

VD_OMNI PS.2001.0123 vom 13. Januar 2005

VD Tribunal cantonal, 2005-01-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2001.0123

FR: VD_OMNI PS.2001.0123 du 13 janvier 2005

IT: VD_OMNI PS.2001.0123 del 13 gennaio 2005

Regeste

X c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de l'Ouest Lausannois ORPOL, Service de l'emploi | La recourante, qui refuse une diminution temporaire de salaire de 10%, sachant que ce refus entraînera son licenciement, commet une faute légère justifiant une suspension du droit aux indemnités de douze jours. Le congé-modification n'est en l'occurrence pas abusif.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 103 al. 3 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), alors en vigueur, le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

E. 2

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI; RS 837.02]). Une faute au sens de la législation sur l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage n'est pas à mettre au compte de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (DTA 1982 no 4). Ainsi, la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO et il suffit que le comportement général de l'assuré (y compris les particularités de son caractère au sens large du terme) ait donné lieu à son congédiement, même sans que ses qualités professionnelles soient mises en cause (ATF 112 V 245, OFIAMT, circulaire IC 1.01.92 ch. 222 p. 80). La faute de l'assuré doit toutefois être clairement établie; les seules affirmations de l'employeur ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge, tel un avertissement écrit de l'employeur (FF 1980 III 593; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 11 ad art. 30 LACI; OFIAMT, circulaire IC 01.92 p. 80). En cas de licenciement par l'employeur, commet une faute celui qui, contrairement à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances, a, par son comportement, donné lieu à la résiliation prévisible du contrat de travail (Charles Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 168). En

l'espèce, les pièces au dossier ne permettent pas de savoir si les mauvais rapports entre la recourante et son chef ont joué un rôle dans la décision de ce dernier de mettre fin au contrat de travail. Il n'est toutefois pas nécessaire de trancher ce point dans la mesure où, finalement, est seule décisive la question de la baisse de salaire, soit de savoir si la recourante a commis une faute en refusant la diminution de son salaire, sachant que ce refus est la cause de son renvoi.

E. 3

Le congé-modification se définit comme une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, laquelle est licite si la modification proposée ne doit entrer en vigueur qu'après l'écoulement du délai de résiliation du contrat en cause, sauf si elle tend à obtenir de la partie adverse des avantages objectivement injustifiés (Rémy Wyler, *Droit du travail*, p. 70; v. aussi Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, *Commentaire du contrat de travail*, 2^{ème} éd., p.172, no 7). Au sens étroit, le congé-modification se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. Selon le Tribunal fédéral, le congé-modification est abusif lorsqu'il sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable du contrat dépourvue de toute justification matérielle, soit pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, soit lorsque ni la marche de l'entreprise ni encore le marché du travail ne justifient une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246, JT 1998 I 300 cons. 3b). L'employeur qui veut réduire le salaire du travailleur doit recourir au congé-modification (JAR 1998, p.134). Lors de leur entretien du 29 juin 2000, tant la recourante que son employeur savaient qu'au cas où la proposition de diminution de salaire serait refusée, le contrat de travail serait résilié. Il s'agit donc bien d'un congé-modification. Il n'apparaît toutefois pas que l'employeur se soit servi du congé comme moyen de représailles pour punir la recourante de ne pas avoir accepté une modification matériellement illicite de son contrat. Au contraire, le motif économique sur lequel cette modification reposait est parfaitement licite. La recourante n'a d'ailleurs jamais prétendu que le contraire. Quant à la diminution proposée, elle était relativement modérée : le salaire, alors de 3'850 fr., indemnités de vacances non comprises, aurait encore été de 3'465 fr. Il semble en outre que cette proposition tendait à éviter le licenciement de la recourante et que la réduction de salaire ne devait être que temporaire. On ne peut dès lors pas considérer le congé comme abusif, ce d'autant plus que le délai de congé a été respecté.

E. 4

Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981, n° 29). Selon le Tribunal fédéral, dans l'optique du droit régissant l'assurance-chômage, on peut demander à un assuré d'accepter une modification de son contrat de travail qui est requise par l'employeur et qui entraîne une faible perte de salaire (DTA 1986, p. 90). La Haute Cour a ainsi considéré qu'une diminution de salaire de 10%, laissant néanmoins un revenu supérieur aux indemnités de chômage de 80% du gain assuré, permettait d'exiger la continuation des rapports de travail. Il n'en va pas différemment dans le cas particulier. Comme on l'a vu, la réduction de salaire proposée à la recourante ne la

plaçait financièrement pas dans une situation insupportable. Le montant qu'elle aurait obtenu était d'ailleurs à peine inférieur à celui qu'elle touchait à son engagement. Bien qu'une telle mesure ne soit pas agréable, on pouvait attendre de la recourante qu'elle garde son emploi en acceptant l'offre de son employeur, au moins jusqu'à ce qu'elle trouve un autre travail mieux rétribué. Sachant que son refus entraînerait son licenciement et sans avoir préalablement trouvé un autre emploi, la recourante a commis une faute qui devait être sanctionnée par la caisse.

E. 5

Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI). 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 (art. 45 al. 3 OACI). Cependant, dans un arrêt B. non publié du 15 février 1999 (C 226/98), confirmé par arrêt non publié du 17 août 1999 (C 31/99), le Tribunal fédéral des assurances a considéré que, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 lit. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constituait qu'un principe dont l'administration et le juge pouvaient s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifiaient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle plus important dans l'appréciation de la faute lorsque l'assuré quitte son emploi que lorsqu'il refuse un emploi convenable qui lui est assigné au sens de l'art. 30 al. 1er litt. d LACI (DTA 2000 n° 9 p. 45, 50). Vu les circonstances, la faute de la recourante a été qualifiée à juste titre de légère. En fixant la durée de la suspension du droit aux indemnités à douze jours, la caisse n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation.

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