

VD_OMNI PS.2005.0132 vom 8. März 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-03-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0132

FR: VD_OMNI PS.2005.0132 du 8 mars 2006

IT: VD_OMNI PS.2005.0132 del 8 marzo 2006

Regeste

X c/Caisse de chômage de la CVCI, Office régional de placement de Lausanne | L'assurée n'a pas démontré que ses rapports de travail étaient difficiles et l'avaient contrainte à démissionner, les pièces au dossier laissant plutôt comprendre qu'elle voulait réorienter sa carrière. En quittant son emploi au terme du délai de congé légal, sans en avoir trouvé un autre préalablement, elle a commis une faute grave qu'une suspension du droit aux indemnités de 31 jours sanctionne suffisamment.

Erwägungen

E. 1

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 lit. b OACI). 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, n° 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).

E. 2

En l'espèce, Mme A. _____ a donné son congé le 8 septembre 2004 pour le 31 décembre 2004, sans avoir cherché préalablement un autre emploi. Contrairement à ce qu'elle avait indiqué dans sa lettre de démission, elle prétend que son médecin traitant lui a conseillé de quitter son emploi au vu de son état de santé, dégradé par les conditions de travail. Il convient donc d'examiner si cet élément, pour autant qu'il soit établi, suffit à justifier son congé.

E. 3

et 4). Dans le cas d'un assuré qui avait résilié son contrat de travail en raison de mésentente avec ses collègues, mobbing et asthme (les motifs de santé n'avaient pas été démontrés), 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 durant 34 jours se justifiait (arrêt C 8/04 non publié du 5 avril 2004). Pour sa part, le Tribunal administratif a confirmé la suspension de 35 jours infligée à un employé qui avait été transféré sur un autre lieu de travail après une

absence de quatre mois pour cause d'accident et qui avait donné son congé sous le prétexte non démontré que ce changement était incompatible avec son état de santé (arrêt PS 1997.0383 du 12 décembre 2000). Il a également confirmé une suspension de 31 jours dans le cas d'un assuré qui prétendait avoir été victime de mobbing et avait quitté sa place en expliquant que ce motif avait eu des répercussions psychologiques (qui n'ont pas été démontrés). Il a également confirmé une suspension de 36 jours à l'égard d'un assuré qui prétendait avoir donné son congé pour intolérance à certains produits, sans être intervenu auprès de son employeur ni pouvoir démontrer une atteinte à la santé propre à rendre le rapport de travail litigieux non convenable (arrêt PS 1999/0050 du 7 septembre 1999). En l'espèce, rien n'indique que les problèmes de santé de la recourante prétendument liés à son travail justifiaient qu'elle abandonne son emploi avant qu'une autre place lui soit garantie (art. 44 al. 1 lit. d OACI). L'abandon d'emploi doit ainsi être considéré comme fautif et justifie, quant à son principe, la mesure de suspension.

E. 4

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). En quittant son emploi sans en avoir préalablement trouvé un autre, la recourante a commis une faute grave dans la mesure où, même en admettant que ses problèmes de santé y étaient liés, ce qui n'est pas démontré, elle pouvait s'en accommoder comme elle l'avait fait depuis mars 2004. La décision de la caisse n'est dès lors pas critiquable en tant qu'elle fixe la durée de la suspension à 31 jours, soit le minimum prévu en cas de faute grave.

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