

**200.2024.517.AC**

N° bénéficiaire

N° AVS

ANP/EGC

## **Tribunal administratif du canton de Berne**

Cour des affaires de langue française

### **Jugement du juge unique du 8 mai 2025**

Droit des assurances sociales

C. Tissot, juge

P. Annen-Etique, greffière

**A.** \_\_\_\_\_

recourante

contre

#### **UNIA Caisse de chômage**

CDC-Centre de compétences romand

Case postale 1496, 1001 Lausanne

intimée

relatif à une décision sur opposition de cette dernière du 2 juillet 2024  
(suspension du droit aux indemnités de chômage)



**En fait:**

**A.**

A. \_\_\_\_\_, née en 2000, a été engagée dès le 1<sup>er</sup> juin 2023 à temps partiel en tant que téléphoniste auprès d'une société active dans le recouvrement de créances et la fourniture de services aux entreprises. Cet engagement a été conclu par un contrat de travail à durée indéterminée qui prévoyait entre autres un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine pendant le temps d'essai, celui-ci ayant été fixé à trois mois. Les rapports de travail ont pris fin le 8 juin 2023 avec effet immédiat. L'intéressée s'est annoncée le même jour auprès d'un office régional de placement (ORP) puis, par un formulaire du 20 juin 2023, a demandé des indemnités de chômage à Unia, Caisse de chômage (ci-après: la Caisse de chômage), à partir du 1<sup>er</sup> juin 2023 (en réalité dès le 9 juin 2023).

**B.**

Après lui avoir accordé la possibilité de s'exprimer sur les raisons de la cessation des rapports de travail, la Caisse de chômage a statué le 7 septembre 2023 la suspension de l'assurée dans le droit à l'indemnité de chômage à hauteur de quatre jours dès le 9 juin 2023. Cette autorité lui faisait grief de ne pas avoir respecté le délai de congé pendant son temps d'essai. Une opposition du 12 septembre 2023 de l'assurée à l'encontre de cette décision a été partiellement admise le 2 juillet 2024 par la Caisse de chômage qui, en possession de prises de position de l'intéressée et de son ancien employeur, a réduit la sanction à trois jours.

**C.**

Par écrit du 31 juillet 2024, l'assurée interjette recours auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (ci-après: le Tribunal administratif) contre la décision sur opposition rendue le 2 juillet 2024 par la Caisse de

chômage, en demandant implicitement son annulation. L'intimée conclut au rejet du recours.

## **En droit:**

### **1.**

**1.1** La décision sur opposition du 2 juillet 2024 constitue l'objet de la contestation. Elle relève du droit des assurances sociales et réduit à trois jours à compter du 9 juin 2023 la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante. Le litige porte, implicitement du moins, sur l'annulation de ce prononcé et, partant, de toute suspension.

**1.2** Interjeté en temps utile, dans les formes minimales prescrites, auprès de l'autorité de recours compétente, par une partie disposant de la qualité pour recourir, le recours est recevable (art. 100 al. 3 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage [LACI, RS 837.0], en relation avec les art. 128 al. 1 et 119 al. 1 let. a de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage [OACI, RS 837.02]; art. 56 ss de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1], qui s'applique par renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI; art. 32 et 74 ss de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA, RSB 155.21]).

**1.3** La recourante conteste le bien-fondé de trois jours de suspension dans son droit à l'indemnité de chômage. La valeur litigieuse étant ainsi inférieure à Fr. 20'000.-, le jugement de la cause incombe au juge unique de la Cour des affaires de langue française du Tribunal administratif (art. 54 al. 1 let. c et 57 al. 1 de la loi cantonale du 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public [LOJM, RSB 161.1]).

**1.4** Le Tribunal examine librement la décision sur opposition contestée et n'est pas lié par les conclusions des parties (art. 61 let. c et d LPGA; art. 80 let. c ch. 1 et 84 al. 3 LPJA).

## **2.**

Est litigieux le principe de la suspension dans le droit à l'indemnité de chômage de la recourante.

**2.1** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 OACI précise à ce propos qu'est notamment réputé tel l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (let. a), ou qui a résilié lui-même le contrat de travail sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait pas être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. b). D'après l'art. 30 al. 1 let. b LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est également suspendu lorsque celui-ci a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance.

**2.2** Une résiliation des rapports de travail d'un commun accord entre l'employeur et la personne salariée équivaut, du point de vue de l'assurance-chômage, à une résiliation du contrat de travail de la part de la personne salariée, pour autant que celle-ci n'ait pas été contrainte à donner son accord, par exemple afin d'anticiper un licenciement latent (arrêt de l'ancien Tribunal fédéral des assurances [TFA] C 212/04 du 16 février 2005 c. 1.2.2). Si un employeur place sans équivoque une personne salariée devant l'alternative de résilier elle-même son contrat de travail, ou de se voir signifier un licenciement, la résiliation par la personne assurée doit être assimilée à une résiliation par l'employeur. Dans un tel cas, la question du chômage imputable à une faute de l'assuré doit être examinée à la lumière de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (ATF 124 V 234 c. 2b).

**2.3** Le comportement du salarié qui consiste à accepter un congé donné par un employeur en violation du délai contractuel ou légal, à consentir à la résiliation anticipée des rapports de travail ou à refuser la continuation du contrat jusqu'à son terme est susceptible de tomber sous le coup de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, et non sous celui de l'art. 30 al. 1 let. b LACI. En effet, dans le cas où, par exemple, le congé a été donné sans

respecter le délai légal ou contractuel, l'employé n'est pas fondé à élever des prétentions de salaire ou en dommages-intérêts pour la période allant jusqu'au terme régulier du contrat lorsqu'il l'accepte sans opposition. Or, en l'absence de droit à un salaire, il ne peut pas y avoir renonciation à faire valoir des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (ATF 112 V 323; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C\_761/2023 du 6 juin 2024 c. 3.1 et les références).

**2.4** L'obligation pour la personne assurée de diminuer le dommage est un principe général du droit des assurances sociales (ATF 129 V 460 c. 4.2; TF 9C\_251/2019 du 9 janvier 2020 c. 7.3.1, in SVR 2020 EL n° 6). Dans le contexte de l'obligation de diminuer le dommage, il est exigible d'une personne assurée qu'elle prenne les mesures que toute personne raisonnable prendrait dans la même situation si elle ne pouvait pas espérer des prestations d'assurance (ATF 140 V 267 c. 5.2.1).

### **3.**

**3.1** Dans sa décision sur opposition contestée et sa réponse, l'intimée considère comme établi au dossier et incontesté entre parties que la résiliation des rapports de travail intervenue le 8 juin 2023 avec effet immédiat était le fait de l'employeur qui, après avoir préalablement rédigé un courrier de résiliation d'un commun accord signé par la recourante, a motivé le congé par l'inadéquation de celle-ci pour l'activité requise. L'autorité précédente précise encore ne pas avoir retenu de faute en lien avec cette résiliation, la suspension prononcée à l'encontre de l'assurée étant bien plutôt motivée par le non-respect du délai de congé de sept jours pendant le temps d'essai et la renonciation y consécutive au salaire au détriment de l'assurance-chômage. A cet égard, l'intimée relève que l'intéressée n'a pas apporté la preuve d'une mise en demeure écrite de son employeur en vue du respect du délai de dédite. D'après cette autorité, les seules démarches documentées auprès de l'employeur ont été effectuées de mi-août à début septembre 2023 et avaient trait au salaire de la recourante impayé pour juin 2023, lequel a finalement été acquitté par une

assurance de protection juridique au vu du faible montant en jeu, insuffisant à justifier des démarches en justice.

**3.2** A l'appui de son recours, l'assurée avance à répétées reprises qu'aucune responsabilité ne lui incombe dans la résiliation des rapports de travail intervenue avec effet immédiat le 8 juin 2023 sur son lieu de travail, après que son employeur lui eut signifié "qu'[elle] [n'était] pas faite pour ce travail et [qu']ils n'avaient pas le temps à disposition pour [la] former". Selon ses dires, la lettre de démission d'un commun accord était alors déjà prête et la responsable d'équipe lui avait mis la pression afin qu'elle la signe. La recourante indique qu'elle ne disposait pas à ce moment-là du temps nécessaire pour "élaborer la situation" et que tout s'était passé si vite qu'elle n'avait pas eu d'autre choix que de signer le document, en dépit de son désaccord quant à cette démarche. Eu égard à ces circonstances, elle estime qu'elle était pleinement en droit de s'inscrire auprès de l'ORP le jour de son licenciement et de percevoir des indemnités de chômage à compter du lendemain. L'intéressée précise encore que sa volonté était de finir "la semaine", ce que son employeur lui aurait refusé. Partant, elle considère n'encourir aucune faute dans le non-respect du délai de congé et exige de recevoir la totalité des indemnités de chômage, sans subir de jours de suspension à compter du 9 juin 2023.

#### **4.**

Il se pose dès lors la question de savoir si le comportement reproché à l'assurée peut entraîner une suspension de l'indemnité de chômage.

**4.1** Dès l'abord, il y a lieu d'admettre à la suite de l'autorité précédente et ainsi qu'y conclut la recourante que le contrat de travail de celle-ci a été résilié le 8 juin 2023 par son employeur. Il ressort certes de la lettre y relative signée à cette date par les parties que la cessation d'activité intervenait avec effet immédiat d'un commun accord, ce que l'employeur a corroboré dans son attestation du 11 juillet 2023 à l'attention des autorités de chômage et lors d'un courriel du 19 juin 2024. A l'appui de cette attestation, l'employeur précisait toutefois encore que la cessation des rapports de travail avec son employée était intervenue parce qu'il s'était

"rendu compte qu'elle n'[était] pas faite pour cette activité et lors de [sa] discussion avec elle, elle était consciente que ce n'était pas pour elle". Ces derniers propos ont été réitérés par l'employeur dans un courrier électronique du 5 mars 2024. En pareil contexte et eu égard aux circonstances également rapportées par l'assurée (voir c. 3.2 ci-dessus), il est établi à suffisance de droit (degré de preuve de la vraisemblance prépondérante valable en droit des assurances sociales; ATF 144 V 427 c. 3.2) que celle-ci a été invitée par son employeur à consentir par sa signature de la lettre y afférente de congé à ce qu'il soit mis un terme à leur relation de travail et à anticiper ainsi un licenciement voulu par cet employeur (voir c. 2.2 ci-dessus). Il s'ensuit que le congé signifié le 8 juin 2023 présentait un caractère unilatéral et intervenait à l'initiative du seul employeur qui ne souhaitait plus poursuivre sa collaboration avec la recourante.

**4.2** N'en contredise ensuite l'assurée, il ne lui est nullement reproché par l'intimée d'être à l'origine de son licenciement, ni d'avoir adopté un comportement ayant rendu impossible la poursuite des rapports de travail. Partant, son cas ne ressortit en principe pas à l'art. 44 al. 1 let. a OACI (voir c. 2.1 ci-dessus). Il lui est bien plutôt fait grief par cette autorité d'avoir exercé son droit à l'indemnité de chômage, alors même qu'elle avait accepté un congé signifié avec effet immédiat le 8 juin 2023, en violation du délai de résiliation de sept jours applicable pendant son temps d'essai. C'est donc à la lumière de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. b OACI qu'il convient d'apprécier le présent cas (voir c. 2.1 et c. 2.3 ci-dessus; voir aussi TF 8C\_761/2023 du 6 juin 2024 c. 3.1, 8C\_99/2021 du 27 octobre 2021 c. 4.1), étant précisé qu'il est sans incidence que l'intimée ne l'ait pas fait sous l'angle de la seconde disposition légale puisque l'instance cantonale de recours examine librement le comportement reproché à la personne assurée et l'application à ce comportement de l'un des motifs de suspension prévus aux art. 30 al. 1 LACI et 44 OACI (ATF 122 V 34 c. 2c). Pour déterminer si le comportement de la recourante est fautif au sens des dispositions applicables, il convient donc d'examiner si celle-ci encourt une responsabilité dans la résiliation anticipée de son contrat de travail. Pour ce faire, il y a lieu d'établir si l'intéressée a accepté sans opposition le congé donné en violation du délai légal ou si elle a invité

son employeur à respecter ce délai. Comme déjà relevé (voir c. 3.2 ci-dessus), l'assurée se prévaut du second cas de figure et allègue que c'est l'employeur qui a refusé qu'elle termine "la semaine". On ignore si elle entend, par ces termes, évoquer le délai de congé de sept jours qui lui était applicable pendant le temps d'essai ou si elle fait davantage référence à la semaine de travail durant laquelle est intervenu son licenciement, en l'occurrence signifié un jeudi. De son côté, l'employeur a précisé le 19 juin 2024 que la recourante n'avait "pas insisté pour effectuer le délai d'une semaine", version qui semble ainsi corroborer le non-respect par celle-ci du délai de dédite. Quoi qu'il en soit, l'intéressée a avalisé par son paraphe apposé sur la lettre y relative du 8 juin 2023 le congé signifié avec effet immédiat par son employeur, sans que le dossier ne recèle au surplus le moindre indice quant au fait que son consentement aurait alors pu être vicié. Les déclarations des parties convergent bien plutôt vers une fin immédiate consentie par l'intéressée des rapports de travail en raison de son inadéquation, jamais démentie, pour le poste requis. L'assurée a du reste reconnu dans son opposition du 12 septembre 2023 s'être laissé dépasser par la situation en n'ayant alors pas su quoi faire, propos qu'elle a réitérés dans sa prise de position du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Ce n'est qu'en procédure de recours qu'elle a allégué pour la première fois avoir été mise sous pression, voire "manipulée avec [des] mots" en vue de signer la lettre de congé. Or, en droit des assurances sociales s'applique la règle de preuve selon laquelle les déclarations dites de la "première heure" sont en général plus objectives et plus fiables que des explications données par la suite, qui peuvent être influencées consciemment ou non par des réflexions subséquentes inspirées par le droit des assurances ou d'une autre manière (ATF 143 V 168 c. 5.2.2, 121 V 45 c. 2a). Cette règle doit dès lors trouver application en l'espèce, à plus forte raison que l'intéressée n'invoque aucune circonstance de nature à l'avoir empêchée de rester jusqu'à la fin du délai de congé auprès de l'entreprise qui l'employait, ni n'apporte de moyens de preuve dans ce sens.

**4.3** Il s'ensuit que la recourante doit se voir imputer un comportement fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, par le fait d'avoir accepté sans opposition le congé donné avec effet immédiat par son employeur et d'avoir ce faisant renoncé à élever des prétentions de salaire pour la période allant

jusqu'au terme régulier du contrat de travail. Au regard de son obligation de diminuer le dommage (voir c. 2.4 ci-dessus), il était en effet exigible de sa part qu'elle respecte le délai de résiliation de sept jours durant son temps d'essai, sous peine de se voir reprocher au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI d'avoir accepté une résiliation anticipée des rapports de travail sans avoir été préalablement assurée d'obtenir un autre emploi. Or, l'assurée n'a nullement prouvé qu'elle avait mis en demeure son employeur d'observer le délai de congé, les seules démarches étayées auprès de celui-ci étant intervenues dès juillet 2023, c'est-à-dire postérieurement à l'espace de temps ici en cause, et ne concernant au demeurant pas le salaire de la période de résiliation. C'est dès lors par sa propre faute que la recourante s'est retrouvée sans travail du 8 au 15 juin 2023, dernière date à laquelle auraient dû prendre régulièrement fin les rapports de travail. Il se justifie en conséquence qu'elle contribue de manière appropriée à supporter le dommage occasionné par la résiliation anticipée de son contrat de travail, alors qu'elle n'avait pas déjà obtenu une autre activité lucrative. En effet, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de se substituer à l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire jusqu'à la fin de la relation de travail (voir en ce sens TF 8C\_99/2021 du 27 octobre 2021 c. 5.3).

## **5.**

Reste à déterminer si la sanction prononcée est conforme au droit.

**5.1** La durée de la suspension du droit à l'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI), en faisant abstraction de la durée effective du chômage (ATF 113 V 154; DTA 2023 p. 279 c. 4.1). Est déterminant le comportement général de la personne assurée, qu'il convient d'apprécier en prenant en considération l'ensemble des circonstances subjectives et objectives essentielles du cas d'espèce (ATF 141 V 365 c. 4.1). La durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité (art. 30 al. 3 phr. 1 LACI).

**5.2** En l'occurrence, l'intimée a qualifié la faute de l'assurée de légère et a fixé à trois jours la suspension encourue dans le droit à l'indemnité de chômage (bas de la fourchette de l'art. 45 al. 3 let. a OACI). Cette façon de procéder, motivée par le fait que le délai de congé est de sept jours pendant le temps d'essai, ne prête pas flanc à la critique. Elle s'avère en outre conforme aux directives édictées en la matière par le Secrétariat d'Etat à l'économie (voir Bulletin LACI IC, D75 1.A accessible sous <[www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)> Menu/Publications actuelles/Directives/Bulletins LACI; au sujet de la portée des directives de l'administration, voir ATF 148 V 385 c. 5.2).

**5.3** La sanction doit par conséquent être confirmée et le recours rejeté sous cet angle également.

## **6.**

**6.1** Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

**6.2** Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 61 let. <sup>fbis</sup> LPGA en relation avec l'art. 1 al. 1 LACI), ni alloué de dépens (art. 61 let. g *a contrario* LPGA et art. 104 al. 3 LPJA).

**Par ces motifs:**

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni alloué de dépens.
3. Le présent jugement est notifié (R):
  - à la recourante,
  - à l'intimée,
  - au Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Le juge:

La greffière:

**Voie de recours**

Dans les 30 jours dès la notification de ses considérants, le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, au sens des art. 39 ss, 82 ss et 90 ss de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110).