

## **VD\_OMNI PS.2006.0039 vom 23. November 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-11-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2006.0039](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0039)

FR: VD\_OMNI PS.2006.0039 du 23 novembre 2006

IT: VD\_OMNI PS.2006.0039 del 23 novembre 2006

### **Regeste**

X./Caisse de chômage Unia Office de paiement d'Yverdon, Office régional de placement d'Yverdon-Grandson | Suspension de 31 jours justifiée dans le cas d'une assurée, infirmière assistante veilleuse, ayant refusé un travail de jour, avec un salaire équivalent, mais plus de jours de présence, qui lui était imposé pour mettre ses connaissances professionnelles à niveau, suite à des plaintes de ses collègues de travail et de patients.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 60 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

#### **E. 2**

a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI; RS 837.0), 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 du 31 août 1983 (OACI; RS 837.02) 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 (let. b), sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi, ceci au regard de l'art. 16 LACI définissant l'emploi non convenable. L'assuré n'est pas non plus tenu de conserver son emploi lorsqu'il peut invoquer un juste motif de résiliation de son contrat au sens de l'art. 337 CO, soit en présence de circonstances qui, selon la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosen-versicherungsgesetz, ad art. 30 LACI, no 11; TA arrêt PS.2001.0141 du 25 février 2002 et les références citées). b) Constante, la jurisprudence aborde de manière particulièrement rigoureuse 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 au bénéfice d'un nouvel engagement ou d'une promesse ferme d'engagement. On attend en effet 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 (C. Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1992, p. 175 ss; Thomas Nussbaumer, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (SBVR), Arbeitslosenversicherung, p. 254, no 1313; RJJ 1997 p. 215 consid. 2 et les références; TFA arrêts non publiés C 108/01 du 21 août 2001 et C 378/00 du 4 septembre 2001). On se montre d'autant plus exigeant pour apprécier le caractère convenable du travail lorsque l'employé occupe la place que lorsqu'il s'agit d'y entrer. Ainsi, l'assuré se doit 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.; TA arrêts PS.1999.0041 du 24 juin 1999 et PS.1999.0050 du 7 septembre 1999). 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). Est également réputé avoir fautivement perdu son emploi l'assuré qui, même confronté à certaines exigences injustifiées de son employeur, se borne à y répondre par une résiliation durant le temps d'essai (TA arrêt PS.1999.0125 du 9 mars 2000 et les références citées). Il en va de même de l'assuré qui renonce à un emploi au motif qu'il préfère un engagement de durée indéterminée plutôt que déterminée (TA arrêt PS.2002.0074 du 11 avril 2003). 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 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).

### **E. 3**

En l'espèce, la recourante a invoqué dans la procédure par-devant la caisse le fait que le nouveau contrat de travail aurait été source d'importantes pertes de revenu par rapport à ce qu'elle réalisait en effectuant un travail de nuit. Selon les calculs de la caisse, que la recourante ne remet pas en cause, tel n'aurait pas été le cas, notamment pas au regard du gain assuré, qui s'avère moins élevé que le salaire brut proposé par la fondation pour un travail de jour. Dès lors on ne saurait qualifier de non convenable au sens de l'art. 16 LACI le travail proposé par la fondation en raison du salaire offert. La recourante allègue cependant qu'à lui seul le critère économique n'est pas déterminant pour qualifier un travail de convenable ou non. Mis à part l'avantage financier procuré par un travail de nuit, elle expose que le travail de jour aurait triplé le nombre des jours de présence sur son lieu de travail à Lausanne, augmentant d'autant les trajets à effectuer entre son domicile, à Yverdon, et la fondation. Dans son recours, la recourante ne remet pas en cause le bien-fondé d'une remise à jour de sa formation professionnelle. Si, en travaillant de jour comme proposé par la fondation, il est indéniable que la recourante aurait dû effectuer plus de jours de présence sur son lieu de travail qu'en travaillant de nuit, ce pour un salaire équivalent, il n'en demeure pas moins que son employeur, suite aux plaintes formulées par ses collègues de travail et les patients, se devait de prendre des mesures justifiées par les manques constatés chez la recourante dans l'exercice des soins. Le travail de jour proposé ne devait pas être compris comme une manœuvre vexatoire à l'égard de la recourante, mais comme une mesure à la fois de formation professionnelle continue et de contrôle, qui ne pouvait s'effectuer dans un établissement sanitaire tel que la fondation que durant la journée, lorsque le personnel soignant n'est pas réduit. La qualité insuffisante du travail fourni par la recourante est à l'origine de la proposition de modification de contrat de travail. Dans ces circonstances, on pouvait attendre de la recourante qu'elle saisisse l'opportunité de parfaire ses connaissances professionnelles, tout en conservant un salaire équivalent à celui qu'elle réalisait jusqu'alors, ce qui ne pouvait se faire sans un investissement personnel accru, en l'occurrence notamment par une présence accrue sur son lieu de travail. Dans ce contexte, le nouveau contrat de travail proposé par l'employeur ne

peut en aucun cas être qualifié de non convenable. Partant, au regard des règles particulièrement rigoureuses énoncées ci-dessus (chiffre 2), on pouvait raisonnablement exiger de la recourante qu'elle ne précipite pas la survenance de son chômage, à savoir qu'elle accepte l'activité lucrative proposée par son employeur, à tout le moins jusqu'à ce qu'elle obtienne un emploi correspondant à ses vœux. Par conséquent, c'est à juste titre qu'une mesure de suspension lui a été imposée.

#### **E. 4**

Fondée dans son principe, la mesure de suspension litigieuse l'est également dans sa quotité, la durée de 31 jours retenue par la caisse correspondant au minimum légal prévu en cas d'abandon d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou de refus d'un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI).

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