

VD_GERICHTE ZQ23.001898 vom 2. Juni 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-06-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ23.001898

FR: VD_GERICHTE ZQ23.001898 du 2 juin 2023

IT: VD_GERICHTE ZQ23.001898 del 2 giugno 2023

Erwägungen

E. 14

janvier 2022, en indiquant que, depuis le mois de juin 2021, elle avait éprouvé de grandes difficultés à aller au travail. Elle a décrit des conditions difficiles, précisant qu'elle-même et son équipe subissaient du mobbing, étaient en sous-effectif et voyaient les gens partir les uns après les autres en maladie. Elle a mentionné un « gros souci au cours d'une

- 4 - séance houleuse » (perte totale de ses repères et de grandes difficultés à s'exprimer). C'est à ce moment que son médecin l'avait mise en arrêt de travail et lui avait proposé de le prolonger, ce qu'elle avait refusé en démissionnant à son retour. Elle a joint un courrier électronique du

E. 16

décembre 2021 adressé par des employés d'E._____ AG à l'Inspection du travail du Canton de Vaud (ci-après : l'Inspection du travail) dont la teneur est la suivante : « Non-respect de la vie hors travail : • Tout le monde, à tour de rôle, a été dérangé pendant des congés, congés maladie, vacances ou récupérations d'heures supplémentaires pour travailler. • Appels téléphoniques et messages intempestifs en dehors des heures de travail qui amènent à faire des heures supplémentaires (alors qu'on nous somme de ne pas en faire). • Travaillé pendant arrêt maladie Covid attesté par le médecin Cantonal. • Menaces de renvoi dès le retour d'un arrêt maladie post- opératoire. • Remise en question des congés ou récupérations d'heures supplémentaires (préalablement validés par notre RH) et menaces de renvoi (échange de mail en annexe). RH, direction : • Manque d'informations sur les vacances à reporter ou heures supplémentaires. Quand on demande des informations, nous recevons des bribes contradictoires par oral et whatsapp. Rien de concret et de fiable par courriel. • Salaires à des dates non fixes, versements du salaire de plus en plus tard : incertitudes et peurs. Dernièrement, notre RH nous a annoncé qu'il ne fallait pas compter sur notre salaire avant le 10 janvier 2022. • Absence de contrat, règlement du personnel ou encore cahier des charges pour certains. Grâce à votre passage, nous venons de recevoir le règlement. • Télétravail interdit en temps de Covid alors qu'il y a possibilité de le faire. Mise en place d'un tableau de présence non accepté (échange de mail en annexe). Pour information, cet échange intervient à un moment où nous n'avons que peu voire pas d'événement dans le bâtiment et pour nos autres collègues (digital et graphisme) le télétravail est tout à fait possible. • Contestation de notre RH sur le système de timbrage Tipee sur nos heures effectuées. Aucune annonce ne nous a été communiqués par écrit sur le fait que le décompte manuel de notre RH faisait foi. • Suggestion de la direction que nous couchions avec le client pour qu'il accepte l'offre — HAHA. • Langage limite de la direction : être traité de « connasse », « ma belle », « je vais vous assassiner » • Aucun soutien de la part des RH, on ne se sent pas en confiance, ne répond que rarement et officiellement à nos interrogations par courriel.

- 5 - • Moyen de communication général : Whatsapp ! Hygiène et cadre de travail : • Absence de fournitures de désinfection COVID (masques, produit de surface désinfectant à notre charge). • Pas de salle de repos/réfectoire, pas de vue directe sur l'extérieur, pas de fenêtres (aération), accès restreint à un point d'eau, pas de lumière naturelle du jour, bruits de la ventilation et du frigo réguliers. Nous avons dû nous-mêmes organiser un coin de pause sommaire. • L'employeur ne nous donne pas les moyens de réaliser correctement notre travail pour cause de manque d'argent. Paiement irrégulier d'abonnements aux logiciels, fournisseurs/prestataires refusant de continuer à travailler avec nous pour cause de manquement de paiements de factures. • Utilisation de son propre matériel informatique ou téléphone sans aucun dédommagement (abonnement, usure, frais). Pour information, notre patron, Y. _____ est venu nous demander des comptes sur nos dires auprès de vous, à la limite de la menace. Nous nous tenons à disposition pour tout complément et vous souhaitons de belles fêtes de fin d'année. L'équipe marketing, comm et events d'E. _____ AG. [noms des employés signataires]. (par soucis de représailles, nous avons préféré utiliser nos messageries personnelles.) » Reprenant l'instruction, la Caisse de chômage A. _____ a recueilli des renseignements auprès du Dr D. _____ par courrier du

E. 19

août 2022. Le 1er septembre 2022, le Dr D. _____ a répondu comme il suit au questionnaire de la Caisse de chômage A. _____ (les questions de la caisse du 19 août 2022 figurent entre crochets en italique pro memoriae): « [Pour quelles raisons U. _____ vous a-t-elle consulté en octobre 2020 (pressions au travail ou pour d'autres raisons) ?] 1. Elle a consulté pour un surmenage et une infection COVID. [Pourquoi avez-vous conseillé votre patiente de démissionner ?] 2. En lien avec une symptomatologie anxio-dépressive persistante et progressive, je lui ai effectivement proposé de quitter son emploi. [Est-ce que votre conseil de démissionner était de préserver son état de santé ?] 3. Oui [Pourriez-vous nous donner des précisions sur l'origine des troubles, que sur le lien avec l'emploi de U. _____ ?] 4. Surcharge avec surmenage professionnel entraînant une symptomatologie anxio-dépressive avec somatisation. [Est-ce que c'est le dernier emploi de l'assurée qui est à l'origine des troubles ?] 5. Oui

- 6 - [Est-ce que la poursuite de l'activité professionnelle était susceptible de mettre sa santé en danger ?] 6. Oui [Avez-vous fait ces constatations d'ordre médical ou simplement reproduit les dires de votre patiente ?] Il s'agit d'un constat médical avec un diagnostic d'épuisement professionnel qui a été posé en fonction de notre appréciation clinique sur un suivi d'évolution au fil des semaines chez une personne connue depuis 14 ans. » Par décision sur opposition du 28 novembre 2022, la Caisse de chômage A. _____ a rejeté l'opposition et confirmé sa décision du 14 janvier 2022. Elle a relevé que l'assurée n'avait pas démontré que les actes reprochés à l'employeur étaient suffisamment graves. La Caisse a observé que, selon sa lettre de démission du 16 septembre 2021, l'assurée n'avait pas résilié son contrat de travail avec effet immédiat, mais selon le délai de préavis applicable de deux mois. Elle en a conclu que l'assurée était en mesure de rester au service de son employeur et ne pouvait pas se prévaloir d'un motif de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, de sorte que le certificat médical qu'elle avait produit ne lui était d'aucun secours. S'agissant de ce dernier, la Caisse a estimé qu'il n'était pas probant du fait qu'il ne faisait état que d'une incapacité de travail de quatre jours en contradiction une symptomatologie anxiodépressive persistante et progressive. Ainsi, il pouvait être attendu

de l'assurée qu'elle fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'elle ait trouvé un nouvel emploi. Par conséquent, il y avait lieu de prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage. Sur le plan de la quotité, la Caisse a confirmé les trente et un jours de suspension, lesquels tenaient compte des circonstances du cas concret s'agissant d'une faute grave. B. U. _____, désormais représentée par Me Ghita Dinsfriend- Djedidi, a recouru contre la décision sur opposition du 28 novembre 2022 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte du 13 janvier 2023, concluant principalement à son annulation et subsidiairement à sa réforme en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage était réduite à cinq jours. En substance, elle a soutenu que les certificats médicaux au dossier et le courrier électronique adressé par ses anciens collègues à l'Inspection du travail renseignaient suffisamment clairement sur les raisons qui l'avaient conduite à

- 7 - démissionner. Elle a relevé qu'il était établi que la continuation des rapports de travail avec son ancien employeur aurait altéré son état de santé, reprochant à la Caisse de chômage A. _____ de ne pas avoir pris en compte les avis du Dr D. _____. A l'appui de son recours, elle a produit un rapport du 23 décembre 2022 du Dr D. _____, dont la teneur est la suivante : « 1. Patiente suivie depuis 2008. 2. Suivi de médecine générale « habituel » très épisodique avec depuis 2021 un suivi plus régulier pour un épuisement professionnel. 3. Nous avons parlé de surmenage professionnel depuis l'automne 2020. Elle présente un tableau d'épuisement professionnel avec symptomatologie anxio-dépressive depuis 2021. Elle se plaignait de fatigue, trouble du sommeil, tristesse, idéation suicidaire associés à des somatisations avec céphalées, dyspepsie et tension musculaire 4. Elle a bénéficié d'un suivi de soutien régulier à ma consultation, d'une médication psychotrope (traitement anxiolytique et anti- dépresseur), d'une prise en charge auprès d'une psychologue, d'une prise en charge auprès d'une hypnothérapeute. 5. En lien avec les symptômes cités ci-dessus sa capacité de travail est altérée avec des difficultés de concentration, de mémorisation, d'organisation, de résistance au stress. Si elle avait continué de travailler dans son poste, les symptômes se seraient aggravés avec notamment un risque suicidaire et/ou d'hospitalisation. 6. La poursuite de son activité professionnelle globale de directrice dans cette entreprise aggravait ses symptômes anxio-dépressifs. 7. Au vu des symptômes évoqués ci-dessus et qui s'aggravaient, je l'ai encouragée à quitter son activité professionnelle en été 2021. » Le 18 février 2021, l'intimée a proposé le rejet du recours, en se référant à sa décision sur opposition. Elle a précisé que le courrier électronique adressé à l'Inspection du travail ne mentionnait pas la recourante et que cette dernière ne démontrait pas que cette autorité avait pris des mesures à l'encontre de E. _____ AG. E n d r o i t : 1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte

- 8 - peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé auprès du tribunal compétent en temps utile compte tenu des fêtes de fin d'année (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ;

BLV 173.36] et 38 al. 4 let. c LPGA) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pendant trente et un jours à compter du 1er décembre 2022, au motif qu'elle s'est trouvée au chômage par sa propre faute. 3. a) 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. Tel est notamment le cas de l'employé 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). b) Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; DTA 1989 n° 7 p. 88, C 18/89 consid. 1a et les références). 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. En

- 9 - revanche, 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 (TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées), au sens de l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220). c) La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) ou ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c). Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). 4. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). b) Il découle de l'art. 61 let. c LPGA que le juge apprécie librement les preuves médicales, en procédant à une appréciation

- 10 - complète et rigoureuse, sans être lié par des règles formelles. Le juge doit examiner objectivement tous les documents à disposition, quelle que soit leur provenance, puis décider s'ils permettent de porter un jugement valable sur le droit litigieux. S'il existe des avis contradictoires, il ne peut trancher l'affaire sans indiquer les raisons pour lesquelles il se fonde sur une opinion plutôt qu'une autre (ATF 134 V 231 consid. 5.1 ; 125 V 351 consid. 3a ; TF 8C_510/2020 du 15 avril 2021 consid. 2.4). 5. a) En l'espèce, il est constant que la recourante a résilié son contrat de travail la liant à E._____ AG en respectant le

délai de préavis, sans s'être préalablement assurée d'obtenir un emploi subséquent. Elle a cependant allégué qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle poursuive cette relation de travail. Dans un premier moyen, la recourante fait valoir qu'elle était l'objet de mobbing de la part de son employeur, se prévalant à cet égard du courrier électronique adressé à l'Inspection du travail le 16 décembre 2021 par « l'équipe marketing, comm et events d'E. _____ AG » (à savoir [...], [...], [...], [...], [...], [...], liste n'indiquant pas le nom de la recourante). Se référant à ce courrier électronique, elle a notamment déploré que les salaires n'étaient pas payés à date fixe, que l'employeur interdisait le télétravail en période de pandémie, que les congés n'étaient pas respectés et que les employés étaient menacés de licenciement lorsqu'ils étaient de retour de congé maladie. Aux yeux de la recourante, la caisse intimée aurait dû tenir compte de ces éléments dans le cadre de l'évaluation de sa responsabilité. Dans un second moyen, la recourante déplore que l'avis du Dr D. _____ n'ait pas été pris en compte, alors que ce dernier a établi par certificat que, pour sa santé, il était nécessaire qu'elle démissionne. Pour sa part, l'intimée soutient que le rapport du Dr D. _____ du 23 décembre 2022 est contradictoire avec son rapport précédent du 7 décembre 2021, qui atteste une incapacité de travail du 7 au 10 septembre 2021, soit durant quatre jours. Pour la caisse intimée, l'avis du Dr D. _____ n'est dès lors pas probant. Elle note encore que le

- 11 - Dr D. _____ n'a pas adressé sa patiente à un spécialiste, malgré les idées suicidaires alléguées, et que le risque suicidaire et d'hospitalisation n'a fait l'objet que d'une incapacité de travail de quatre jours. Selon l'intimée, la recourante avait au demeurant été en mesure de travailler jusqu'à la fin des rapports de travail. Quant au courrier électronique du 16 décembre 2021 des anciens collègues de l'intéressée, cette dernière n'avait pas produit de pièces démontrant que l'inspection du travail avait dû prendre des mesures envers l'employeur pour les problèmes allégués, ni qu'elle aurait mis en demeure son employeur de modifier la prétendue atteinte à la personnalité dont elle était l'objet. b) Avec l'intimée, il convient de relever que, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus (consid. 3b), des conditions de travail difficiles (conflits professionnels, ambiance mauvaise, mises sous pression, manque de respect des obligations contractuelles) ne suffisent pas en soi à admettre que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible. Toutefois, dans la mesure où la recourante se prévaut de certificats médicaux, la solution du litige tient dès lors à la question du contenu des certificats produits et de leur valeur probante, à l'aune des critères retenus par la jurisprudence et des circonstances du cas. c) En l'occurrence, le Dr D. _____ a attesté pour la première fois des motifs pour lesquels la recourante avait quitté son poste auprès d'E. _____ AG par certificat médical du 30 novembre 2021, soit avant que sa patiente ne prétende aux prestations de l'assurance-chômage. Les motifs invoqués n'ont pas changé et ont été continuellement précisés par la suite par le médecin traitant de la recourante. Ce médecin s'est ainsi ensuite dûment conformé à la demande de l'intimée de remplir, le 7 décembre 2021, le certificat médical préétabli qui lui a été adressé. Or, chaque question posée a fait l'objet, dans l'espace réservé à cet effet par le formulaire, d'une réponse claire. Il a par la suite précisé les renseignements en répondant aux questions de l'intimée dans un rapport du 1er septembre 2022. Le seul fait que les rapports émanent du médecin traitant ne lui enlève pas automatiquement toute valeur probante, comme le laisse entendre la caisse intimée dans sa décision sur opposition et sa

- 12 - réponse, spécialement dès lors qu'elle a décidé de recueillir des renseignements auprès de ce médecin sans recourir à un médecin-conseil (cf. consid. 5e ci-dessous). d) Certes, selon la jurisprudence, le certificat médical ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement, l'écoulement du temps étant de nature à en atténuer la force probante. Toutefois, on ne voit pas que tel a été le cas en l'espèce. Le Dr D._____ a suivi la recourante de manière plus spécifique pour des questions de santé au travail dès l'automne 2020, précisant dans son certificat du 7 décembre 2021 que tout autre emploi conforme aux capacités de la recourante était exigible. Qu'un seul arrêt de travail de quatre jours ait été attesté n'est pas contradictoire avec les atteintes à la santé décrites, dans la mesure où le Dr D._____ a lui-même prescrit la médication (traitement anxiolytique et anti-dépresseur) et assuré un soutien régulier à sa consultation et que la recourante a bénéficié d'une prise en charge auprès d'une psychologue (rapport du 23 décembre 2022 du Dr D._____), ce qui constitue un suivi spécialisé. Le Dr D._____ a également précisé que la capacité de travail était altérée avec des difficultés de concentration, de mémorisation, d'organisation et de résistance au stress, estimant que, pour le cas où la recourante avait continué à travailler dans son poste, les symptômes se seraient aggravés, avec notamment un risque suicidaire et/ou d'hospitalisation (ibid.). Selon l'appréciation de la Cour de céans, le rapport du 1er septembre 2022, complétant le formulaire du 7 décembre 2021, est largement suffisant pour établir que l'état de santé de la recourante se dégradait en raison des problèmes vécus au travail, le rapport du 23 décembre 2022 ne venant que préciser davantage une situation suffisamment grave pour justifier une démission. e) Dans ces circonstances de pleine coopération du médecin traitant, respectivement de la recourante, il revenait à l'intimée, en cas de doute ou de souhait de voir apporter certaines précisions, de réinterpeller le médecin concerné. Ceci pouvait être fait directement auprès du Dr D._____, voire par l'intermédiaire du médecin-conseil de la caisse,

- 13 - respectivement par mandat au Service médical régional de l'assurance- invalidité (SMR), lié aux organes de l'assurance-chômage par une convention de collaboration depuis 2012, notamment lorsqu'il s'agit d'émettre un avis médical sur l'état de santé et la capacité de travail d'un chômeur, ou de prendre contact avec les médecins traitants si cela s'avère nécessaire, en collaborant avec ces derniers dans le cadre des règles de déontologie établies par la FMH (Fédération des médecins suisses). f) En définitive, il faut retenir qu'il n'était pas exigible de la recourante qu'elle conserve son emploi, en raison des risques pesant sur son état de santé. Aucun comportement fautif ne peut dès lors lui être imputé lors de la résiliation des rapports de travail, de sorte que la suspension du droit à l'indemnité de chômage litigieuse n'est pas justifiée et doit être annulée. 6. Le dossier est complet et permet à la Cour de statuer en toute connaissance de cause. Un complément d'instruction sous la forme d'une audition de la recourante et de témoins apparaît ainsi inutile et la requête formulée en ce sens par l'intéressée dans le recours du 13 janvier 2023 doit être rejetée. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la conviction qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (sur l'appréciation anticipée des moyens de preuve, cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 141 I 60 consid. 3.3 et les références citées). 7. a) Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre le recours et d'annuler la décision attaquée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA). Vu le sort de ses conclusions, la partie recourante a droit à une indemnité de dépens à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA). Il

convient d'arrêter cette indemnité à

- 14 - 1'000 fr., débours et TVA compris (art. 10 et 11 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1]), et de la mettre intégralement à la charge de la partie intimée. Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e :
I. Le recours est admis. II. La décision rendue le 28 novembre 2022 par la Caisse de chômage A._____ est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. IV. La Caisse de chômage A._____ versera à U._____ une indemnité de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens. La juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Me Ghita Dinsfriend-Djedidi (pour la recourante), - Caisse de chômage A._____ (intimée), - Secrétariat d'Etat à l'Economie, 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
- 15 - 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.