

## **VD\_OMNI PS.2004.0222 vom 9. Februar 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-02-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2004.0222](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0222)

FR: VD\_OMNI PS.2004.0222 du 9 février 2006

IT: VD\_OMNI PS.2004.0222 del 9 febbraio 2006

### **Regeste**

X. c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement d'Yverdon-Grandson | L'assurée a résilié le contrat de travail, par déception et désenchantement, sans avoir trouvé d'autre emploi. Faute grave retenue en l'occurrence.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

La recourante demande à ce que sa situation et ses démêlés avec les autorités d'application de la LACI fassent l'objet d'un examen d'ensemble. Cette requête doit être rejetée. Le Tribunal ne peut être saisi que de recours dirigés contre des décisions individuelles et concrètes émanant de l'administration (cf. art. 1 al. 1 in fine et 4 al. 1 LJPA). Il n'a pas à statuer hors de ce cadre précis. Il n'est pas davantage l'autorité chargée de surveiller la manière dont les autorités appliquent la LACI, en général ou par rapport à une situation particulière.

#### **E. 2**

Le litige porte sur la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours.

#### **E. 3**

a) Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment 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, au sens de cette disposition, celui 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 – OACI ; RS 837.02). Les circonstances permettant d'admettre que cette disposition s'applique doivent être appréciées de manière restrictive. Un mauvais climat de travail ou des relations tendues avec les supérieurs ou les collègues ne suffisent pas pour justifier l'abandon d'un emploi ; celui qui agit de la sorte, sans motif légitime, s'expose à des sanctions. Il en va de même pour celui qui, s'estimant victime de harcèlement (« mobbing »), quitte son poste avant d'en avoir trouvé un autre. Il incombe à l'employé confronté à une telle situation de prendre les mesures nécessaires pour faire respecter ses droits par son employeur, quitte à demander un soutien extérieur (syndicat, inspection du travail, etc.) ou saisir les autorités judiciaires (cf. en dernier lieu les arrêts PS.2005.0218 du 23 novembre 2005; PS.2004.0269 du 27 avril 2005, consid. 3d ; PS.2004.0069 du 27 avril 2005, consid. 3d, et les références citées; cf. également les arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 185/04 du 12 avril 2005, consid. 3.2 et C 128/02 du 30 avril 2003). b) La recourante a résilié le contrat qui la liait avec X. \_\_\_\_\_, le 29 septembre 2003, avec effet immédiat ; elle ne disposait pas d'un autre emploi. La seule

question à trancher est celle de savoir si, eu égard aux circonstances de l'espèce, on pouvait exiger d'elle de ne pas se départir du contrat jusqu'à ce qu'elle en ait conclu un autre. La lettre de congé du 29 septembre 2003 reste assez vague quant à ses motifs. La recourante a évoqué les difficultés à remplir ses tâches comme elle aurait aimé le faire, notamment l'éloignement de son domicile, une incompréhension avec les familles concernées par l'activité de X. \_\_\_\_\_; pour justifier son départ immédiat, elle a fait état de « problèmes de santé » et de « divers événements récents », sans autre précision. Hormis de la déception et un certain désenchantement, discernables entre les lignes, cette pièce ne se rapporte à aucun élément précis expliquant une fin aussi abrupte des rapports de travail. La prise de position du 24 décembre 2003 n'est guère plus explicite à ce propos. Ce n'est que dans le complément au recours, du 3 novembre 2004, que la recourante a donné une version plus substantielle des faits. Elle a exposé avoir été victime des dissensions minant l'activité de X. \_\_\_\_\_, boycottée par certaines familles, entravée dans la réalisation de ses projets, surveillée, ignorée, acculée à démissionner. Elle avait quitté son poste immédiatement pour protéger sa santé et parce que, de nature sensible, elle ne s'était pas sentie de taille à affronter un climat difficile et une adversité diffuse, voire méchante. Elle a contesté avoir causé un quelconque préjudice et estimé avoir pris la décision raisonnable imposée par les circonstances. Cet avis ne peut être partagé. Il est indéniable que la recourante a rencontré des difficultés dans l'exercice de sa fonction et qu'elle en a souffert, au point de vouloir quitter son poste. Cela étant, les éléments qu'elle fournit à ce propos sont d'ordre général. En particulier, les reproches formulés s'adressent plutôt aux bénéficiaires des prestations de X. \_\_\_\_\_ (soit les familles démunies de l'Ouest lausannois) qu'à l'employeur. La recourante fait certes allusion à des désaccords internes, mais elle ne dit pas précisément en quoi elle aurait été en butte à un comportement irrégulier de la part du comité et de ses collègues. En particulier, la recourante n'allègue pas avoir entrepris des démarches auprès de la direction de X. \_\_\_\_\_ pour imposer le respect de ses droits. Elle n'a pas fait davantage appel à des tiers extérieurs à cette fin, notamment pour faire cesser les atteintes à sa santé et à sa sphère privée. A défaut, il lui eût appartenu de rechercher un nouvel emploi, répondant à ses attentes, plutôt que de résilier immédiatement le contrat de travail, comme elle l'a fait. A ce propos, le dommage dont il est question n'est pas celui causé à la recourante, à l'employeur ou aux tiers, mais celui subi par l'assurance-chômage. Dans son principe, la mesure de suspension du droit à l'indemnité est ainsi justifiée.

#### **E. 4**

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute; elle ne peut en l'occurrence excéder soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI). Il y a notamment faute grave lorsque, comme en l'espèce, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). La décision attaquée s'en tient au minimum de ce que prévoit l'art. 45 al. 2 let. c OACI en pareil cas. En particulier, on ne se trouve pas en présence d'une situation exceptionnelle où le juge peut s'écarter de l'art. 45 al. 3 OACI, mis en relation avec l'art. 44 al. 1 let. b de la même ordonnance (cf. arrêts PS.2005.0101 du 10 août 2005; PS. 2002.0009 du 28 février 2005 ; PS.2004.0269 et PS.2005.0218, précités).

#### **E. 5**

Le recours doit ainsi être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il est statué sans frais.

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