

BGer C_197/2006 vom 27. August 2007

Bundesgericht, 2007-08-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_197_2006

FR: TF C_197/2006 du 27 août 2007

IT: TF C_197/2006 del 27 agosto 2007

Erwägungen

E. 1

La loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110) est entrée en vigueur le 1er janvier 2007 (RO 2006 1205, 1242). L'acte attaqué ayant été rendu avant cette date, la procédure reste régie par l'OJ (art. 132 al. 1 LTF ; ATF 132 V 393 consid. 1.2 p. 395).

E. 2

Le litige porte sur le droit à des prestations de l'assurance-chômage. Le pouvoir d'examen du Tribunal fédéral n'est donc pas limité à la violation du droit fédéral - y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation - mais s'étend à l'opportunité de la décision attaquée. Le tribunal n'est pas lié par l'état de fait constaté par la juridiction inférieure et peut s'écarter des conclusions des parties à l'avantage ou au détriment de celles-ci (art. 132 OJ).

E. 3.1

Selon l' art. 30 al. 1 let. a LACI , le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute celui 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI). On précisera que lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur (DTA 1977 n° 30 p. 149; cf. aussi Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 444).

E. 3.2

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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 , en relation avec l' art. 30 al. 3bis LACI). Il y a en principe faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI); demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV no 5 p. 15 [C 128/04]).

E. 4

Le recourant a expliqué à la caisse qu'à la suite de l'acquisition, par un investisseur français, d'une participation majoritaire dans la société, il avait demandé, au mois de novembre 2004,

son remplacement à la gestion de l'entreprise dans le délai d'une année. Cette proposition avait été initialement bien acceptée et il était prévu que ses tâches consisteraient à s'occuper de questions d'ordre administratif et financier. Les nouveaux membres de la direction générale en avaient toutefois profité pour le mettre à l'écart du processus de décision et lui faire comprendre qu'il n'avait aucun avenir dans l'organisation de l'entreprise même à très court terme. Sachant son licenciement inéluctable et ne voulant pas assumer les responsabilités inhérentes à sa fonction sans en avoir les moyens, de surcroît au sein d'une société à l'équilibre financier précaire, il avait préféré donner son congé.

E. 5

En l'occurrence, les pièces que le recourant a produites à l'appui de ses allégations ne sont pas de nature à établir qu'au moment déterminant, il n'avait pas eu d'autre choix que de résilier ses rapports de service, de sorte qu'il fallait y voir une résiliation de l'employeur au sens de la jurisprudence sus-mentionnée (consid. 3.1 supra). Des courriers versés au dossier, tous datés entre le 11 novembre 2004 et le 25 janvier 2005, il ressort certes que son employeur avait l'intention de procéder à une nouvelle nomination au poste de directeur général bien plus tôt que le recourant ne l'avait sollicité : il y est déjà question de recherche d'un candidat externe, de proposition du poste à autre administrateur de la société (qui l'a refusée), voire d'une solution intermédiaire de "co-CEO" [H._____ avec O._____]. On ne peut cependant en inférer que le recourant a été immédiatement mis à pied. Le seul fait établi que son avenir au sein de la société était à terme sérieusement compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. On ne voit pas non plus qu'il se serait à l'époque trouvé dans une situation telle qu'il risquait d'engager sa responsabilité de directeur général et n'aurait pu s'y soustraire qu'en quittant l'entreprise. Le document auquel il se réfère à cet égard, intitulé "Résultats personnalisés en relation avec les votes de l'assemblée générale ordinaire du 26 avril 2005", ne permet pas de le démontrer. Non seulement ce document ne mentionne pas les objets sur lesquels les actionnaires de la société ont été invités à voter, mais il a trait à des décisions prises postérieurement à la résiliation du recourant.

Il s'ensuit que le recourant a commis une faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Quant à la quotité de la sanction, elle n'apparaît pas critiquable dès lors qu'elle se situe dans la limite inférieure de la faute grave. Sa situation d'incertitude auprès de X._____ n'est en effet pas une circonstance justifiant une réduction de la suspension.

Le recours se révèle mal fondé.

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