



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 630, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00

www.fr.ch/tc

605 2025 110

Arrêt du 15 juin 2025

1^e Cour des assurances sociales

Composition

Président : Marc Boivin
Juges : Marc Sugnaux, Vanessa Thalmann
Greffière-rapporteure : Daniela Herren

Parties

A._____, **recourante**, représentée par Me Anna Soudovtsev-Makarova, avocate

contre

CAISSE DE CHÔMAGE OCS, autorité intimée

Objet

Assurance-chômage – chômage fautif

Recours du 4 décembre 2024 contre la décision sur opposition du 4 novembre 2024

considérant en fait

A. A. _____, née en 1972, travaillait depuis 2010 auprès d'une entreprise pharmaceutique suisse.

Le 25 août 2021, elle a signé un contrat d'expatriation à B. _____ pour une période de deux ans dès le 1^{er} septembre 2021 (dossier de la Caisse de chômage OCS, p. 226).

Elle s'est ainsi rendue en Asie avec son fils âgé de 7 ans et a été rejoint quelques semaines plus tard par son mari, lui aussi détaché dans le même pays et pour une période similaire par son propre employeur.

B. Le 31 juillet 2023, l'assurée a démissionné de son emploi pour le 31 octobre 2023 (p. 200).

Elle est restée à B. _____ jusqu'à la fin de l'année 2023, qui coïncidait avec la fin de la mission de son époux.

A la suite de quoi, toute la famille est rentrée en Suisse et l'assurée a demandé des prestations de chômage dès le 6 janvier 2024 (p. 202, 201, 113).

C. Le 31 janvier 2024, sur demande de l'autorité, elle a motivé sa décision de démissionner (p. 308).

Elle a expliqué que son employeur lui avait demandé de rentrer au terme de sa mission, alors que le contrat de son époux (dont l'employeur payait tous les frais pour trois personnes, y compris vols, déménagement, logement et école) et l'école de leur fils se terminaient en décembre 2023. Il a refusé d'activer une clause du contrat qui permettait la prolongation du séjour de quelques mois, puis a refusé un congé non payé qui lui aurait permis de rester avec sa famille. Il lui a également expliqué qu'à son retour en Suisse, elle devait continuer à soutenir à distance les opérations à B. _____. Sachant qu'elle travaillait 50-60 heures par semaine avec de nombreux meetings qui se terminaient parfois jusqu'à 23 heures ou minuit alors qu'on lui avait initialement assuré qu'elle ne devait faire aucune heure supplémentaire, elle a estimé qu'elle ne pouvait, ni ne voulait continuer à ce rythme. Elle a dû choisir entre démissionner et rester en Asie ou retourner en Suisse et vivre à 10'000 km de sa famille, dans un environnement de travail instable.

D. Par décision du 19 février 2024, la Caisse de chômage OCS a suspendu le droit aux indemnités pour faute grave durant 31 jours au motif que son assurée était sans travail par sa propre faute. L'autorité a en effet estimé qu'elle aurait dû rechercher un travail avant de résilier le contrat qui la liait à son employeur (p. 320).

E. Le 18 mars 2024, l'assurée s'est opposée à la suspension, concluant à l'annulation de la décision du 19 février 2024, subsidiairement à ce que seule une faute légère lui soit imputée (p. 183).

Elle a indiqué qu'aucune date précise de retour n'avait été fixée dans le contrat d'expatriation pour tenir compte de sa situation personnelle, soit de la durée de mission de son mari, détaché pour une durée de deux à trois ans selon les difficultés à obtenir un permis de travail B. _____, et de la scolarisation de son fils. Dès le mois de mai 2023, elle a contacté son employeur pour prolonger son contrat jusqu'à la fin de l'année, mais ce n'est qu'en juillet 2023 qu'elle a reçu la réponse négative et l'ordre de reprise de fonction dès le 1^{er} septembre 2023. Elle a alors proposé de prendre son solde

de vacances ainsi qu'un congé non rémunéré, ce qui lui a également été refusé. Si elle n'avait pas résilié son contrat pour le 31 octobre 2023, elle aurait dû rentrer en Suisse et être séparée de sa famille durant 5 mois au moins. Ainsi, elle a estimé qu'il ne pouvait être exigé d'elle, dans ces conditions particulières, qu'elle conserve son travail, qui ne pouvait plus être qualifié de convenable.

F. Invitée à fournir des explications supplémentaires (p. 159), l'assurée a notamment expliqué que le début de mission de son mari avait été retardé en raison de la pandémie et que son contrat avait en outre été prolongé, de sorte que sa mission s'est étendue du 12 octobre 2021 au 31 décembre 2023 (p. 146, 133). Elle a également remis un échange de courriels avec sa hiérarchie, dont il ressort qu'elle avait tenté, en vain, de trouver un arrangement, notamment en proposant du télétravail (p. 135 s.).

G. Le 4 novembre 2024, la Caisse de chômage OCS a confirmé sa décision du 18 février 2024 (p. 79).

En substance, elle a rappelé que la jurisprudence admettait que la nécessité de vivre ensemble pouvait être considérée comme un motif légitime pour quitter son emploi avant d'en trouver un, mais que la personne concernée devait endurer la situation pendant au moins un certain temps en trouvant des solutions transitoires même désagréables. Ainsi, en l'espèce, l'assurée aurait pu supporter la situation en trouvant des solutions transitoires, comme elle l'a fait avec son mari lors de l'installation à B._____. L'autorité a également rappelé que le contrat prévoyait une affectation à l'étranger pendant une période de deux ans prolongeable pour autant que les conditions commerciales l'exigeaient, et que l'assurée savait que la fin de sa mission ne coïncidait pas avec celle de son mari, vu notamment les difficultés de celui-ci lors de l'obtention du visa. La Caisse a ainsi estimé que l'assurée ne pouvait résilier son contrat sans que cela ne porte à conséquence sur son droit au chômage, son emploi étant considéré comme convenable. S'agissant de la quotité de la mesure, elle a rappelé que la résiliation fautive de l'art. 44 OACI entraînait souvent une suspension pour faute grave de 31 à 60 jours. Au vu toutefois des circonstances d'espèce, elle n'a retenu que la suspension minimale, soit 31 jours.

H. Par mémoire du 4 décembre 2024, A._____ a contesté cette décision sur opposition par-devant le Tribunal cantonal de l'Etat de Fribourg, concluant à son annulation (dossier TC FR 605 2024 191).

Répétant les éléments contenus dans ses précédentes écritures, elle a nouvellement indiqué qu'elle avait suspecté son employeur de vouloir la licencier dès son retour en Suisse vu l'importante restructuration au sein de son entreprise. A titre de preuve, elle a remis plusieurs articles de journaux à ce sujet. Elle a donc démissionné le 31 juillet 2023 pour le 31 octobre 2023 – recevant alors l'autorisation de terminer son contrat en télétravail, ce qui lui avait été refusé auparavant.

Ainsi, elle a contesté la suspension en invoquant l'art. 40 al. 1 let. b OACI : « *Je considère en effet que mon lieu de travail sur un autre continent, à plus de 10'000 km de ma famille, ne pouvait être qualifié de convenable* ».

I. Par décision du 19 décembre 2024, la Présidente suppléante de la Cour de céans a prononcé l'irrecevabilité du recours et a transmis le mémoire au Tribunal cantonal valaisan comme objet de sa compétence (dossier TC FR 605 2024 191).

J. Saisie du recours, le Tribunal cantonal du canton du Valais a demandé aux parties de s'exprimer (dossier TC VS S1 2024 209).

Dans ce cadre, la Caisse de chômage OCS a indiqué, le 3 février 2025, qu'elle renvoyait à sa décision sur opposition, relevant au surplus que la recourante était partie pour B. _____ « *en différé avec son époux* », et que si elle avait estimé qu'une telle situation était convenable au départ, il ne pouvait en être autrement pour le retour en Suisse.

Par décision du 26 février 2025, le Tribunal cantonal du Valais a prononcé l'irrecevabilité du recours, estimant que l'instance fribourgeoise était compétente à raison du lieu.

K. Par arrêt du 12 juin 2025, le Tribunal fédéral a confirmé la compétence du Tribunal de céans et lui a renvoyé la cause pour qu'il entre en matière (dossier TC FR 605 2025 110).

L. Le 16 juillet 2025, la Caisse de chômage OCS a proposé le rejet du recours, se référant à sa décision sur opposition et à son écriture du 3 février 2025 (dossier TC FR 605 2025 110).

M. Le 18 août 2025, la recourante a contesté les allégations de l'autorité qui soutient que partir pour B. _____ « *en différé* » de son époux constituait une « *situation convenable au départ* ». Elle a relevé qu'elle avait accepté au départ de se rendre seule en Asie avec son fils sur conseil de l'avocat de l'employeur de son mari, qui avait estimé que le visa serait délivré plus rapidement en faveur de celui-ci si elle se trouvait déjà sur place. Cette solution avait aussi permis à leur enfant d'effectuer sa rentrée scolaire à B. _____. La recourante a relevé que la séparation n'avait ainsi duré que quelques semaines (du 26 août au 12 octobre 2021), alors que, si elle n'avait pas démissionné, la séparation aurait duré au moins 5 mois (dossier TC FR 605 2025 110).

en droit

1.

Recevabilité

Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire déclarée compétente par le Tribunal fédéral, le recours, déposé par une assurée directement touchée par la décision et valablement représentée, est recevable.

2.

Dispositions relatives au chômage fautif

2.1. Selon 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 (loi sur l'assurance-chômage, 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.

Conformément à l'art. 30 al. 2 *in fine* LACI, la suspension est, dans un tel cas, prononcée par la caisse de chômage.

2.2. 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 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI; RS 837.02) précise qu'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.

Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré. Cela étant, c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi. Il s'agit toutefois de tenir compte de l'ensemble des circonstances (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2025, art. 30, N 37).

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI, mais les conditions fixées par cet article n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité.

Ainsi, selon l'art. 16 al. 2 LACI, n'est pas réputé convenable, et par conséquent est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui, notamment : (let. c) ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré ; (let. f) nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés.

Dans son arrêt 8C_1021/2012 du 10 mai 2013, le Tribunal fédéral a relevé que les circonstances personnelles mentionnées à l'art. 16 al. 2 LACI pouvaient inclure un changement de domicile lié à une mutation professionnelle du conjoint ou du partenaire. Le caractère déraisonnable d'un emploi ne pouvait toutefois être présumé du seul fait que le conjoint occupait un nouveau poste dans un autre canton, rendant la vie commune impossible. Dans ce cas, l'assuré doit accepter des dispositions transitoires, au moins pour une certaine période (consid. 5.4.2).

3.

Dispositions relatives à la durée de la suspension

3.1. Conformément à l'art. 30 al. 3, 3ème phr. LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours.

D'après l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure 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).

3.2. Le Conseil fédéral n'a pas énuméré les cas de faute légère et moyenne. Il a par contre précisé que l'*abandon d'un emploi convenable* et le *refus d'un emploi convenable* constituaient des fautes graves. Il a ajouté que ces deux motifs de suspension ne devaient être qualifiés de fautes graves que si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2025, art. 30, N 117).

Constituent de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail, la situation personnelle de l'assuré, englobant notamment d'éventuels problèmes de santé, la situation familiale, l'appartenance religieuse. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente, l'imprécision de la description du poste assigné, le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services ou encore le fait que l'emploi ait été proposé par une agence intérimaire. Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. La jurisprudence est pourtant à l'occasion relativement généreuse avec les assurés (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2025, art. 30, N 117).

4.

Problématique

En l'espèce, le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité journalière de la recourante pour chômage fautif suite à la résiliation de son contrat de travail.

5.

Discussion

5.1. D'emblée, il convient de rappeler que la recourante n'ignorait pas que sa mission à l'étranger était limitée à deux ans.

Une éventuelle prolongation était certes envisageable, mais il ressort du contrat que celle-ci dépendait du bon vouloir de l'employeur et des besoins de l'entreprise.

La recourante savait ainsi, au moment de la signature du contrat déjà, qu'elle allait probablement devoir rentrer en Suisse le 31 août 2023.

Dans cette optique, elle ne pouvait être surprise du refus de son employeur de prolonger sa mission à B._____.

Cette issue attendue n'était de plus pas de nature à bouleverser l'organisation familiale, puisque les époux visaient dans tous les cas un retour en Suisse, à court ou moyen terme.

L'époux a, pour sa part, également été délocalisé à B._____ pour une période de deux ans prolongeable, mais le début de sa mission ne se recoupait pas totalement avec celui de la recourante.

Il était ainsi d'emblée prévisible que, à la fin de la mission de la recourante, la famille risquait d'être séparée durant une certaine période en raison des obligations professionnelles de chacun des époux.

La recourante ayant signé son contrat en toute connaissance de cause, il pouvait être envisagé de sa part qu'elle rentre en Suisse quelques mois avant son époux, cas échéant avec son fils.

A cet égard en effet, force est de constater que celui-ci était scolarisé dans une école privée Montessori, comme il en existe d'ailleurs beaucoup en Suisse – également dans les cantons de Vaud et de Fribourg, soit dans les régions où les époux ont finalement choisi de vivre.

On peine ainsi à comprendre pourquoi un retour en décembre aurait été plus avantageux pour l'enfant qu'en septembre, avec sa mère, au moment de la nouvelle rentrée scolaire. Cette seconde solution semblait à tout le moins opportune.

Ainsi, c'est bien plutôt pour rester aux côtés de son époux que la recourante n'est pas rentrée en Suisse à la fin de sa mission, dont la prolongation ne présentait apparemment aucun intérêt pour son employeur.

Il apparait dès lors que ce n'est pas pour des raisons essentiellement liées à son activité qu'elle a mis fin aux relations de travail, dont on ne saurait retenir qu'elles étaient devenues inacceptables.

Or, il n'appartient en principe pas à la Caisse de chômage de supporter les conséquences prévisibles de choix personnels ou professionnels.

Ce raisonnement va d'ailleurs dans le sens de la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 cf. ch. 2.2 ci-dessus) qui impose à l'assuré souhaitant changer de vie, notamment pour des raisons familiales, de supporter les contraintes de son emploi actuel jusqu'à ce qu'une solution pérenne, concrète et compatible soit trouvée.

5.2. Certes, si la recourante avait suivi les ordres de son employeur, elle aurait dû changer de continent et être séparée de 10'000 km de son époux, et cela pendant environ quatre mois.

La Caisse semble toutefois avoir pris bonne note du contexte tout particulier d'éloignement hypothétique intercontinental – et non seulement intercantonal, comme la jurisprudence établie qu'elle invoque – pour ne finalement fixer la mesure de suspension pour chômage fautif qu'au minimum de ce qui pourrait être retenu.

5.3. Au vu de tout ce qui précède et de la suspension finalement mesurée au plus bas, le recours est rejeté et la décision querellée admise.

Vu l'issue du recours, il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué d'équitable indemnité de partie.

(dispositif en page suivante)

la Cour arrête :

- I. Le recours est rejeté.
- II. Il n'est pas perçu de frais de justice.
- III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie.
- IV. Notification.

Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite.

Fribourg, le 15 juin 2026/dhe

Le Président

La Greffière-rapporteure