

VD_OMNI PS.2007.0119 vom 9. August 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-08-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0119

FR: VD_OMNI PS.2007.0119 du 9 août 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0119 del 9 agosto 2007

Regeste

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement d'Aigle | Suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif. L'assuré ne démontre pas en quoi le "burn-out" consécutif à un conflit l'ayant opposé à son ancien employeur l'empêchait de conserver son nouvel emploi. Le certificat médical produit à l'appui du recours atteste en effet qu'après une période de repos, l'assuré pouvait reprendre une activité normale à 100%. Des opinions divergentes avec la direction et le fait que l'assuré ne se soit pas senti la force de faire face à un nouveau conflit ne justifient pas l'abandon d'un emploi réputé convenable.

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.

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; RS 830.1), 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 830.02), 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) La notion de faute prend, en droit de l'assurance chômage, une acceptation très particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée dès 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). La faute de l'assuré doit cependant être clairement établie, par preuve ou indice de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, N. 11 ad art. 30 LACI). Ainsi, en résiliant son contrat de travail, et quels que soient les motifs, justifiés ou non de sa décision, le travailleur ne fait qu'user d'un droit qui lui appartient et ne commettrait apparemment aucune faute. Cependant, on attend 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 (DTA 1981 N° 29 p. 126). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est dès lors celui du comportement raisonnablement exigible de l'assuré (Arrêt TA PS 1999/0125 du 9 mars 2000 ; Gerhards, op. cit. N° 10 ad art. 30 LACI ; DTA

1989 pp. 88 ss). Il convient donc de se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de l'ensemble des circonstances, il pouvait être raisonnablement exigé du travailleur assuré qu'il conservât sa place de travail, ou si, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail ne pouvait effectivement plus être exigée. 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 par exemple au bénéfice d'un nouvel engagement ou d'une promesse ferme d'engagement, est abordée de manière particulièrement rigoureuse par la jurisprudence (TA, arrêt PS 2002.0107 du 18 décembre 2002; Charles Munoz, *La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage*, thèse Lausanne 1992, p. 175 ss). b) En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 5 novembre 2006 pour le 31 décembre 2006, sans s'être assuré au préalable de trouver un autre emploi. Il convient par conséquent de retenir qu'il est sans travail par sa faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI, à moins qu'il ne démontre qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conserve son emploi auprès de la Fondation A. _____.

aa) Pour que l'on ne puisse pas exiger de l'assuré qu'il conserve son emploi, il faut que l'emploi abandonné ne puisse pas être réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI (Gerhards, op. cit., no 13 ss ad art. 30 LACI). A contrario, ne commet aucune faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI l'assuré qui abandonne un emploi non convenable au sens de l'art. 16 LACI. A teneur de l'art. 16 al. 2 lit. c LACI n'est pas réputé convenable tout travail qui "ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré". bb) Pour examiner la question de savoir si l'assuré peut résilier un travail en raison de son état de santé, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant 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 (v notamment ATF C 151/03 du 3 octobre 2003). L'assuré qui résilie son contrat sans s'être préalablement assuré d'un autre emploi est par conséquent responsable de son chômage lorsqu'il n'établit pas clairement, au moyen d'un certificat médical ou d'une autre manière, que la continuation des rapports de travail ne pouvait être exigée (DTA 1961 no 13 p. 28 ss). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que son travail n'était pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (G. Gerhards, *Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz*, nos 30 et 31 ad art. 16 LACI, p. 235). cc) En l'espèce, on constate que le recourant a résilié son contrat de travail le 5 novembre 2006 en indiquant comme motif de sa démission des "perspectives éducatives divergentes ainsi que le refus de cautionner le malaise qui s'est installé au sein de la direction". Invité par la caisse à exposer plus en détails les circonstances de sa démission, il a précisé par courrier du 26 janvier 2007 qu'il avait appris lors de son entrée en fonction qu'une crise importante régnait au sein de la direction, que cela avait eu des conséquences néfastes sur la prise en charge éducative des résidents et que ces faits, ajoutés à une opération de la main subie en septembre 2006 à la suite d'un accident de travail, avaient été la cause d'un épuisement qui l'avait conduit à démissionner. Toutefois, le certificat médical établi le 7 février 2007 par le Dr. Gérard C. _____ se limite à indiquer en termes généraux que le recourant souffrait d'une surcharge psychologique et d'un état de grande fatigue, sans lier particulièrement cet état de santé à ses conditions de travail auprès de son nouvel employeur. En réalité, si l'on se réfère aux différentes explications fournies par le recourant pour justifier sa décision (cf. notamment

ses courriers des 26 janvier et 4 février 2007), il apparaît que celui-ci, physiquement et moralement éprouvé par un conflit qui l'avait opposé, avec plusieurs de ses anciens collègues, à son précédent employeur et conduit à quitter cet emploi en juin 2006, n'avait plus les ressources nécessaires pour affronter un conflit sur son nouveau lieu de travail. Toutefois, cela ne signifie pas que, en soit, son nouvel emploi n'était pas convenable. Il n'est ainsi pas démontré que l'état de santé du recourant l'empêchait de reprendre son activité à la fondation A._____ après une période de repos et de prendre, si nécessaire, le temps de s'assurer d'un nouvel emploi avant de résilier son contrat de travail. Le certificat médical précité précise en effet qu'après une période de repos, le recourant était à nouveau apte à travailler à 100% sans restriction dès le 1^{er} janvier 2007, en relevant seulement qu'étant donné sa fragilité émotionnelle, une réévaluation périodique de son aptitude devrait être faite. Rien n'empêchait en conséquence le recourant de reprendre son travail le 1^{er} janvier 2007. dd) Quant au "malaise" et aux divergences de vue entre la direction et le personnel éducatif auxquels se réfère le recourant dans sa lettre de démission du 5 novembre 2006, il a déjà été jugé à de nombreuses reprises que des tensions sur le lieu de travail ne suffisaient pas à qualifier un emploi de non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Constante, la jurisprudence n'admet en effet 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 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). Le recourant ne prétend pas que tel serait le cas en l'espèce. Aussi, sur ce point, le tribunal se rallie à l'opinion exprimée par l'autorité intimée dans la décision attaquée, selon laquelle "même s'il avait des perceptions éducatives différentes de celles de sa direction, le recourant avait - au sens de l'assurance-chômage - l'obligation de trouver un nouvel emploi qui corresponde mieux à ses attentes avant de donner sa démission. Or c'est exactement l'alternative inverse qu'il s'est accordée en faisant ainsi intervenir délibérément l'assurance sociale alors qu'il aurait pu l'éviter" (cf. décision attaquée p. 2-3). Il découle de ce qui précède que, en présentant sa démission de façon prématurée, le recourant a renoncé sans motif à un travail convenable au sens de l'assurance-chômage. L'autorité intimée a par conséquent retenu à juste titre que le recourant 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) Dans le cas d'espèce, a ucun motif particulier ne commande de s'écarter de la qualification de faute grave dès lors que, comme on l'a vu ci-dessus, le recourant aurait pu reprendre son travail après une période de repos

et, si nécessaire, chercher un nouvel emploi avant de donner sa démission. Ainsi, en fixant la durée de la suspension à trente-et-un jours, soit le minimum prévu pour la faute grave, la caisse a suffisamment tenu compte des circonstances particulières invoquées par le recourant.

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.