

VD_OMNI PS.2007.0097 vom 27. September 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0097

FR: VD_OMNI PS.2007.0097 du 27 septembre 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0097 del 27 settembre 2007

Regeste

X. /Caisse de chômage Comedia, ORP | Animatrice radio qui quitte son emploi en gain intermédiaire, parce que son employeur a engagé une nouvelle collaboratrice pour la tranche horaire qu'elle occupait. Etant au chômage, la recourante ne devait pas prendre l'initiative de donner sa démission. Par son comportement, elle a contrevenu à son obligation de diminuer le dommage à l'assurance chômage, ce qui justifie une suspension dans son droit à l'indemnité. Sa faute doit être qualifiée de grave et entraîner une suspension de 31 jours. Toutefois, selon la jurisprudence, les assurés qui cessent par leur propre faute une activité de gain intermédiaire ne peuvent être suspendus dans leur droit aux indemnités que dans la mesure où leur droit aux indemnités de chômage est supérieur à leur droit aux indemnités compensatoires (24 LACI). Dans ce cas, seule la différence entre l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et l'indemnité compensatoire fait l'objet de la suspension. En l'espèce, ce sont ces considérations qui auraient conduit la caisse à arrêter la suspension à 21 jours. Elle n'expose toutefois pas le détail de son calcul qui paraît douteux et que, faute de pièces, le tribunal ne peut pas vérifier. Décision annulée et renvoi de la cause à la caisse pour nouvelle décision.

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; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme. Il convient dès lors d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

a) 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; RS 837.0), 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; RS 837.02), est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même un 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. b) 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 ou d'éviter la réalisation du risque assuré, 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).

E. 3

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a donné son congé le 24 novembre 2006 avec effet immédiat, sans être au préalable assurée 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. a LACI, à moins qu'elle ne démontre qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conservât son emploi auprès de la société Radio Y. _____.

a) 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 IV 234). Ainsi un mauvais climat de travail, une situation de "mobbing" ou des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne justifient pas 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 de 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 citées).

b) En l'occurrence, la recourante a expliqué qu'elle avait résilié son contrat de travail en raison du fait que son employeur avait d'ores et déjà engagé une remplaçante pour son poste et sa tranche horaire: ce serait à la suite des pressions exercées par son employeur et de sa mise à l'écart qu'elle aurait donné sa démission.

c) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire présentant un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les faits allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 V 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 le 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).

d) Dans sa lettre de démission, l'assurée invoque la régression constante des activités qui lui ont été confiées et le "manque total de perspective" . Ses griefs à l'égard de son employeur ne paraissent ainsi pas dépourvus de tout fondement et la préoccupation que suscite la venue d'une "remplaçante" est effectivement de nature à susciter des doutes sur la suite de la collaboration. Néanmoins, étant au chômage, l'assurée ne devait pas prendre l'initiative de donner sa démission: sur ce point, il faut considérer qu'elle a contrevenu à ses obligations, ce qui, en soi, justifie une suspension.

E. 4

La mesure de suspension étant confirmée dans son principe, il convient encore d'en examiner la quotité.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). 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). il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI), mais cette règle n'a pas un caractère absolu: le juge peut s'en écarter lorsque des circonstances particulières le justifient; il dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation

qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave (ATFA C12/03 du 10 juillet 2003, TA arrêts PS.2003.0175 du 13 janvier 2005; PS.2006.0065 du 6 juillet 2006; PS.2006.0265 du 27 mars 2007; B. Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., p. 463). b) En l'espèce, la faute doit être appréciée dans le contexte des faits, pour tenir compte des circonstances dans lesquelles l'assurée a donné son congé: l'échange des courriels produits au dossier montre effectivement qu'une nouvelle collaboratrice avait été engagée, mais que l'employeur n'entendait pas exclure d'antenne la recourante, mais bien de la tranche horaire qu'elle occupait: "je ne t'ai pas dit que tu ne feras plus d'antenne, mais simplement plus les fins de journée du week-end: en tout cas pour les prochains mois à venir". De tels propos ne justifiaient nullement un congé immédiat, rien n'empêchant l'assurée - célibataire et sans enfant - de répondre positivement aux éventuelles propositions de l'employeur visant d'autres tranches horaires. Les circonstances de l'espèce permettent ainsi de qualifier la faute de grave; cette qualification appelle une suspension de 31 jours (la sanction minimale prévue par l'art. 45 al. 2 let. c OAC), comme le prévoyait initialement la caisse.

E. 5

Les assurés qui cessent par leur propre faute une activité de gain intermédiaire ne peuvent être suspendus dans leur droit aux indemnités que dans la mesure où leur droit aux indemnités de chômage est supérieur à leur droit aux indemnités compensatoires prévu à l'art. 24 LACI. Dans ce cas, seule la différence entre l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et l'indemnité compensatoire fait l'objet de la suspension. Selon les principes de la causalité et de la proportionnalité, on ne peut en effet conclure à une prolongation fautive du chômage que dans la mesure de cette différence (Circulaire IC 2003, ch. D64; cf en outre PS.2007.0015, qui confirme un tel calcul). Ce sont apparemment ces considérations qui ont conduit la caisse à arrêter la suspension à 21 jours indemnissables, mais sans exposer le détail de son calcul dans la décision attaquée ou en cours de procédure. Or, compte tenu des gains intermédiaires réalisés d'avril à novembre 2006, la suspension de base de 31 jours calculée au prorata de la faute commise ne conduit pas à confirmer une suspension de 21 jours indemnissables. N'étant pas certain de disposer de tous les éléments nécessaires, le tribunal s'abstiendra toutefois de réformer la décision entreprise. Il appartiendra dès lors à la caisse d'établir un nouveau calcul sur la base d'une suspension du droit arrêtée pour faute grave à 31 jours, mais réduite selon les directives du seco rappelées ci-dessus.

E. 6

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être partiellement admis: la décision attaquée sera annulée, la caisse étant invitée à procéder au calcul requis ci-dessus.

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