

VD_GERICHTE ZQ13.035517 vom 11. Februar 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ13.035517

FR: VD_GERICHTE ZQ13.035517 du 11 février 2014

IT: VD_GERICHTE ZQ13.035517 del 11 febbraio 2014

Erwägungen

E. 4

a) Aux termes de 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 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 [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité]; RS 837.02). Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7 p. 88 consid. 1a et les références; voir également 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 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 autre emploi (SVR 1997 ALV n° 105 p. 323 consid. 2a; DTA 1986 n° 23 p. 90 consid. 2b). Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (Charles Munoz, *La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage*, Lausanne 1992, p. 182; Thomas Nussbaumer, *Arbeitslosenversicherung*, in : *schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (SBVR), Soziale Sicherheit*, 2ème édition, n° 832; Boris Rubin, *Assurance-chômage: Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure*, 2e édition, ch. 5.8.11.5.4, p. 442; cf. TF, 8C_190/2007 arrêt du 25 juin 2007, consid. 6.2).

- 7 - b) En l'espèce, la recourante fait certes valoir qu'elle a été "obligée" de démissionner de son poste de travail en raison de l'attitude de ses collègues de travail qui refusaient de la former et se montraient agressifs et irrespectueux à son égard. Elle déclare s'être sentie humiliée à maintes reprises. Elle échoue toutefois à établir que ses relations avec ses collègues étaient à ce point dégradées – après quelques jours de travail seulement - qu'elle ne pouvait plus continuer à travailler au service de son ancien employeur et aucun élément du dossier ne tend à le démontrer au degré de la vraisemblance prépondérante. C'est ici le lieu d'insister sur le fait que des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne suffisent pas pour justifier un abandon d'emploi (cf. consid. 4a supra); il incombe en effet préalablement à l'employé de faire respecter ses droits, le cas échéant en demandant à son employeur qu'il prenne en sa faveur les mesures de protection de la personnalité imposées par l'art. 328 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations]; RS 220), ou en ayant recours à la médiation de certaines autorités (telle l'inspection du travail, un syndicat, un office régional de placement) ou encore en faisant valoir ses droits en justice. Or, en l'espèce, on ne voit pas

que la recourante ait accompli de telles démarches avant de présenter sa démission à son employeur. Elle ne l'a d'ailleurs même pas informé des difficultés qu'elle rencontrait avec ses collègues. Cela étant, quand bien même l'assurée estimait que ses conditions de travail étaient insupportables, elle 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'elle a suivie, en faisant ainsi intervenir délibérément l'assurance sociale alors qu'elle aurait pu l'éviter. Au demeurant, la recourante ne se prévaut pas de justes motifs qui, au regard de l'art. 337 CO, auraient fondé une résiliation immédiate des rapports de travail. En définitive, les tensions et les problèmes dont la recourante fait état n'apparaissent pas avoir été tels qu'il ne pût être exigé d'elle qu'elle conservât son poste au sein de l'entreprise X._____ . Il s'ensuit qu'en résiliant les rapports de travail le 4 avril 2013 sans être assurée d'un

- 8 - autre emploi, la recourante s'est retrouvée 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. 5

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 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte 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 arrêt du 15 février 1999, cité in : Rubin, op. cit., p. 440). 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 à la recourante une suspension de 31 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. En particulier, les motifs soulevés par la recourante pour expliquer la résiliation de son ancien emploi ne justifient pas de réduire la durée de la suspension à moins de 31 jours, dès lors qu'ils apparaissent en définitive infondés sous l'angle de l'assurance-chômage (cf. consid. 4b supra). Pour le surplus, la recourante ne fait valoir aucune circonstance personnelle justifiant une réduction de la durée de la suspension, les excuses présentées à la caisse de chômage et son honnêteté ne pouvant être considérés comme tels. L'appréciation de l'intimée n'apparaît dès lors pas critiquable et doit ainsi être confirmée.

- 9 -

E. 6

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, la recourante n'obtenant pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition du 13 mai 2013 est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : -

B. _____, à Avenches, - Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne, - 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

- 10 - 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.