

## **VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 401 vom 25. Juli 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-07-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2016\\_\\_401](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2016__401)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 401 du 25 juillet 2016

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2016 / 401 del 25 luglio 2016

### **Regeste**

INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, FAUTE GRAVE | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b OACI, 45 OACI

### **Erwägungen**

#### **E. 5**

a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 14 septembre 2015, soit durant son temps d'essai, et que les rapports de travail ont pris fin le 21 septembre 2015. Il convient par conséquent de retenir que U.\_\_\_\_\_ s'est trouvé sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, à moins qu'il ne démontre qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son emploi auprès de la société H.\_\_\_\_\_. b) Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi, il faut déterminer si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable selon l'art. 16 LACI. Ainsi, ne commet aucune faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI l'assuré qui abandonne un emploi non convenable. L'art. 16 al. 2 let. c LACI pose à cet égard le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit au contraire attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi (cf. TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et réf. cit.; cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>ème</sup> éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 444). Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il lui appartient d'établir clairement, au moyen d'un certificat médical en particulier – lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement –, que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger. Un certificat médical dont le contenu se résume à une simple description de l'état de santé du patient, ne reposant sur aucune investigation clinique et technique, ou qui a été dressé plusieurs mois après une consultation n'a pas de force probante (cf. Rubin, op. cit., p. 416 et réf. cit.). Pour examiner la question de savoir si l'assuré peut résilier un travail en raison de son état de santé, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de

l'absence de preuves (cf. TF C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (cf. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235).

## **E. 6**

En l'espèce, si les motifs de résiliation du contrat de travail ne figurent pas dans le congé du 14 septembre 2015 adressé à H.\_\_\_\_\_, le recourant a exposé en cours de procédure, aux termes du formulaire de demande d'indemnité de chômage du 5 octobre 2015, qu'il avait mis fin à son engagement en raison d'incompatibilité avec son supérieur et de harcèlement psychologique. Par la suite, U.\_\_\_\_\_ a expliqué que des problèmes avaient rapidement surgi avec son supérieur et que ce dernier dépréciait son travail. Il ajoutait que le harcèlement psychologique exercé par son supérieur l'avait conduit à un état de stress permanent et qu'il avait présenté des syndromes typiques de l'épuisement professionnel (cf. courrier du 23 octobre 2015 de l'assuré à la caisse et opposition du 20 novembre 2015). Dans son recours, l'intéressé a précisé avoir également souffert d'insomnies chroniques, de troubles de l'appétit et de crises d'anxiété. Dans ces conditions, il avait dû donner son congé, afin d'éviter de subir une longue incapacité de travail. Or en premier lieu, force est de constater que les allégations de l'assuré concernant son état de santé ne sont corroborées par aucun élément concret au dossier. Certes, dans le cadre du recours, il a produit un certificat médical établi par le Dr B.\_\_\_\_\_. Il ressort toutefois de ce document que le recourant n'a consulté son médecin que le 23 décembre 2015, soit plus de trois mois après avoir donné son congé et deux jours après la décision sur opposition querellée. Ce n'est donc pas sur ordre médical qu'il a décidé de quitter son emploi mais bien de son propre chef. Le Dr B.\_\_\_\_\_ atteste en outre d'une incapacité de travail depuis le 14 septembre 2015. Cependant, U.\_\_\_\_\_ n'avait auparavant jamais informé la caisse d'une quelconque incapacité de travail suite à sa démission. Au contraire, dans les formulaires intitulés « Indications de la personne assurée » pour les mois d'octobre à décembre 2015 remis à la caisse, le recourant a expressément indiqué ne pas être en incapacité de travail. Au surplus, dans son courrier du 23 octobre 2015 à la caisse, le recourant explique avoir mis à profit les deux dernières semaines du mois de septembre 2015 pour se ressourcer et être à même de reprendre immédiatement un nouveau poste, étant sorti de cette atmosphère qui nuisait à sa santé. Dans son recours, il précise être en état de reprendre une activité professionnelle, malgré une certaine fragilité de son état de santé. Ainsi, l'opinion du médecin est contredite par les déclarations du recourant lui-même. Dans ces conditions, il paraît peu vraisemblable que U.\_\_\_\_\_ se trouve effectivement en incapacité de travail depuis le 14 septembre 2015. Par ailleurs, le certificat médical du 23 décembre 2015, rédigé en quelques lignes, s'avère bien trop laconique pour permettre de tirer des conclusions quant à l'impact précis des conditions de travail du recourant sur son état de santé, à plus forte raison pour en déduire que l'activité déployée au sein de la société H.\_\_\_\_\_ était devenue nuisible à la santé de ce dernier. Il ne ressort pas non plus du dossier que le recourant, avant de donner son congé, ait tenté de faire respecter ses droits, le cas échéant en ayant recours à la médiation de certaines autorités (telle l'inspection du travail, un syndicat, un office régional de placement) ou en faisant valoir ses droits en justice. Cela étant, quand bien même l'assuré estimait que ses conditions de travail s'étaient détériorées, nonobstant l'intervention d'un consultant externe censé « coacher » son supérieur, il avait

malgré tout – au sens de l'assurance-chômage – l'obligation de trouver un nouvel emploi qui corresponde mieux à ses attentes avant de donner sa démission. Or c'est exactement l'alternative inverse qu'il a suivie, en faisant ainsi intervenir délibérément l'assurance sociale alors qu'il aurait pu l'éviter. On ne peut pas non plus reprocher un manque de diligence imputable à l'intimée dans le cadre de l'instruction de cette affaire. En effet, contrairement à ce que prétend le recourant, dans son courrier du 20 octobre 2015 adressé à ce dernier, la caisse a expressément requis un certificat médical dans le cas où des raisons de santé étaient invoquées à l'appui du congé, le médecin-traitant de l'assuré étant cas échéant invité à compléter le questionnaire joint au courrier, ce qui n'a cependant pas été fait. En outre, on ne voit pas quel argument le recourant pourrait tirer du fait qu'il a donné son congé durant son temps d'essai. Certes, si cette période permet effectivement aux parties de décider si elles souhaitent confirmer leur engagement, elle ne libère pas pour autant l'assuré de son devoir de trouver un nouvel emploi avant de donner sa démission. Un assuré qui résilie son contrat de travail durant le temps d'essai commet donc également une faute, car l'élément décisif est celui de la possibilité de gagner sa vie, donc la possibilité de ne pas causer de dommage à l'assurance (Rubin, op. cit., p. 440). En définitive, les tensions et les problèmes dont le recourant fait état n'apparaissent pas avoir été tels qu'il ne pût être exigé de lui qu'il conservât son poste au sein de l'entreprise H.\_\_\_\_\_. Il s'ensuit qu'en résiliant les rapports de travail le 14 septembre 2015 sans s'être assuré d'un autre emploi, le recourant s'est retrouvé au chômage par sa propre faute, s'exposant ainsi à une sanction au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

#### **E. 7**

La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute ; selon l'art. 45 al. 3 OACI, elle est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). Dans ce domaine, le juge ne s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (cf. ATF 123 V 150 consid. 2). Il y a 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 (cf. art. 45 al. 4 OACI), sous réserve de circonstances particulières qui peuvent amener l'autorité administrative ou les tribunaux à considérer que la faute est moyenne (cf. TFA C 226/98 du 15 février 1999, cité in : Rubin, op. cit., p. 440). Autrement dit, contrairement à ce qu'invoque le recourant, l'OACI ne qualifie pas tout chômage fautif de « faute grave ». Au contraire, cette ordonnance prévoit trois catégories de fautes, soit légères, moyennes et graves, et, pour chacune des catégories, une durée minimale et maximale de suspension. S'agissant plus particulièrement des fautes graves, le Conseil fédéral a précisé que l'abandon d'un emploi convenable et le refus d'un emploi convenable constituaient des fautes graves, si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une marge d'appréciation à l'autorité (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, ad art. 30 p. 329 n° 117). Il ne s'agit donc pas d'une « qualification d'ordre général », puisque l'autorité et cas échéant le juge peuvent fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours en présence de circonstances particulières (cf. notamment TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 2 et 3.3 et réf. cit.). b) En l'espèce, il ne saurait être retenu que l'intimée a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant au recourant une suspension de trente-et-un jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave. On ne voit pas du reste quelles

circonstances pourraient amener à conclure à une faute de gravité moyenne, encore moins à une faute de gravité légère comme l'invoque le recourant. En particulier, les motifs soulevés par ce dernier pour expliquer la résiliation de son ancien emploi ne justifient pas de réduire la durée de la suspension à moins de trente-et-un jours, dès lors qu'ils apparaissent en définitive infondés sous l'angle de l'assurance-chômage (cf. consid. 6 supra). L'appréciation de l'intimée n'apparaît dès lors pas critiquable et doit ainsi être confirmée. c) Le recourant considère en outre que la suspension du droit aux indemnités de chômage devrait prendre effet au 22 septembre 2015, soit le premier jour suivant la cessation des rapports de travail, et non pas dès le 2 octobre 2015. A cet égard, il convient de rappeler que la suspension du droit aux indemnités peut être exécutée immédiatement, une opposition ou un recours n'ayant pas d'effet suspensif (art. 100 al. 4 LACI). Toutefois, l'exécution d'une sanction est caduque six mois après le début du délai de suspension, lequel est fixé selon les critères de l'art. 45 al. 1 OACI. Ce délai de six mois détermine la période durant laquelle les indemnités journalières peuvent être supprimées en exécution d'une sanction (Rubin, op. cit., p. 331 nos 127 et 128). Le moment à partir duquel le délai de six mois d'exécution de la suspension débute ne doit pas être confondu avec le début possible de l'exécution de la suspension, qui ne peut correspondre, conformément à l'art. 30 al. 3 LACI, qu'à une période où l'assuré réunit toutes les conditions matérielles et formelles du droit à l'indemnité de chômage, où il n'exécute pas une autre sanction ou un temps d'attente et où le délai de péremption de six mois n'est pas écoulé (Rubin, op. cit. p. 332 n° 131). Aux termes de l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le début du délai de suspension prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. Le début du délai de suspension peut commencer à courir avant que l'assuré ne soit inscrit au chômage. Le début de ce délai ne correspond donc pas forcément au moment à compter duquel les jours de suspension peuvent être effectivement déduits (Rubin, op. cit. p. 333 n° 132 et ATF 114 V 350 consid. 3c). En l'espèce, le délai durant lequel les indemnités journalières peuvent être suspendues débute effectivement le 22 septembre 2015, soit le jour suivant la cessation des rapports de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute (art. 45 al. 1 let. a OACI), et se termine six mois plus tard. Ce n'est toutefois qu'à partir du 2 octobre 2015, date de son inscription auprès de l'ORP, que le recourant remplit les conditions du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 3 LACI). Ainsi, c'est à juste titre que l'intimée a prononcé la suspension du droit aux indemnités à partir de cette date. d) Le dossier étant complet, permettant ainsi à la Juge de statuer en pleine connaissance de cause, il n'y a pas lieu de donner suite aux réquisitions d'audition de témoins du recourant. En effet, ni l'audition du directeur des ressources humaines de la société H. \_\_\_\_\_ ni celle de M. F. \_\_\_\_\_ de la société S. \_\_\_\_\_ ne seraient de nature à modifier les considérations qui précèdent, les faits pertinents ayant pu être constatés à satisfaction de droit (appréciation anticipée des preuves ; cf. supra consid. 4b). En particulier, on ne voit pas en quoi ces personnes, qui ne sont pas des médecins, pourraient attester que l'emploi du recourant au sein de H. \_\_\_\_\_ était de nature à mettre sa santé en danger. Quant à la quotité de la suspension et à l'appréciation des motifs valables au sens de l'art. 45 al. 4 OACI, il s'agit de questions de droit, qui doivent être appréciées sous l'angle juridique (cf. notamment TF 8C\_7/2012 du 4 avril 2012 consid. 4.1.). Il est donc superflu d'administrer ces preuves.

## **E. 8**

a) En conclusion, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. b) La procédure étant gratuite, le présent arrêt est rendu sans frais (cf. art. 61 let. a LPGa). Il

n'est pas alloué de dépens, le recourant n'obtenant pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 21 décembre 2015 par la W.\_\_\_\_\_, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière: Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ U.\_\_\_\_\_, à [...], ■ Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne, - Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne. 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). La greffière :

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