

VD_OMNI PS.2006.0159 vom 22. Dezember 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-12-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0159

FR: VD_OMNI PS.2006.0159 du 22 décembre 2006

IT: VD_OMNI PS.2006.0159 del 22 dicembre 2006

Regeste

X./Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de la Riviera | L'assuré n'a pas démontré que ses conditions de travail étaient difficiles ni que son nouveau salaire avait diminué de manière significative, au point de le contraindre à démissionner. Il n'a pas non plus démontré que, alors domicilié au Tessin, il avait l'intention de revenir travailler en Suisse romande mais ne pouvait se présenter ponctuellement à des employeurs potentiels en raison de la distance séparant ces deux régions. En quittant son emploi au terme du délai de congé légal, sans en avoir trouvé un autre préalablement, il a commis une faute grave qu'une suspension du droit aux indemnités de 31 jours sanctionne suffisamment.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 60 al. 1 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

E. 2

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). En l'occurrence, le recourant a donné sa démission le 29 juillet 2005 pour le 30 septembre 2005, sans avoir cherché préalablement un autre emploi. Il prétend toutefois que les conditions de travail, notamment le salaire et l'ambiance, ne lui étaient plus supportables. Il convient donc d'examiner si ces éléments, pour autant qu'ils soient établis, suffisent 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; v. également arrêts PS.2005.0132 du 8 mars 2006, PS.2004.0269 du 27 avril 2005). Les prétendues pressions dont le recourant aurait été victime ne le légitimaient pas à se prévaloir de justes motifs de résiliation de son contrat. Il lui incombait plutôt de faire respecter ses droits auprès de son employeur, quitte à demander le soutien d'une autorité quelconque (inspection du travail, syndicat, etc.), voire aux autorités judiciaires. On ne peut que retenir qu'il devait conserver son emploi jusqu'à ce qu'une autre place lui soit garantie (art. 44 al. 1 let. b OACI). A cet égard, le recourant soutient qu'il avait l'intention de revenir travailler en Suisse romande mais qu'il ne pouvait se présenter ponctuellement à des offres d'emploi en raison de la distance qui sépare le Tessin de la Suisse romande. Il en veut pour preuve le fait qu'il avait déjà résilié son contrat de bail au mois d'avril 2005. Contrairement à ce qu'il prétend, cet élément ne suffit pas à démontrer son intention de revenir en Suisse romande. Tout au plus permet-il de supposer qu'il savait déjà qu'il allait quitter son travail et partir à l'étranger pour une durée indéterminée, et ce malgré un nouveau contrat de travail. Il paraît en outre peu probable qu'il ait vraiment eu l'intention de revenir en Suisse romande, sans chercher préalablement ni emploi ni même un domicile. Mais surtout, les lettres qu'il a envoyées à l'ORP et à la caisse attestent qu'il ne projetait pas de revenir en Suisse romande. Dans sa lettre du 13 février 2006, il a indiqué que sa démission n'avait pas été prise "sur un coup de tête, ni une envie spontanée de changer d'entreprise, ou encore de quitter le Tessin". Plus loin, il a encore précisé qu'il avait pris "la décision de quitter le Tessin après dix années, et ceci à contrecœur". Au vu des éléments au dossier, on peut sérieusement douter de la réelle volonté du recourant de travailler en Suisse romande au terme de son contrat avec Y._____. Dans ces circonstances, l'abandon d'emploi doit être considéré comme fautif et justifier, 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 l'espèce, en quittant son emploi sans en avoir préalablement trouvé un autre, le recourant a commis une faute grave dans la mesure où, même en admettant que les conditions de travail n'étaient pas optimales – ce qui n'a pas été démontré –, il n'a cherché aucun autre emploi depuis avril 2005, où, selon ses dires, il avait déjà décidé de quitter son emploi. 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.