

VD_OMNI PS.2007.0120 vom 19. November 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-11-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0120

FR: VD_OMNI PS.2007.0120 du 19 novembre 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0120 del 19 novembre 2007

Regeste

X. /Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de Cossonay-Orbe-La Vallée | Chômage fautif: recourante travaillant comme agente de sécurité pour une importante société de surveillance, active sur de nombreux sites dans le canton et dans de nombreux domaines. Résiliation de son contrat de travail au motif qu'elle craignait pour sa sécurité, que ses conditions de travail étaient périlleuses, et que son employeur ne respectait pas son horaire. Malgré les certificats médicaux attestant que son activité n'était plus supportable, en raison du stress et de l'angoisse générés par les violences auxquelles elle était exposées sur son lieu de travail, le tribunal retient qu'elle aurait pu demander son transfert sur un autre site moins exposé avant de donner son congé. La réduction de son horaire de travail sur un seul mois n'est pas non plus un motif justifiant la résiliation de son contrat de travail. 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; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

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 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. 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 22 novembre 2006 pour le 31 décembre 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 propre 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 conserve son emploi auprès de l'entreprise

Y._____.

E. 3

a) 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 (G. Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, 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 notamment tout travail qui "ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré". aa) La question de savoir si l'on ne peut pas exiger de l'assuré de conserver son emploi doit être tranchée de façon rigoureuse. Il a notamment été jugé que l'assuré qui résilie son contrat sans s'être préalablement assuré d'un autre emploi est 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). 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 arrêt du TF non publié C 151/03 du 3 octobre 2003). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est 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, op. cit., nos 30 et 31 ad art. 16 LACI, p. 235). bb) En l'occurrence, la recourante a produit des certificats médicaux attestant du fait qu'elle ne pouvait pas continuer son travail auprès du centre A._____ de 1*****. Dès lors qu'il est de notoriété publique que Y._____ est une société importante active dans de nombreux domaines et sur de nombreux sites, on aurait cependant pu attendre de la recourante qu'elle sollicite une nouvelle affectation, moins exposée que celle de 1*****. On relèvera ainsi qu'elle ne prétend pas ne plus être en mesure d'exercer le métier d'agente de sécurité pour le compte de Y._____, mais qu'elle craint pour sa sécurité compte tenu des violences et des menaces auxquelles elle était confrontée sur le site de 1*****. Sans chercher à minimiser les difficultés de cette situation, le tribunal constate que dans un tel cas, la recourante aurait du demander à son employeur de la transférer à un autre endroit, avant de donner son congé. Or, bien qu'interpellée formellement sur ce point, elle n'a pas démontré avoir entrepris des démarches dans ce sens. b) La recourante fait également valoir que son employeur n'a pas respecté l'horaire mensuel minimum qui lui était garanti pour le mois de décembre 2006. 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). Le Tribunal fédéral des assurances considère en effet qu'il incombe en premier lieu 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). On ne peut toutefois exiger du travailleur qu'il conserve son emploi lorsque de justes motifs au sens des art. 337 et ss CO justifient une résiliation immédiate du rapport de travail (cf. circulaire IC 2007, D27, et la jurisprudence citée). bb) En l'occurrence, il résulte du contrat de travail du 20 février 2004

figurant au dossier que la recourante était engagée à un taux d'occupation variable et rémunérée à l'heure. Un horaire minimum de 100 heures par mois, réparties en moyenne sur onze mois, soit un total annuel de 1100 heures, lui était toutefois garanti par son employeur (cf. courrier Y. _____ du 20 février 2004 au dossier). Il est ainsi établi que la recourante ne disposait pas d'un nombre d'heures suffisant en décembre 2006 puisque selon la planification du 20 novembre 2006 figurant au dossier, elle ne devait travailler que 55 heures. Toutefois, ces circonstances ne constituent à l'évidence pas un juste motif de résiliation au sens de l'art. 337 CO. Quand bien même la recourante affirme avoir à trois reprises demandé à son supérieur de respecter l'horaire minimum en décembre, sa décision de donner son congé deux jours seulement après avoir reçu la planification de décembre apparaît pour le moins précipitée, d'autant que l'horaire avait toujours été respecté auparavant. Au demeurant, rien ne permet de supposer que cette réduction devait avoir un caractère durable et la recourante ne le prétend d'ailleurs pas. Dans ces circonstances, il apparaît qu'en donnant son congé de manière prématurée, sans s'être assurée au préalable de trouver un autre emploi, la recourante a pris le risque de faire intervenir l'assurance-chômage. Dès lors qu'elle s'est retrouvée au chômage par sa propre faute, la recourante s'exposait à une sanction au sens de l'art 30 al. 1 let. a LACI, et la décision attaquée doit être confirmée sur ce point.

E. 4

La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la durée. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, pour motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). En cas de faute grave, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de trente et un à soixante jours (art. 45 al. 2 let. c OACI). Aux termes de 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. En l'occurrence, on a vu ci-dessus que la recourante n'a pas démontré avoir demandé à Y. _____ de l'affecter à une mission convenant à sa situation avant de résilier son contrat de travail alors qu'une telle démarche pouvait être exigée de sa part compte tenu des spécificités de son employeur. C'est par conséquent à juste titre que l'autorité intimée a retenu l'existence d'une faute grave. b) Dès lors qu'elle fixe la durée de la suspension à trente et un jours indemnissables, soit au minimum prévu pour la faute grave, la décision attaquée échappe à la critique et ne peut qu'être confirmée.

E. 5

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté. Conformément à l'art. 61 let. a LPGA, la présente décision sera rendue sans frais.