

VD_OMNI PS.2007.0184 vom 2. September 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-09-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0184

FR: VD_OMNI PS.2007.0184 du 2 septembre 2008

IT: VD_OMNI PS.2007.0184 del 2 settembre 2008

Regeste

X. _____/UNIA Caisse de chômage Office de paiement (60 177), Office régional de placement d'Echallens | Assuré dont le contrat de travail a été résilié en raison de son comportement (accusations portées contre le directeur, problèmes relationnels avec ses collègues). Confirmation, sur le principe, de la suspension du droit à l'indemnité pour perte fautive d'emploi. Faute grave retenue à tort dès lors que l'employeur porte également une part de responsabilité dans les tensions avec son employé et compte tenu des doutes que l'on peut avoir sur certains faits invoqués à l'appui de la décision de licenciement. Suspension ramenée de 35 à 20 jours.

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

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; RS 837.0]). 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; RS 837.02]). 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). Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à 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 (v. Circulaire du seco relative à l'indemnité de chômage IC 2007, D18). 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 245 ; 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; 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). 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

En l'espèce, il résulte du dossier, et plus particulièrement de l'échange de courriers produit par Y. _____ en annexe à sa prise de position du 9 juin 2008, que des tensions sont apparues entre le recourant et son employeur à la suite d'une absence pour maladie, justifiée par un certificat médical, qui aurait amené la direction à mettre en doute la réalité des problèmes de santé et le professionnalisme du recourant. Ceci a amené ce dernier à écrire le 23 mars 2006 au directeur d'Y. _____ en l'accusant de tenir des propos diffamatoires et calomnieux à son encontre et en lui donnant un délai de deux semaines pour se justifier par écrit. Dans sa réponse du 30 mars 2006, la direction a contesté avoir mis en doute un certificat médical, tout en relevant avoir réagi en raison d'un taux d'absentéisme de ses employés jugés trop élevé. Par la même occasion, la direction a indiqué avoir appris que le recourant avait des activités lucratives annexes en lui demandant de s'expliquer. Dans un courrier du 13 avril 2006 adressé à la direction, le recourant a indiqué avoir informé son employeur de ses activités annexes en insistant sur sa volonté de respecter ses obligations de fidélité et de diligence. Il terminait ce courrier comme suit: "de ce fait, j'espère par cet envoi avoir répondu à vos attentes, et ainsi clore nos échanges de courrier afin de renouer un dialogue positif, dans un but final de perpétuer des conditions saines de travail". Par la suite, le recourant a reçu un avertissement écrit le 22 décembre 2006, puis son contrat de travail résilié quelques jours plus tard, principalement en raison d'une altercation qu'il aurait eue avec un de ses collègues le 19 décembre 2006. L'avertissement écrit se référait à un entretien qui avait eu lieu antérieurement. Sur la base de ce qui précède, on constate que le recourant a adopté un comportement vis-à-vis de son employeur qui était susceptible d'entraîner son licenciement, notamment lorsqu'il a accusé le directeur de tenir des propos calomnieux et diffamatoires (cf. courrier du 23 mars 2006). On peut également admettre comme établi que le recourant a connu des problèmes relationnels avec d'autres employés de la société. On se trouve dès lors dans l'hypothèse où son comportement général, y compris les particularités de son caractère au sens large du terme, ont joué un rôle dans son

licenciement, ce que le recourant ne semble d'ailleurs pas contester. Partant, sur le principe, une suspension du droit à l'indemnité se justifie en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il reste à examiner si c'est juste titre que l'autorité intimée a retenu l'existence d'une faute grave et fixé la durée de la suspension à 35 jours indemnissables. Il convient de tenir compte à cet égard que, comme on l'a vu ci-dessus, les tensions entre le recourant et la direction sont apparemment nées à la suite d'accusations qui auraient été proférées par la direction à son encontre à la suite d'un arrêt de travail, pourtant justifié par un certificat médical. Même si sa réaction a probablement été excessive, il n'apparaît ainsi pas que le recourant soit l'unique responsable des problèmes qui ont abouti à son licenciement. A cela s'ajoute que les circonstances qui ont entouré l'altercation du 19 décembre 2006 avec un de ses collègues, qui a abouti à l'avertissement du 22 décembre 2006 puis au licenciement quelques jours après, ne sont pas des plus claires, le recourant soutenant qu'il n'aurait fait que réagir à une agression de son collègue. Pour le reste, on constate que l'employeur ne semble pas avoir de reproches particuliers à formuler à l'encontre du recourant, notamment en ce qui concerne la qualité de son travail. Enfin, on note que le recourant, après l'échange de courriers assez vifs intervenus au mois de mars et avril 2006, a manifesté clairement son intention de retrouver des relations positives avec son employeur et de continuer son travail dans cet esprit. Vu ce qui précède, le tribunal estime que, tout bien considéré, l'on peut tout au plus retenir une faute de gravité moyenne, la durée de la suspension devant être ramenée de trente-cinq à vingt jours indemnissables. 4. Le recours doit ainsi être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que la durée de la suspension est ramenée à vingt jours indemnissables.

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