

## **VD\_OMNI PS.2006.0283 vom 29. März 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-03-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2006.0283](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0283)

FR: VD\_OMNI PS.2006.0283 du 29 mars 2007

IT: VD\_OMNI PS.2006.0283 del 29 marzo 2007

### **Regeste**

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Nyon | Suspension du droit à l'indemnité de seize jours pour perte fautive d'emploi confirmée pour un assuré qui refuse de signer un nouveau contrat de travail principalement en raison d'un nouveau lien de subordination qui lui est imposé alors que ses fonctions et sa rémunération ne sont pour l'essentiel par modifiées.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 jours prévu par l'article 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), le recours est au surplus recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

a) aa) Aux termes de l'art. 30 al. 1 er let. a de la loi fédérale 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) Dans le cas d'espèce, il est vrai que le recourant n'a pas formellement résilié son contrat de travail. On constate cependant que, alors que son employeur avait résilié le 30 janvier 2006 son contrat de travail pour le 30 avril 2006 en l'informant qu'un nouveau contrat allait lui être proposé, le recourant a finalement refusé de signer ce contrat, comportement qui a impliqué la perte de l'emploi qu'il avait depuis plusieurs années. Il convient par conséquent de retenir que le recourant est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 er let. a, à moins qu'il démontre qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conserve son emploi auprès de B.\_\_\_\_\_.

b) Constante, la jurisprudence n'admet que de manière particulièrement restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. 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.2005.0225 du 7 mars 2006 et références).

#### **E. 3**

En l'espèce, le recourant fait état de tensions avec la nouvelle direction à la suite de la fusion intervenue en 2004. Apparemment, ces tensions sont notamment nées du fait que la direction a voulu supprimer unilatéralement certains avantages sociaux dont les employés de Z. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_ bénéficiaient antérieurement (prise en charge des primes de la couverture maladie perte de gain et de l'assurance accidents, prise en charge des cotisations LPP). Le recourant invoque également le fait qu'on voulait lui imposer un supérieur hiérarchique ne disposant pas des compétences requises ainsi que, de manière générale, des méthodes de la nouvelle direction qui auraient entraîné le départ de plusieurs collaborateurs et étaient susceptibles selon lui de l'affecter dans sa santé. Comme on l'a vu ci-avant, les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi ne doivent être admises que de façons très restrictives. En l'occurrence, même si l'on peut comprendre que le recourant ait éprouvé des difficultés à admettre certaines mesures prises par la nouvelle direction et qu'il ait pu éprouver un manque de considération de la part de ses employeurs, les motifs qu'il invoque ne sont pas suffisants, au regard des principes évoqués ci-dessus, pour justifier son refus de signer le nouveau contrat de travail qui lui était proposé par B. \_\_\_\_\_. On note que, mise à part la suppression de certains avantages sociaux, ce contrat maintenait le recourant dans ses fonctions antérieures avec des conditions salariales comparables. On note au surplus que le seul fait que le recourant n'était pas d'accord d'être subordonné à un autre collaborateur, dont il estimait les compétences inférieures aux siennes, ne saurait démontrer que la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de lui.

#### **E. 4**

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). b) 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. Selon la jurisprudence, l'a règle selon laquelle il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable n'a toutefois pas un caractère absolu ; le juge peut s'en écarter lorsque les circonstances particulières le justifient et il dispose d'un pouvoir d'appréciation qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave (Cf. ATFA C12/03 du 10 juillet 2003; TA, arrêt PS. 2003. 0175 du 13 janvier 2005). En l'occurrence, la suspension prononcée par l'autorité intimée correspond au minimum prévu en cas de faute de gravité moyenne (16 jours), ce qui montre que l'autorité intimée a tenu compte des circonstances invoquées par le recourant. Tout bien considéré, le tribunal estime que la caisse a fait preuve d'une certaine modération et que la qualification de la faute et la durée de la suspension ne prêtent pas flanc à la critique. Il convient par conséquent de rejeter le recours et de confirmer la décision attaquée. Conformément à l'art. 61 let. a LPGA, le présent arrêt sera rendu sans frais.