

VD_GERICHTE ZQ24.026146 vom 21. Januar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-01-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ24.026146

FR: VD_GERICHTE ZQ24.026146 du 21 janvier 2025

IT: VD_GERICHTE ZQ24.026146 del 21 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 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 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.

- 8 - 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 bienfondé de la décision de suspension en raison d'une situation de chômage fautif.

E. 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). 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. 6.1.1 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3). b) La suspension prévue par l'art. 44 al. 1 let. b OACI est 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 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 Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zürich/Bâle 2014, n. 32 ss ad art. 30 LACI).

- 9 - c) 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 et les références citées). 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 (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la référence citée). En 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). 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 ; TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'alinéa 2 lettre c de cette disposition, soit l'âge, la situation personnelle, la santé (Rubin, op. cit., n. 37 ad. art. 30 LACI). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ;

- 10 - TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1 ; Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI et les références citées). d) Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Il lui appartient d'établir clairement, en particulier au moyen d'un certificat médical clair (« eindeutig »), que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_513/2018 du 7 novembre 2018 consid. 2.2 ; 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5 ; 8C_66/2017 du 9 juin 2017 consid. 4.3 ; TAF B-1542/2019 du 28 octobre 2019 consid. 5.1.2). Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée). Enfin, lorsque l'employeur doit prendre des mesures pour empêcher que le travailleur ne subisse une atteinte, celui-ci peut en exiger l'exécution et mettre à cet effet l'employeur en demeure. Si l'employeur ne s'exécute pas, le travailleur peut refuser la prestation de

travail sans que l'employeur soit libéré pour autant de l'obligation de verser le salaire ; dans un tel contexte, le travailleur ne peut se prévaloir d'un motif légitime de résilier immédiatement les rapports de travail et est dès lors, s'il agit néanmoins de la sorte, réputé sans travail par sa propre faute (TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.3).

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

- 11 - 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). En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que la personne assurée a donnée alors qu'elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations »), les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 142 V 590 consid. 5.2 ; 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_238/2018 du 22 octobre 2018 consid. 6).

E. 5

En l'espèce, il est constant que la recourante a résilié son contrat de travail auprès de W. _____, dans un délai de préavis volontairement prolongé et sans s'être préalablement assurée d'obtenir un emploi subséquent.

- 12 - a) Dans sa demande d'indemnités du 5 septembre 2023, la recourante a indiqué qu'elle avait résilié son contrat de travail parce que celui-ci ne correspondait pas à son profil ni à ses attentes, raison qu'elle avait donnée dans sa lettre de résiliation. Il est manifeste qu'il ne s'agit pas d'un motif suffisant pour justifier la résiliation d'un contrat de travail réputé convenable sans être assuré d'en obtenir un autre, ce qu'a constaté l'intimée dans sa décision du 12 octobre 2023. b) Dans un second temps, la recourante a expliqué qu'elle avait donné son congé pour des motifs de santé, après avoir pris sur elle durant plusieurs mois pour continuer à travailler malgré le mobbing dont elle était victime. La jurisprudence prévoit, en règle générale, de privilégier les premières déclarations d'un assuré. L'intimée a néanmoins instruit cette nouvelle argumentation, en donnant l'occasion à la recourante de l'étayer en procédure d'opposition. Elle est finalement arrivée à la conclusion que les éléments d'un juste motif n'étaient pas réalisés. Son analyse doit être validée. En effet, il faut constater que les problèmes de santé qui auraient amené la recourante à présenter sa

démission ne sont pas suffisamment étayés. Dans son recours, l'intéressée a expliqué avoir parlé de ses problèmes au travail à son médecin lors d'une consultation médicale de février 2023 motivée prioritairement par une atteinte somatique, mais qu'elle n'avait pas souhaité de traitement médicamenteux ni d'arrêt de travail. Or, dans son rapport du 22 mars 2024, le Dr I. _____ a fait part d'une première consultation sur ce sujet le 2 juin 2023 seulement, date postérieure à la démission. Aucun traitement ou suivi spécifique n'a été mis en place à ce moment-là, ni ultérieurement. Le médecin traitant a par ailleurs confirmé qu'il n'avait délivré aucun arrêt de travail, que ce soit avant ou après la démission. Outre le fait que les rapports du Dr I. _____ ont été rédigés plusieurs mois après la démission, ce qui limite fortement leur valeur probante au regard de la jurisprudence, il faut également relever que le médecin traitant s'est montré particulièrement succinct,

- 13 - également lorsque l'intimée a sollicité des informations complémentaires. Ainsi, dans le rapport du 22 mars 2024, les constatations médicales sont réduites à trois éléments : perte de confiance, anhédonie et déception, et aucun diagnostic n'est posé, étant en outre relevé que la déception n'est pas un symptôme médical. Le Dr I. _____ a évoqué un risque de péjoration vers un état dépressif, sans toutefois étayer ce pronostic. Dans les réponses données le 30 avril 2024 aux questions complémentaires de l'intimée, le médecin s'est limité à mettre en avant la volonté de sa patiente de rester discrète pour préserver son avenir professionnel. Il n'a ainsi pas développé les motifs d'ordre purement médicaux qui plaident en faveur d'un arrêt de travail, voire d'une démission. La nécessité de mettre fin au contrat de travail pour des motifs médicaux n'est en conséquence pas démontrée. La situation de mobbing mentionnée par la recourante n'est pas davantage établie, dès lors qu'elle n'a pu donner, à titre d'exemples précédant sa démission, que cinq incidents relativement anodins étalés sur une dizaine de mois. En particulier, les échanges de messages instantanés de janvier 2023 ne montrent pas que l'employeur aurait exigé que la recourante se rende sur son lieu de travail en dehors des horaires convenus, ni même qu'il y aurait eu une répétition inacceptable de sollicitations hors des heures de travail. Il n'en ressort en outre aucun propos malveillant. L'absence de réponse au message de la recourante du 22 mai 2023 ne permet pas non plus de considérer qu'elle aurait été systématiquement ignorée par sa directrice. Les deux courriels des 3 et 12 mai 2023 ont été écrits par la recourante et montrent tout au plus que la directrice n'a pas approuvé un projet présenté par la recourante. Dans l'échange du 25 mai 2023, qui concerne l'entrevue prévue pour discuter du salaire, le courriel de la directrice ne contient pas de jugement de valeur sur le bienfondé de la démarche de la recourante. Les autres courriels sont postérieurs à la résiliation et portent sur le certificat de travail. Il en ressort que le désaccord porte sur la description du travail accompli, mais non sur l'appréciation du travail effectué. Ces courriels sont dépourvus de propos dénigrants et s'il est vrai que la directrice a fait allusion à des « difficultés », elle a précisé, à la demande de la recourante,

- 14 - qu'il s'agissait de désaccords sur des questions professionnelles. La recourante n'a donné aucune description supplémentaire des agissements dont elle se plaint dans ses différentes écritures, en dehors d'une mauvaise volonté affichée pour répondre à sa demande d'augmentation de salaire. A cela s'ajoute que la recourante n'a rien entrepris, avant de présenter sa démission, pour tenter de faire cesser les agissements qui la dérangent. Elle a ainsi admis n'avoir pris contact avec la « Personne de Confiance en Entreprise » qu'en juillet 2023, en vue de régler le désaccord sur le contenu du certificat de travail. Les critères posés par la jurisprudence pour admettre que les conditions de travail de

la recourante justifiaient une résiliation immédiate des rapports de travail ne sont donc pas réunis. Par ailleurs, les raisons données par la recourante pour expliquer l'absence de démarches auprès de son employeur ou de la « Personne de Confiance en Entreprise » pour améliorer l'atmosphère de travail, le fait qu'elle n'a pas subi d'arrêt de travail et le délai de résiliation volontairement allongé, tendent au contraire à démontrer que la recourante pouvait faire l'effort de garder son emploi jusqu'à ce qu'elle en trouve un autre. c) Ainsi, la recourante a échoué à rendre vraisemblable l'existence d'une situation de mobbing ou d'un motif d'ordre médical pour justifier l'abandon de son emploi. Corollairement, il était raisonnablement exigible qu'elle le conserve dans l'attente de trouver un nouveau poste de travail, ce qui aurait permis d'éviter le recours à l'assurance-chômage ou à tout le moins de le réduire. L'intimée était ainsi fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de la recourante. Il reste à en examiner la quotité.

E. 6

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. Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'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).

- 15 - Aux termes de l'art. 45 al. 4 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 (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le 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_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (TF 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2 et les références citées). Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Rubin, op. cit. n° 118 ad. art. 30 LACI ; Bulletin LACI IC, D75 1.D et D77). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre 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. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.2 et 4.3).

- 16 - 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 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 pouvant faire apparaître sa faute comme moyenne ou légère, hypothèse qui ne peut de toute manière être admise qu'exceptionnellement. En particulier, la recourante n'a pas contacté la « Personne de Confiance de l'Entreprise », ni fait part de son ressenti auprès de sa hiérarchie avant de démissionner. Son état de santé n'a pas non plus nécessité de traitement médical, que ce soit avant ou après sa démission. Dans ces circonstances, la suspension prononcée par l'intimée ne paraît pas disproportionnée et doit être confirmée.

E. 7

Le juge peut 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). En l'occurrence, le dossier est complet et permet à la Cour de statuer en toute connaissance de cause. La recourante a proposé d'être entendue comme partie et a évoqué l'audition d'une ancienne employée, mais n'a pas formellement requis la mise en œuvre de telles mesures d'instruction. Celles-ci ne paraissent au demeurant pas nécessaires. En effet, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer longuement par écrit. Quant à l'ancienne employée, son témoignage ne paraît pas de nature à corroborer l'existence de motifs justifiant une démission immédiate, étant

- 17 - au surplus relevé qu'il faudrait tenir compte du fait qu'elle a été licenciée entretemps.

E. 8

a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse 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 et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 14 mai 2024 par la Caisse G. _____ 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 : - D. _____, - Caisse G. _____, - Secrétariat d'Etat à l'économie,

- 18 - 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.