

VD_OMNI PS.2005.0101 vom 10. August 2005

VD Tribunal cantonal, 2005-08-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0101

FR: VD_OMNI PS.2005.0101 du 10 août 2005

IT: VD_OMNI PS.2005.0101 del 10 agosto 2005

Regeste

c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Lausanne | Une directrice de garderie à mi temps qui ne parvient pas à accomplir sa tâche en ne travaillant qu'à temps partiel doit mettre l'employeur en demeure d'aménager son poste de travail avant d'envisager une résiliation de contrat.

Erwägungen

E. 1

Selon les art. 30 al. 1er lit. a LACI et 44 al. 1 lit. a et b OACI, une suspension doit être imposée à l'assuré qui a résilié son contrat de travail sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, cela sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conserve son ancien emploi.

E. 2

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'en résiliant son contrat de travail, la recourante ne disposait d'aucun autre emploi. La question est dès lors de savoir si son poste de directrice à temps partiel n'était pas convenable au point qu'elle était fondée à démissionner. Il est établi qu'objectivement la fonction de directrice de la garderie C._____ ne peut pas exercée à mi-temps. D'une part, la recourante a allégué de façon convaincante qu'elle ne parvenait pas à assumer cette tâche à mi-temps. D'autre part, l'employeur lui-même en est convenu en regrettant qu'elle n'ait pas pu augmenter son taux d'activité puis en repourvant le poste à 80%, voire 100%. Ce constat ne permet pas pour autant de tenir l'emploi qu'occupait la recourante pour non convenable, de sorte qu'il pouvait être abandonné. Il incombait auparavant à l'intéressée de prendre elle-même des mesures pour replacer son emploi dans le cadre contractuel, prévoyant une occupation à mi-temps. C'est ainsi qu'elle aurait pu soit sommer le comité d'engager une personne pour la seconder, soit déclarer à ce comité qu'elle s'en tiendrait désormais à une activité à mi-temps, quand bien même certaines opérations, on pense notamment à celles qui concernent la facturation, ne pourraient pas être effectuées avec diligence. On voit bien ce qu'une telle attitude peut avoir de désagréable, et ce qu'elle peut impliquer comme tensions dans les rapports d'une employée avec le comité d'une association. Il s'imposait cependant à la recourante de l'adopter pour sauvegarder son statut de travailleur à mi-temps, respectivement ses droits à l'égard de l'assurance-chômage. En effet, soit le comité, mis en présence d'une attitude ferme, telle qu'esquissée ci-avant, aurait aménagé la fonction de la recourante de façon qu'elle ne soit occupée effectivement qu'à mi-temps, soit il aurait lui-même résilié le contrat de travail, ce qui aurait permis à l'intéressée de revendiquer l'indemnité de chômage sans être exposée à une suspension. En s'abstenant de toute revendication pour mettre brusquement fin au contrat, la recourante a provoqué un dénouement qui ne s'imposait pas nécessairement, sollicitant donc ensuite l'assurance-chômage, alors qu'il n'est pas exclu que cela aurait pu être évité. Peu importe à

cet égard qu'auparavant, ainsi qu'elle l'allègue, durant le même délai-cadre applicable à la période d'indemnisation, la recourante n'ait pas été sanctionnée pour avoir quitté un autre emploi : de cette absence de mesure de suspension, elle ne pouvait pas déduire que l'autorité en matière d'assurance-chômage lui avait donné une assurance qu'elle pouvait quitter tout emploi quand bon lui semblait. Cela étant, la décision attaquée doit être confirmée dans son principe. En ce qui concerne la quotité d'une mesure de suspension en cas d'abandon d'emploi réputé convenable, la jurisprudence a admis que l'art. 45 al. 3 OACI, selon lequel il y a lieu d'imposer en pareille cas une suspension pour faute grave, d'une durée de 31 à 60 jours, constitue une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter en présence de circonstances particulières (DTA 2000, n° 8, p. 42, consid. 2c; arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 10 juillet 2003 dans la cause C 12/03). En l'espèce, de telles circonstances doivent être vues, dans la position de la recourante à l'égard de son employeur et des usagers de la garderie. En qualité de responsable d'une institution qui en était assez à ses débuts, elle a découvert elle-même l'ampleur du travail qui était nécessaire pour remplir ses fonctions et il était malaisé pour elle d'imposer à un comité d'association non professionnel un redimensionnement de son poste. Il était encore plus malaisé et, cas échéant, contraire à ses intérêts d'un point de vue de sa réputation en qualité de directrice, de limiter strictement ses interventions dans la garderie pour respecter un horaire de travail à mi-temps. Il faut donc considérer qu'en résiliant son contrat de travail, la recourante n'a fait que précipiter un dénouement qui aurait été également choisi par le comité, dès lors que l'on sait que celui-ci n'a pas voulu d'une direction à deux personnes comme l'a proposé après coup la recourante. Dans ces conditions, la responsabilité de celle-ci s'avère tenue dans la survenance de son chômage, de sorte qu'une suspension d'une durée de 5 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité doit être tenue pour justifiée. Le prononcé entrepris sera réformé dans ce sens.

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