

VD_OMNI PS.2006.0263 vom 12. März 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-03-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0263

FR: VD_OMNI PS.2006.0263 du 12 mars 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0263 del 12 marzo 2007

Regeste

X./Office régional de placement de la Riviera, Caisse publique cantonale vaudoise de chômage | La recourante a donné sa démission dans le délai légal de congé, en planifiant la fin de son activité pour qu'elle coïncide avec son déménagement dans le canton de Vaud et avec la fin de l'année scolaire. En abandonnant un emploi convenable par convenance personnelle sans s'être assurée au préalable d'en trouver un autre, elle a commis une faute grave. Le fait qu'elle ait commencé ses recherches d'emploi sur Vaud en janvier et qu'elle ait retrouvé un emploi un mois après son arrivée n'est pas déterminant, et l'existence de pressions sur son lieu de travail l'ayant poussée à la démission n'est pas établie. Suspension de 31 jours confirmée.

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

a) aa) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI), 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. bb) Une faute au sens de la législation sur l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, qu'on puisse imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas 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) b) En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante a donné son congé le 30 mars 2006 pour le 30 juin 2006, sans s'être assurée au préalable de trouver un autre emploi. Il convient par conséquent de retenir qu'elle est sans travail par sa faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI, à moins qu'elle ne démontre qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conserve son emploi auprès de l'EMS Y. _____. aa) Constante, la jurisprudence n'admet que de façon restrictive les circonstances justifiant l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n°7 p. 89, consid. 1a et les références ; voir cependant ATF 124 V 234).

Ainsi, un mauvais climat de travail, une situation de mobing ou des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne suffisent pas pour justifier un abandon d'emploi. Le Tribunal fédéral des assurances considère en effet qu'il incombe préalablement à l'employé de faire respecter ses droits, le cas échéant en ayant recours à la médiation de certaines autorités (telle l'inspection du travail, un syndicat, un office régional de placement) ou en faisant valoir ses droits en justice (ATF 124 V 236; TA, arrêt PS.2005.0255 du 7 mars 2006 et les références). bb) En l'espèce la recourante a indiqué lors de son inscription au chômage qu'elle avait résilié son contrat de travail en raison de son déménagement dans le canton de Vaud, planifié au 30 juin 2006. Ce n'est qu'après avoir été interpellée par la caisse en juillet 2006 sur les circonstances de sa démission qu'elle a mentionné le conflit l'ayant opposée à son employeur et l'intervention du syndicat pour trouver un terrain d'entente avec la direction, en précisant toutefois qu'elle avait choisi de quitter le canton du Jura pour s'éloigner de son ex-époux, que la date de son déménagement avait été arrêtée en fonction des délais de résiliation de son contrat de bail et de la rentrée scolaire de sa fille, et qu'elle avait donné sa démission en fonction de la date de son déménagement, dans le préavis légal de trois mois. Il apparaît ainsi que la raison principale pour laquelle elle a donné sa démission au 30 juin 2006 est son changement de domicile, lequel était fixé à fin juin 2006 uniquement pour des motifs de convenance personnelle. Or, aussi dignes de considération soient-ils, ils ne sauraient justifier l'abandon d'un emploi réputé convenable, dans la mesure où la recourante aurait aussi bien pu fixer la date de son déménagement après s'être assurée d'un nouvel emploi dans le canton de Vaud. En choisissant de déménager et de résilier son contrat de travail sans avoir au préalable trouvé un emploi, la recourante a pris délibérément le risque de faire intervenir l'assurance-chômage. c) La recourante reproche en outre à la caisse d'avoir écarté le rapport du syndicat Syna du 26 août 2006 et la thèse selon laquelle elle a donné sa démission sous la contrainte ensuite des pressions exercées par son employeur, sans chercher à obtenir davantage d'informations ni contacter le syndicat qui se tenait pourtant à disposition. aa) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établi de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de faits allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 193; 121 V 45, 47). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157; 121 V 204, 210). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193, 195). bb) Dans le cas d'espèce, la recourante n'apporte aucun élément probant tendant à démontrer que la continuation des rapports de travail ne pouvait plus être exigée d'elle compte tenu d'une stratégie qu'auraient déployé ses supérieurs hiérarchiques afin de la contraindre à la démission. D'une part, la thèse de la contrainte soutenue à l'appui de son recours est en contradiction avec ses précédentes déclarations selon lesquelles elle a donné sa démission au 30 juin 2006 afin de faire coïncider la fin de son activité au Jura avec son déménagement à Blonay. D'autre part, le rapport Syna du 26 août 2006 mentionne tout au

plus des relations de travail difficiles avec le directeur, qui empêchaient la recourante de travailler "sereinement". Le syndicat ajoute que la situation se serait aggravée en raison de malentendus et d'un problème de communication. Si l'on peut déduire du rapport du syndicat que la recourante travaillait dans des conditions difficiles et qu'il existait peut-être de la part de la direction une volonté d'exercer une pression sur elle pour qu'elle quitte son emploi, ceci n'est pas suffisant pour justifier, sous l'angle de l'assurance chômage, une résiliation du contrat de travail avant l'obtention d'un nouvel emploi. Comme on l'a vu ci-dessus, un mauvais climat de travail, une situation de mobing ou des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne suffisent en effet pas pour justifier un abandon d'emploi. C'est donc à juste titre que la caisse a retenu que la recourante était sans travail par sa propre faute au sens des art. 30 al.1 let. a LACI et 44 al.1 let. b OACI.

E. 3

La mesure de suspension étant confirmée dans son principe, il convient encore d'en examiner la durée. a) Selon l'article 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Selon l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Selon l'art. 45 al. 3 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. b) En fixant la durée de la suspension à 31 jours, soit le minimum prévu pour la faute grave, la caisse a correctement tenu compte des circonstances particulières invoquées par la recourante, notamment du fait qu'elle a commencé à chercher du travail en janvier 2006. En revanche, la brève durée de la période durant laquelle la recourante a eu recours aux prestations de l'assurance-chômage et le fait qu'elle ait rapidement retrouvé un emploi pour le 1^{er} septembre 2006 ne sont pas déterminants s'agissant de fixer la durée de la suspension, laquelle se mesure d'après la gravité de la faute commise, et non en fonction du dommage causé (cf. seco, circulaire IC, D1 ss; v. arrêt TA PS.2000.0175 du 29 mai 2001).

E. 4

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Le présent arrêt sera rendu sans frais ni dépens.

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