

VS_GERICHTE S1 21 34 vom 14. Dezember 2022

VS Kantonsgericht, 2022-12-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1 21 34](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1_21_34)

FR: VS_GERICHTE S1 21 34 du 14 décembre 2022

IT: VS_GERICHTE S1 21 34 del 14 dicembre 2022

Regeste

S1 21 34 JUGEMENT DU 14 DÉCEMBRE 2022 Tribunal cantonal du Valais Cour des assurances sociales Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Pierre-André Moix, greffier en la cause X _____, recourante, représentée par Y _____ contre Z _____, intimé (Suspension du droit à l'indemnité de chômage, art. 44 OACI)

Erwägungen

E. 1

Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA. Posté le 29 janvier 2020, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 22 décembre 2019 a été interjeté dans le délai légal de trente jours prolongé des fêtes de fin d'année (art. 38 al. 4 let. c et 60 LPGA) devant l'instance compétente (art. 56 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI, 119 al. 1 et 128 al. 1 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière. 2.1 Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 22 décembre 2020, à suspendre pour une durée de 25 jours le droit de la recourante à l'indemnité de chômage. Il s'agit, plus particulièrement, de déterminer si les pièces au dossier permettent de retenir que, par son comportement évitable, l'assurée

- 5 - a contribué à la survenance du chômage, en donnant à son employeur un motif de licenciement. 2.2 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 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 fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité – OACI). La notion de faute propre de l'assuré au sens de ces dispositions suppose que la survenance du chômage n'ait pas été entraînée par des facteurs objectifs mais s'explique, au vu des conditions et des circonstances personnelles, par le comportement évitable de la personne assurée, dont l'assurance-chômage ne répond pas (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et C 212/04 du 16 février 2005 consid. 1.2.1 et les références ; DTA 1998 n° 9 p. 44 consid. 2b). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI, ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de

justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations (CO). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, soit non seulement lorsque l'assuré a violé ses obligations professionnelles, mais également dans le cas où il présente un caractère particulier qui rend les rapports de travail intenable pour l'employeur (ATF 112 V 242 consid. 1, cité p. ex. in : arrêt du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 ; v. aussi arrêt du Tribunal fédéral C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2, arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 48/04 du 14 avril 2005, C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1). En d'autres termes, une mesure de suspension ne se justifie que si l'assuré adopte un comportement dont on pouvait raisonnablement exiger de lui qu'il s'en abstînt ou s'il s'abstient d'un comportement dont on aurait raisonnablement pu exiger de lui qu'il l'adoptât. Si dite exigibilité est présumée, cette présomption peut être renversée, étant précisé qu'il ne faut alors pas se montrer trop strict quant à la preuve à fournir par l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6). L'attitude de l'assuré ayant donné lieu à la suspension du droit à l'indemnité doit cependant avoir joué un rôle causal dans la survenance du chômage et constituer ainsi une violation de l'obligation de l'éviter (ATF 122 V 34 consid. 3a).

- 6 - 2.3 En outre, en application de l'article 20 lettre b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), le comportement reproché à l'assuré doit être intentionnel (ATF 124 V 234 consid. 3b ; arrêts précités C 14/03 consid. 1.2 et C 282/00 consid. 1). Dans ce contexte, il suffit que le comportement général de celui-ci sur la place de travail ait été réprouvé à juste titre par l'employeur et que l'employé, bien que connaissant cette désapprobation, n'ait pas modifié son comportement, donnant ainsi à l'employeur une raison de le congédier, respectivement ait envisagé la possibilité d'une résiliation des rapports de travail. Est déterminant le point de savoir si l'assuré pouvait et devait considérer que son comportement entraînerait peut-être un licenciement : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié (dol) ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (dol éventuel ; cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_370/2014 précité consid. 2.2 et 4.1 et 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4, arrêt C 282/00 précité consid. 2b). D'une manière générale, un comportement simplement évitable justifie une sanction. Une incapacité de travail ou une inadéquation du profil du travailleur avec les exigences de l'emploi occupé n'entraînent pas de sanction en cas de résiliation du contrat pour ces motifs. Cela étant, si ces motifs sont accompagnés d'une mauvaise volonté ou d'un manque de rendement fautif, une sanction peut se justifier. Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail concernent tout d'abord les rapports de travail, par exemple une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, un non-respect des instructions de l'employeur, un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard des collègues ou de la hiérarchie (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, nos 15, 24, 25 et 26 ad art. 30 et les réf. cit.). 2.4 Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242

consid. 1, cité p. ex. in : arrêt du Tribunal fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015
consid. 6.1 ; v. aussi arrêts précités C 14/03 consid. 1.2 et C 282/00 consid. 1).

- 7 -

E. 3

La Caisse de chômage Z _____ versera à X _____ une indemnité de 1500 fr. pour ses dépens.

Sion, le 14 décembre 2022

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