

VD_OMNI PS.2006.0069 vom 22. Februar 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-02-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0069

FR: VD_OMNI PS.2006.0069 du 22 février 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0069 del 22 febbraio 2007

Regeste

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Nyon | Un emploi impliquant un horaire irrégulier tant durant la semaine que durant les fins de semaine et jours fériés, en particulier le soir jusqu'à 21 heures, n'est pas convenable pour la mère d'un enfant en bas âge. La cessation de cette activité par l'intéressée n'a dès lors pas à être sanctionnée par une suspension du droit à l'indemnité.

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). Pour que l'on puisse exiger de l'assuré qu'il conserve son emploi, il faut que ce dernier soit réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI (arrêts PS.2005.0325 du 9 février 2006 et

PS.2001.0036 du 20 septembre 2001). Aux termes de l'al. 1 de cette disposition, tout travail est réputé convenable, à l'exception des cas prévus à l'al. 2 let. a à i. Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI sont exclues cumulativement. A l'inverse, si l'une des conditions énumérées à l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI est remplie, le travail n'est pas réputé convenable (ATF 124 V 62 consid. 3b p. 63; arrêt PS.2005.0325 précité et PS.2002.0121 du 14 juillet 2005). 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 (arrêt PS.2005.0325 précité). L'article 16 al. 2 let. c LACI précise qu'un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré ne peut pas être réputé convenable. Le seul fait d'avoir accepté les conditions de l'employeur ne signifie pas, ipso facto, que l'emploi est convenable ni que son abandon constitue une faute. Indépendamment du point de savoir si l'assuré a eu raison ou non d'accepter le contrat proposé, il convient d'examiner concrètement si la poursuite de l'activité pouvait être raisonnablement exigée de lui au regard de l'ensemble des circonstances (arrêt PS.2005.0325 précité). Selon la jurisprudence, la présence d'enfants concerne la situation personnelle d'un assuré et peut conduire à nier le caractère convenable d'un emploi; ainsi, on ne peut exiger d'une mère divorcée et vivant avec deux enfants âgés de treize et quinze ans qu'elle travaille en qualité de serveuse de 17 heures à 23 heures (arrêt PS.1993.0413 du 28 février 1994) ou qu'elle doive lever sa fille aux alentours de cinq heures du matin afin de la placer chez une maman de jour avant de prendre un emploi à sept heures du matin, après un déplacement de plus d'une heure (arrêt PS.1994.0506 du 11 mai 1995). De même, un emploi requérant d'imprévisibles dépassements d'horaires ne convient pas à la situation personnelle d'une mère élevant seule son enfant et dont le lieu de travail se trouve approximativement à une heure du domicile par les transports publics dont elle est tributaire dans une région peu desservie (arrêt PS.1999.0082 du 22 décembre 1999). En présence d'un tel emploi non convenable eu égard à la situation personnelle de l'assurée, il n'y a pas à faire application des directives du seco (Circulaire relative à l'indemnité de chômage 2003, B203; Bulletin AC 98/1, fiche 8; TFA arrêt non publié C 98/05 du 19 mai 2006) selon lesquelles, en substance, les assurés assumant la garde de leurs enfants doivent remplir les mêmes conditions que les autres assurés pour être réputés aptes au placement. En effet, l'obligation d'organiser la garde des enfants ne vaut que pour un emploi réputé convenable. C'est ainsi que le Tribunal administratif du canton de Fribourg a considéré que la mère d'un jeune enfant qu'elle élevait seul ne pouvait pas être sanctionnée si elle n'acceptait pas un emploi commençant à 5 heures 30 du matin, alors que les solutions d'accueil pour les enfants n'existent pratiquement pas à cette heure-là (arrêt cité par Rubin, Assurance-chômage, 2005, p. 257). De même, le tribunal de céans a considéré qu'un emploi impliquant un horaire de travail irrégulier durant les fins de semaine et jours fériés, en particulier le soir jusqu'à 21 heures, n'était pas convenable pour une mère qui a la charge d'un enfant en bas âge (arrêt PS.2006.0091 du 11 août 2006).

E. 3

En l'espèce, il ressort des horaires pour octobre et novembre 2005 produits par la recourante qu'elle devait respecter cinq types d'horaires quotidiens, soit (A) de 7h00 à 13h30 et de 18h00 à 20h30, (B) de 7h30 à 14h00 et de 18h30 à 21h00, (C) de 9h00 à 18h00, (D) de 12h00 à 21h00 et horaire (A) des samedis et dimanches de 6h30 à 13h30 et de 18h00 à 20h00. La recourante travaillait pratiquement chaque jour selon un horaire différent, jamais plus de deux jours de suite selon le même horaire, ainsi qu'une semaine sur deux les samedis et dimanches. Un emploi impliquant un horaire aussi irrégulier tant la semaine que

durant les fins de semaine et jours fériés, en particulier le soir jusqu'à 21h00, n'est pas convenable pour une mère d'un enfant en bas âge (v. arrêt PS.2006.0091 précité). La maman de jour refusait d'ailleurs d'assurer plus longtemps la garde de l'enfant, qui présentait des troubles digestifs, du sommeil et comportementaux précisément en raison de l'irrégularité des horaires de travail de sa mère. Au vu des horaires habituels des garderies et des mamans de jour, la recourante aurait été confrontée à d'extrêmes difficultés à faire garder son enfant, contrairement à ce qui aurait été le cas si elle avait pu travailler selon un horaire ordinaire et régulier. Dans ces circonstances, le tribunal ne relève aucune faute opposable à la recourante. Partant, le recours doit être admis.

E. 4

Le présent arrêt est rendu sans frais. La recourante, qui n'a pas procédé avec l'assistance d'un mandataire professionnel, n'a pas droit à des dépens (art. 61 LPGA et 55 de la loi sur la juridiction et la procédure administratives du 18 décembre 1989 [LJPA; RSV 173.36]).

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