

VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 161 vom 10. Februar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2010__161

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 161 du 10 février 2010

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2010 / 161 del 10 febbraio 2010

Regeste

SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, PRESTATION D'ASSURANCE{AC} | 27 al. 2 Cst-VD, 29 al. 2 Cst., 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 38 LPGA, 45 al. 2 OACI, 45 al. 3 OACI, 9 LPA-VD, 94 al. 1 let. a LPA-VD, 95 LPA-VD

Erwägungen

E. 5

a) 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 [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]). 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 pouvoir être exigé de lui qu'il conservât son dernier emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02]). Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances justifiant l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas pour justifier l'abandon d'un emploi; dans de telles circonstances, on est en droit d'attendre de l'assuré qu'il s'efforce de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2, et les références citées). En revanche, on ne saurait exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements de l'employeur aux obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate du contrat au sens de l'art. 337 CO (TF 8C_190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2). b) Le recourant expose que ses difficultés sont nées du départ de son supérieur hiérarchique à la retraite. Convoitant son poste, il ne l'avait pas obtenu. Sa nouvelle cheffe l'avait pris en grippe, critiqué de manière injustifiée et publiquement dénigré; elle avait systématiquement minimisé ses performances et rejeté ses propositions. Il estime avoir été délibérément mis à l'écart. Le "plan de développement" proposé, inacceptable pour lui, n'aurait constitué qu'un prétexte pour l'acculer à quitter son poste. Le 18 juin 2008, A. _____ a répondu à ces reproches. Elle a produit une lettre d'avertissement ("Letter of Concern") du 14 septembre 2007, exposant de manière détaillée les critiques de sa hiérarchie à l'égard du recourant. Ce document, rédigé par la nouvelle cheffe du recourant, se réfère à des éléments précis, tels que le retard mis à répondre aux demandes d'ordre juridique des collaborateurs de l'entreprise. Cet état de fait n'était pas dû au surcroît de travail allégué par le recourant, mais aux défauts de ses méthodes de travail, notamment l'incapacité à établir correctement les priorités, la tendance à se concentrer sur des points secondaires et à ne pas considérer ce qui est important pour la clientèle, la réticence à accepter la critique et à la remise en cause ainsi

que la propension à réagir de manière agressive aux demandes de sa hiérarchie. Le recourant n'a pas contresigné ce document, qu'il tient pour une manoeuvre destinée à le chasser de l'entreprise. Cela étant, le recourant ne conteste pas l'existence de tensions entre lui et sa hiérarchie, ni le fait que celles-ci ont conduit à la résiliation du contrat de travail; il en rejette toutefois la faute sur l'employeur. Cette thèse est contredite par les pièces du dossier, et spécialement les explications fournies par l'employeur. Il en ressort que les torts sont pour le moins partagés. Au regard des reproches précis formulés dans la lettre d'avertissement du 14 septembre 2007, le "plan de développement" proposé n'apparaît pas comme un pur prétexte au congédiement, ni une proposition disproportionnée ou dénuée de sens. c) Le recourant, s'estimant victime d'un harcèlement par sa hiérarchie, considère que les conditions d'une résiliation du contrat pour justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, étaient remplies en l'espèce. A supposer que le comportement de la direction de A._____ à l'égard du recourant puisse être assimilé à du harcèlement moral justifiant la résiliation immédiate des rapports de travail par l'employé, encore faudrait-il que ces faits soient prouvés (cf. TFA C 128/02 du 30 avril 2003, consid. 3). Or, tel n'est pas le cas. Non seulement le recourant ne fait-il état que de tensions avec sa hiérarchie, mais encore n'offre-t-il aucun moyen de preuve à cet égard. Enfin, on ne comprend pas comment le recourant, juriste titulaire d'un brevet d'avocat, n'ait pas résilié le contrat pour les justes motifs qu'il invoque, au moment où il aurait pu le faire (cf. ATF 124 V 234; TFA C 108/01 du 21 août 2001; arrêts du Tribunal administratif PS.2005.0225 du 7 mars 2006; PS.2004.0269 du 27 avril 2005). En acceptant la convention du 14 septembre 2007, mettant fin aux rapports de travail, sans s'être assuré préalablement de disposer d'un nouvel emploi, le recourant s'est trouvé par sa faute au chômage.

E. 6

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593, consid. 6; 123 V 150, consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a); de seize à trente jour en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). Il y a faute grave notamment lors que l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (TFA C 108/01 du 21 août 2001, consid. 1a, et les références citées; ch. D24 de la circulaire du Seco relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007). b) Le recourant tient le ch. D24 de la circulaire du Seco pour contraire à l'art. 30 al. 1 let. a LACI. La circulaire en question est assimilée à une ordonnance administrative, laquelle ne contient pas, en principe, de règles juridiques; elle ne constitue pas une norme qui imposerait un certain comportement, actif ou passif à l'administré; celui-ci ne saurait non plus en tirer un droit. La circulaire donne le point de vue d'un organe de l'Etat sur l'application des normes applicables et non pas une interprétation contraignante de celles-ci. Le juge doit toutefois s'en écarter lorsqu'elle établit des normes qui ne sont pas conformes aux règles légales applicables (ATF 133 II 305, consid. 8.1; 133 V 394, consid. 3.3; 133 V 450, consid. 2.2.4, et les arrêts cités). On ne peut pas, par le truchement d'une directive, restreindre une prétention de droit matérielle, si cette restriction n'est pas prévue par la loi ou l'ordonnance (ATF 132 V 121, consid. 4.4; 118 V 26, consid. 4b, et les arrêts cités). La question de savoir ce qu'il en est en l'occurrence souffre de rester indéterminée. En

effet, la règle selon laquelle la résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré ne ressort pas du ch. D24 de la circulaire litigieuse, mais de la jurisprudence et de l'avis de la doctrine, dont il n'y a pas lieu de se départir. Dans la mesure où la circulaire ne fait que rappeler un élément du système légal, tel qu'interprété par le juge, elle ne peut être tenue pour contraire à la loi. c) La faute du recourant est grave, objectivement et subjectivement. En souscrivant à l'accord qui lui était proposé, il a pris sciemment le risque de ne pas retrouver d'emploi après son départ du poste de travail qu'il occupait chez A._____. Hormis la possibilité de disposer des services d'une société de remplacement, il n'avait aucun engagement en vue. Il n'allègue pas, au demeurant, avoir recouru aux services de cette société. En outre, le recourant, juriste et titulaire du brevet d'avocat, ne pouvait ignorer la portée de cet accord et le danger qu'il comportait, pour le cas où il ne retrouvait pas rapidement du travail. Compte tenu du pouvoir d'appréciation dont dispose la Caisse cantonale dans ce domaine, la suspension du droit à l'indemnité pendant 31 jours n'apparaît pas comme une sanction disproportionnée.

E. 7

Le recours doit ainsi être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il est statué sans frais, ni dépens. Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision rendue le 24 juin 2008 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée. III. Il est statué sans frais, ni dépens. Le juge unique: Le greffier: Du L'arrêt qui précède est notifié à: ■ V._____, ■ Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier:

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