

VD_GERICHTE ZQ23.038637 vom 17. Januar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-01-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ23.038637

FR: VD_GERICHTE ZQ23.038637 du 17 janvier 2025

IT: VD_GERICHTE ZQ23.038637 del 17 gennaio 2025

Erwägungen

E. 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 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 fédérale 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 en temps utile compte tenu des fêtes estivales (art. 60 et 38 al. 4 let. b LPGA) auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) 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).

E. 2

Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer la suspension du droit à l'indemnité chômage de la recourante pour une durée de trente et un jours du fait que celle-ci se serait retrouvée sans travail par sa propre faute.

E. 3

a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin,

- 10 - Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Cette obligation pour l'assuré d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou abrégé le chômage est notamment concrétisée à l'art. 17 al. 1 LACI. Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre

l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a). b) 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). Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, 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. La suspension prévue par l'art. 30 al. 1 let. a LACI est ainsi prononcée lorsque trois conditions cumulatives sont remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT (Organisation internationale du travail) n° 168, qui permet de sanctionner celui qui a

- 11 - quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.1 ; cf. également Rubin, op. cit., n° 32 ss ad art. 30 LACI). Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI ne constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité (TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2012 consid. 2.2). On pense ici notamment à la situation personnelle protégée par l'art. 16 al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), à l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou au temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu'un emploi réputé convenable à un moment donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI). La situation personnelle dont il est question comprend l'organisation de la vie, les conditions de vie, la situation familiale, certains choix de vie tels que la volonté d'allaiter un enfant, ainsi que divers aspects liés aux droits fondamentaux, comme par exemple la liberté religieuse. Quant aux motifs de convenance personnelle, ils ne sont pas pris en considération (Rubin, op. cit., n° 33 ad art. 16 LACI). Pour que les responsabilités familiales puissent être prises en considération au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, l'âge des enfants doit être inférieur à 15 ans (TFA C 179/04 du 21 août 2006 consid. 3.2). On précisera toutefois qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés (TFA C 169/02 du 21 mars 2003 consid. 2.2). Les obligations familiales envers les enfants mineurs peuvent constituer une raison personnelle au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI lorsque la garde desdits enfants par une tierce personne n'est objectivement pas possible,

- 12 - ce qui ne devrait normalement pas être le cas après un congé maternité. La nécessité de vivre ensemble en famille peut être considérée comme un motif légitime de quitter son

emploi avant d'en avoir trouvé un autre, mais l'assuré doit, pendant au moins un certain temps, endurer la situation en trouvant des solutions transitoires même si elles sont désagréables (TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 5.4.2).

E. 4

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). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées). Celui-ci comprend 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 (ATF 139 V 176 consid. 5.2 et les références citées).

E. 5

a) En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié son contrat de travail auprès d'[...] Sàrl à l'issue de son congé de maternité sans s'être préalablement assurée d'avoir un emploi

- 13 - subséquent. Elle s'est ainsi retrouvée sans travail de son propre fait, de sorte que la présente situation entre dans le champ d'application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI ; les deux premières conditions cumulatives prévues par l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont en outre remplies (cf. consid. 3b supra). Il convient dès lors d'établir s'il pouvait être exigé d'elle qu'elle conserve son emploi. b) En procédure, la recourante a exposé avoir résilié son contrat de travail dans la mesure où les horaires de travail en tant qu'[...], à savoir un départ de la maison vers 7h avec un retour le soir au plus tôt vers 20h, étaient incompatibles avec les horaires de la crèche qui fermait à 18h et à cause de l'incompatibilité de son cahier des charges avec son rôle de mère célibataire. Si la recourante a produit une attestation de son ancien employeur selon laquelle elle quittait très rarement le bureau avant 18h mais plutôt entre 18h et 21h, force est de constater que son activité se terminait en moyenne vers les 18h30/19h00 selon les enregistrements de son temps de travail du 1er juin 2021 au 18 août 2022. Il ressort également de ces enregistrements que si la recourante commençait à travailler aux environs de 8h30 lorsqu'elle a repris son activité en tant qu'[...] en juin 2021, dès le mois de mars 2022 et durant les mois précédant son incapacité de travail, son horaire de début de journée se situait plutôt aux alentours des 9h. Ces éléments sont également corroborés par le temps de travail journalier qui oscillait en principe autour des 8h30, voire 9h00 (cf. colonne « Total interm. du temps de travail »). Ainsi, il n'est pas objectivement prouvé par ces pièces que la recourante aurait été incapable d'aménager son horaire de

manière plus adéquate en lien avec sa situation personnelle. On relèvera ici que l'argument de la recourante quant à une lacune d'instruction de l'intimée tombe à faux dans la mesure où elle a elle-même produit une attestation du 8 septembre 2023 de son employeur à l'appui de son recours. Quoiqu'il en soit, la recourante aurait dû, avant de démissionner, s'assurer d'un autre emploi et devait, pendant un certain

- 14 - temps, endurer la situation et trouver des solutions de substitution transitoires. En effet, l'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (cf. consid. 3b supra). Au regard du principe général de l'obligation de diminuer le dommage ancré à l'art. 17 al. 1 LACI, la personne assurée doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter la survenance du chômage. En l'occurrence, en ne contactant qu'une crèche proche de son domicile et en ne cherchant pas d'autres moyens de garde (par exemple maman de jour, nounou à domicile, jeune fille au pair) permettant d'aller au-delà des heures de fermeture de la crèche, force est de constater que l'assurée a quitté un emploi convenable en raison des difficultés liées à son organisation familiale. L'entretien de son fils ne nécessitait pas des mesures à ce point exceptionnelles et astreignantes qu'il ne pouvait être exigé de la recourante qu'elle continue d'exercer son travail. On relèvera par surabondance que la recourante n'est pas mère célibataire comme indiqué dans son opposition du 29 mars 2023 mais que son compagnon et père de l'enfant habite avec elle. Ainsi, elle disposait d'une possibilité de remplacement pour les jours où elle ne pouvait pas finir à 16h58. Il n'est en effet pas excessif de demander au père de l'enfant d'aménager ses horaires pendant quelques mois pour aller chercher son fils à la crèche de manière ponctuelle, surtout compte tenu du fait que ces jours se limitaient à deux jours de garderie par semaine. Une coordination entre les deux conjoints devait donc être possible pour que les horaires de garde de leur fils puissent être respectés. En outre, il ne ressort pas des allégations de la recourante que son conjoint aurait pris contact avec son employeur pour lui faire part de besoins particuliers en lien avec la garde de son enfant. Il fait peu de doute que la recourante et son conjoint auraient pris le soin d'effectuer cette démarche si l'assurance-chômage n'existait pas. Quant à l'argument de la recourante selon lequel la position de l'intimée aurait fluctué avec le temps, il n'est pas pertinent dans la mesure où la question à résoudre est de savoir si la recourante pouvait ou non trouver un moyen de s'organiser au niveau familial pour poursuivre ses anciens rapports de travail.

- 15 - En définitive, il faut constater que la recourante n'a pas rendu vraisemblable que la poursuite de la relation de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi n'était pas exigible au sens de l'assurance-chômage.

E. 6

La sanction étant justifiée dans son principe, reste à en examiner la quotité. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Conformément à l'art. 45 al. 3 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 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). Aux termes de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Par motif valable au sens de cette disposition, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans un cas concret, d'un

motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_650/2017 du 25 juin 2018 consid. 7.1 ; TF 8C_950/2008 consid. 2). Toutefois, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (TFA C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Ainsi, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, op. cit., n° 117 ad art. 30 LACI). Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; 126 V 75 consid. 6 ; TF 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

- 16 - Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas de résiliation du contrat de travail par l'assuré sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, le barème rappelle qu'il s'agit d'une faute grave (Bulletin LACI IC D75, ch. 1.D) et recommande, pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, de partir du milieu de la fourchette de trente et un à soixante jours, soit quarante-cinq jours, puis d'appliquer les facteurs aggravants ou atténuants ainsi que le principe de la proportionnalité (Bulletin LACI IC D77). Ce mode de calcul est repris de la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 123 V 150 consid. 3c ; cf. Rubin, op. cit., n. 118 ad art. 30 LACI). b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave. L'abandon d'emploi étant constitutif d'une faute grave en vertu de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas retenu d'élément aggravant, mais qu'elle n'a pas non plus admis de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne. Aucun élément du dossier ne permet de s'écarter de la faute grave, la recourante n'ayant en particulier pas soulevé d'argument susceptible de faire apparaître sa faute comme moyenne ou légère, hypothèse qui ne peut de toute manière être admise qu'exceptionnellement. A cet égard, l'intimée, en retenant le barème minimal pour faute grave (31 jours au lieu de 45 jours), a pris en considération la reprise par la recourante d'une activité professionnelle

- 17 - peu de temps après son inscription au chômage comme facteurs atténuants, même si, en principe, la gravité de la faute doit être évaluée d'après les circonstances connues de l'assuré au moment où la faute a été commise. Aussi, force est d'admettre que la sanction prononcée ne paraît pas disproportionnée.

E. 7

a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause (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 rendue le 4

août 2023 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du

- 18 - L'arrêt qui précède est notifié à : - Me Milena Chiari (pour R. _____), - 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).
La greffière :

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