

## **VD\_OMNI PS.2002.0074 vom 11. April 2003**

VD Tribunal cantonal, 2003-04-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2002.0074](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2002.0074)

FR: VD\_OMNI PS.2002.0074 du 11 avril 2003

IT: VD\_OMNI PS.2002.0074 del 11 aprile 2003

### **Regeste**

c/SE | Abandonne un emploi réputé convenable celui qui résilie son contrat de travail afin d'éviter que le congé soit le fait de l'employeur.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

LACI, l'assuré est suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ci-après: OACI) précise que l'assuré est réputé sans travail par sa propre faute notamment lorsqu'il a résilié lui-même le contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi (lettre b), sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi, ceci au regard de l'art. 16 LACI. La notion de faute prend, en droit de l'assurance-chômage, une acception très particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée dès que la survenance du chômage ne relève pas 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). La faute de l'assuré doit cependant être clairement établie, par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 11 ad art. 30 LACI). Ainsi, en résiliant son contrat de travail, et quels que soient les motifs, justifiés ou non, de sa décision, le travailleur ne fait qu'user d'un droit qui lui appartient et ne commettrait donc apparemment aucune faute. Cependant, on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage, mais qu'il le prévienne, respectivement qu'il s'efforce de faire tout ce qui est en son pouvoir pour éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 no 29 p. 126). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est dès lors celui du comportement raisonnablement exigible de l'assuré (Gerhards, op. cit., no 10 ad art. 30 LACI; DTA 1989 pp. 88 ss). Il convient donc de se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de l'ensemble des circonstances, il pouvait être raisonnablement exigé du travailleur assuré qu'il conservât sa place de travail, ou si, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail ne pouvait effectivement plus être exigée. Le comportement de l'assuré et la question de savoir si l'on peut exiger de lui qu'il conserve son ancien emploi, à tout le moins jusqu'à ce qu'il soit par exemple au bénéfice d'un nouvel engagement ou d'une promesse ferme d'engagement, est abordée de manière particulièrement rigoureuse par la jurisprudence (C. Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 175 ss.). b) Pour que l'on puisse exiger de l'assuré qu'il conserve son emploi, il faut que l'emploi abandonné ne puisse être réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI (Gerhards, op. cit., no 13 ss ad art. 30 LACI). Aux

termes du premier alinéa de cette disposition, tout travail est réputé convenable, à l'exception des cas prévus à son alinéa second, lettres a à i. En outre, il ne saurait être question de retenir le caractère convenable d'un travail si l'assuré se prévaut de justes motifs de résiliation au sens de l'art. 337 CO, disposition à caractère impératif, savoir s'il invoque des circonstances qui, selon la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (Gerhards, op. cit., ad art. 30 LACI, no 11). On doit cependant se montrer plus exigeant pour apprécier le caractère convenable du travail lorsque l'employé occupe la place que lorsqu'il s'agit d'y entrer (Gerhards, op. cit., ibid.). Lorsque des motifs liés à l'état de santé sont invoqués, l'assuré se doit cependant de pouvoir établir clairement, au moyen d'un certificat médical ou d'une autre manière, que la continuation des rapports de travail ne pouvait être exigée (DTA 1961 no 13 p. 28 ss; Gerhards, op. cit., ibid.). Tel est aussi le cas lorsque l'employé résilie son contrat durant le temps d'essai: nonobstant les termes de l'art. 335 b CO, le Tribunal fédéral des assurances tient en effet pour fautive, du point de vue de l'assurance-chômage, la personne qui renonce, avant d'avoir trouvé un autre emploi, à la possibilité qui lui est offerte de gagner sa vie, ses autres aspirations fussent-elles légitimes (DTA 1982 p. 78, 1987 p. 107; contra Munoz, op. cit., p. 183). Est également réputé avoir fautivement perdu son emploi l'assuré qui, même confronté à certaines exigences injustifiées de son employeur (heures supplémentaires et travaux de nettoyage), se borne à y répondre par une résiliation durant le temps d'essai (Tribunal administratif, arrêt PS 1999/125 du 9 mars 2000, et les références citées). Dans le cas d'un assuré qui avait résilié son contrat de travail en raison des trop nombreuses heures supplémentaires qu'il devait effectuer (durée hebdomadaire moyenne de travail de 47 à 48 heures au lieu des 40 prévues contractuellement), le Tribunal fédéral des assurances a considéré que, à défaut d'avoir été assuré d'un nouvel emploi, une suspension du droit à l'indemnité se justifiait (DTA 1989 p. 88).

2. a) En l'espèce, le recourant a exposé de manière convaincante les motifs qui l'avaient conduit à résilier son contrat de travail sans s'être assuré d'un nouvel emploi : son employeur lui avait montré sa détermination à le congédier, à tout le moins à la fin de l'année 2001, et il se trouvait ainsi contraint de résilier lui-même son contrat s'il voulait éviter que des employeurs potentiels ne constatent qu'il n'avait pas donné satisfaction dans ses relations de travail. Il n'en reste pas moins qu'au vu de la réglementation décrite plus haut, le but recherché par le recourant ne justifiait pas qu'il abandonne de son propre mouvement son emploi : ce n'est que si celui-ci avait été non convenable au sens de l'art. 16 LACI ou s'il avait été assuré d'un autre emploi qu'une telle résiliation aurait été admissible. Or, aucune de ces deux hypothèses n'était réalisée. Certes le recourant entendait-il en réalité favoriser sa situation sur le marché du travail en s'y présentant en qualité de personne ayant spontanément quitté un employeur plutôt qu'en qualité de travailleur licencié : mais on peut douter que cette seule apparence lui eût assuré un avantage sur ledit marché, dès lors qu'il est loisible à tout éventuel employeur de se renseigner au sujet des circonstances dans lesquelles un précédent rapport de travail a pris fin. On ne saurait de toute manière dire que le désavantage pressenti par le recourant commandait qu'il résilie lui-même son contrat de travail. C'est ainsi à juste titre qu'une suspension lui a été imposée. b) Selon l'art. 30 al.

### **E. 3**

LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute, compte tenu des circonstances propres au cas d'espèce. 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), le fait d'abandonner un emploi réputé convenable sans être assuré d'un nouvel

emploi constituant de iure, à teneur de l'art. 45 al. 3 OACI, une faute grave sanctionnée par un minimum de 31 jours de suspension. La décision de la caisse de chômage prise en l'espèce, confirmée par le Service de l'emploi, n'est dès lors pas critiquable en tant qu'elle s'en est tenue à ce minimum légal de 31 jours.

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