résilié un contrat de travail de durée indéterminée pour conclure un contrat de mission avec une entreprise de travail temporaire. Le recourant ne prétend au surplus pas que le travail auprès de l'entreprise Z. \_\_\_\_\_ n'était pas convenable au sens de l'art. 16 LACI, même s'il relève dans son recours qu'il offrait des conditions inférieures à son précédent emploi. Dans ces circonstances, conformément à la jurisprudence mentionnée ci-dessus, il se justifie que, sur le principe, une suspension du droit à l'indemnité soit prononcée en application des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. c OACI. c) La sanction litigieuse se révélant fondée dans son principe, subsiste la question de sa quotité, qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 OACI, la

suspension 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. On relèvera en premier lieu que, selon la jurisprudence du tribunal fédéral, le comportement visé à l'art. 44 al. 1 let. c OACI relève en principe d'une faute de gravité moyenne et non pas d'une faute grave (ATF C\_435/00 du 18 mai 2001). S'agissant de la gravité de la faute, il convient au surplus de tenir compte des explications du recourant selon lesquelles l'emploi auprès de B. \_\_\_\_\_ SA lui aurait été présenté non pas comme un travail temporaire mais comme un poste fixe pour lequel il devait être engagé par contrat de durée indéterminée. Sur la base des pièces du dossier, le tribunal n'a pas de raison de mettre en doute cette affirmation, qui est notamment confirmée par l'attestation de B. \_\_\_\_\_ SA du 17 juillet 2007 (dont il ressort que le poste occupé par le recourant était un poste fixe à repourvoir, le contrat ayant été résilié parce que les prestations du recourant ne donnaient pas satisfaction) et par le texte du contrat de mission signé le 22 janvier 2007, qui stipule que si la mission se poursuit au-delà d'une durée de trois mois, le contrat sera considéré comme prolongé pour une durée indéterminée. Vu ce qui précède, on peut considérer comme établi, au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante, que le recourant a résilié le contrat de travail de durée indéterminée le liant à l'entreprise Z. \_\_\_\_\_ en pensant de bonne foi être engagé par B. \_\_\_\_\_ SA pour occuper un poste fixe et non pas un emploi temporaire. Partant, on peut tout au plus lui reprocher une négligence, qui relève de la faute légère. Tout bien considéré, le tribunal estime qu'une suspension du droit à l'indemnité de

#### **E. 5**

jours sanctionne suffisamment la faute commise par le recourant. 4. Il résulte des considérants que le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que la durée de la suspension du droit à l'indemnité est fixée à 5 jours. Vu le sort du recours, le recourant, qui a agi par l'intermédiaire d'une assurance de protection juridique, a droit à des dépens réduits, fixés à 500 fr.

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