

BGer C_74/2006 vom 6. März 2007

Bundesgericht, 2007-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_C_74_2006

FR: TF C_74/2006 du 6 mars 2007

IT: TF C_74/2006 del 6 marzo 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 395 consid. 1.2).

E. 2

Dans la procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 125 V 414 consid. 1a, 119 Ib 36 consid. 1b et les références citées). Par conséquent les conclusions n° 2 et n° 3 du recours sont irrecevables.

E. 3

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 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). Tel est notamment le cas s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l' art. 337 CO ; si néanmoins l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes (par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continues de la part de l'employeur), la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 442). En dehors de ces circonstances particulières, le motif de suspension de l' art. 30 al. 1 let. a LACI en liaison avec l' art. 44 al. 1 let. b OACI est constitutif d'une faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

E. 4.1

Il est constant que la recourante a résilié les rapports de service qui la liaient à l'association sans s'être assurée d'avoir un autre emploi. Elle fait valoir à cet égard qu'elle a donné son congé pour "justes motifs" ("préserver sa santé ainsi que ses relations sociales et familiales"). Dans son recours de droit administratif, il est question de "harcèlement" et de "mobbing", de "résistances qui se sont accentuées avec les mois", ainsi que de "petits événements anodins" qu'elle aurait continué à "encaisser" même après son départ de

l'association.

E. 4.2

En l'espèce, les faits auxquels la recourante se rapporte pour expliquer les raisons de la résiliation de son contrat de travail, au demeurant peu clairs, ne permettent en tout cas pas d'en inférer que la situation dans laquelle elle se trouvait avait atteint un degré de gravité telle qu'elle justifiait une rupture immédiate des relations. A vrai dire, ils donnent à penser qu'elle a rencontré des difficultés avec certaines familles dont elle assurait le suivi plutôt qu'avec d'autres collègues ou les membres du comité de l'association, même si des dissensions internes sont évoquées en marge. C'est ce qui ressort aussi de sa lettre de résiliation du 29 septembre 2003 où elle n'exprime aucun véritable reproche à son employeur mais le sentiment de ne pas avoir été à la hauteur des attentes qu'on avait placées en elle ("j'ai ainsi eu conscience de n'avoir pu égaler ou remplacer auprès d'un certain nombre de familles la précédente et super coordinatrice V. _____") et d'avoir peu à peu "perdu [sa] motivation et [ses] forces". Du certificat médical qu'elle a produit, pour le moins laconique et insuffisamment motivé, on ne peut pas non plus conclure que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger. A l'instar des premiers juges, il y a dès lors lieu d'admettre qu'il était exigible qu'elle demeurât à son poste de travail, de sorte qu'une sanction est justifiée. Quant à la durée de la suspension prononcée par la caisse, correspondant à la limite inférieure prévue en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 2 let . c OACI), elle n'apparaît pas disproportionnée compte tenu des mêmes faits. On ne voit en effet aucune circonstance atténuante légitimant une réduction de celle-ci (pour comp. voir par exemple l'arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 20 avril 2001, C 155/00, où ce tribunal a retenu l'existence d'une faute légère dans le cas d'une assurée qui avait résilié son contrat de travail à la suite de remarques de nature sexuelle, établies et répétées, de la part de son supérieur hiérarchique). En particulier, les allégations de la recourante au sujet des démarches infructueuses qu'elle aurait entrepris auprès de son employeur pour faire connaître sa situation et en changer sont trop vagues et de surcroît non documentées pour être retenues en sa faveur.

Le recours se révèle mal fondé.

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