

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 6 janvier 2012

---

Présidence de M. MÉTRAL, juge unique  
Greffier : M. Germond

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**A.** \_\_\_\_\_, à Lausanne, recourant,

et

**La Caisse d'assurance-chômage L.** \_\_\_\_\_, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 16 al. 2 et 30 al. 1 let. a LACI; 45 al. 3 et 4 OACI**

**E n f a i t :**

**A.** A. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'assuré ou le recourant) a été engagé par la Fondation T. \_\_\_\_\_, à [...], le 5 décembre 2005, en qualité de "responsable recherche et développement". L'entrée en fonction était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le salaire annuel brut initial était de 110'500 fr. par an. Il a ensuite été nommé directeur adjoint du centre de formation de [...], avec effet dès le 1<sup>er</sup> octobre 2006, pour un salaire annuel brut initial de 130'000 francs. Dès le 1<sup>er</sup> juin 2007, la fonction de directeur du centre de [...] lui a été confiée, pour un salaire annuel brut initial de 150'000 francs.

Le 18 mai 2009, sur la base d'un rapport d'un consultant externe à la fondation, le Conseil de fondation a licencié le directeur général et le responsable des ressources humaines. Ces derniers ont été libérés de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Le 18 mai 2009 également, l'assuré s'est vu remettre une lettre signée du Président du conseil de la Fondation T. \_\_\_\_\_, de son vice-Président et d'un membre de ce conseil, rédigée en ces termes:

"Afin d'améliorer la gouvernance de notre institution, le Conseil de Fondation a décidé la mise en place d'une nouvelle organisation impliquant la redéfinition d'un certain nombre de postes, dont celui que vous occupez actuellement.

Dans ces circonstances, nous nous voyons malheureusement contraints de résilier votre contrat de travail pour sa prochaine échéance, soit le 31 mai 2010. Toutefois, à compter de cette échéance, nous vous proposons de poursuivre notre collaboration à des conditions modifiées selon le nouveau contrat que vous trouverez en annexe.

Si vous acceptez de poursuivre la collaboration à ces nouvelles conditions après l'échéance de votre contrat actuel, nous vous remercions de nous le confirmer en nous retournant d'ici au 15 juin 2009 le contrat joint à la présente dûment daté et signé. A défaut de réception du nouveau contrat dans ce délai, les rapports de travail vous liant à la Fondation «T. \_\_\_\_\_» prendront fin à l'échéance du 31 mai 2010."

Le contrat annexé à cette lettre prévoyait que l'assuré exercerait, dès le 1<sup>er</sup> juin 2010, la fonction de «responsable de l'unité de formation interne (doyen), selon spécification de fonction [Responsable de l'unité de formation interne (doyen) de Mai 2009]». Le salaire annuel brut initial était de 142'167 francs.

Le 24 mai 2009, l'assuré a rejeté la proposition d'engagement aux nouvelles conditions proposées par l'employeur et a pris acte de la résiliation de son contrat pour le plus prochain terme. Il a précisé que ce terme était le 31 juillet 2010.

Le 17 juin 2009, l'employeur a confirmé que le contrat de travail était bien résilié avec effet au 31 juillet 2010 et non au 31 mai 2010. Il a précisé qu'il restait ouvert pour un réengagement si l'assuré changeait d'avis jusqu'à la mise au concours du poste en question.

Le 8 juillet 2010, l'assuré s'est annoncé comme demandeur d'emploi, dès le 1<sup>er</sup> août 2010, à l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Il a demandé une indemnité journalière de chômage à la Caisse d'assurance-chômage de la [...] (L.\_\_\_\_\_; ci-après: la Caisse ou l'intimée). En juillet 2010, son salaire annuel brut était de 164'814 francs.

Par décision du 30 août 2010, la Caisse a décidé de suspendre l'assuré dans l'exercice de son droit aux indemnités, pour une durée de 31 jours, en raison de son refus d'admettre la poursuite de ses rapports de travail avec la Fondation T.\_\_\_\_\_, aux nouvelles conditions proposées par l'employeur.

Le 9 septembre 2010, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a allégué que dès le mois de septembre 2008, un conflit avait opposé le directeur général de la Fondation T.\_\_\_\_\_ à la directrice du Centre de formation d' [...]. Ce conflit avait évolué au point d'opposer, à la fin de l'année 2008, l'ensemble de la direction générale aux membres de la direction du centre d' [...]. La direction du centre de [...], dont il assumait la responsabilité, n'était pas concernée. Dans ce contexte, un consultant

externe avait été désigné afin de mener une enquête auprès de quelques cadres de l'institution. Toujours dans son opposition à la décision du 30 août 2010, l'assuré a précisé qu'il avait proposé ses compétences de facilitateur et de médiateur, en vain. Il avait également tenté de rendre attentif le consultant externe à de graves dysfonctionnements structurels et financiers sans avoir la certitude d'avoir été entendu. A la suite de ce conflit et sur la base de l'analyse proposée par le consultant, le directeur général et le responsable des ressources humaines avaient été licenciés; lui-même avait vu ses rapports de travail résiliés, à moins qu'il n'accepte les nouvelles conditions proposées par l'employeur. Ces conditions étaient mal définies, au point qu'il considérait s'être vu proposer de signer un «chèque en blanc». Enfin, l'assuré a contesté les compétences du directeur nommé depuis lors par le Conseil de fondation et a exposé avoir refusé le nouveau poste de travail qui lui était proposé dès lors qu'il limitait fortement ses responsabilités. Accepter ce poste l'aurait ainsi conduit à «cautionner des agissements [qu'il estimait] malhonnêtes vis-à-vis des clients, des partenaires et du personnel du T.\_\_\_\_\_.»

Par décision sur opposition du 26 octobre 2010, la Caisse a maintenu la suspension dans l'exercice du droit aux indemnités journalières, pour une durée de 31 jours. Elle a notamment considéré que le nouvel emploi proposé par l'employeur entraînait une diminution de salaire de 13,74%, mais qu'il restait convenable de ce point de vue. Par ailleurs, la déception de l'assuré face à la décision de l'employeur de lui attribuer un nouveau poste de travail et son scepticisme quant aux compétences de la direction et au fonctionnement de l'institution ne justifiaient pas son refus de l'emploi proposé. Enfin, il n'avait pas été personnellement impliqué dans le conflit qui avait opposé plusieurs cadres de la Fondation T.\_\_\_\_\_.

**B.** Par acte du 23 novembre 2010, A.\_\_\_\_\_ a interjeté un recours de droit administratif contre la décision du 26 octobre 2010 de la Caisse. Il a conclu à l'annulation de cette décision, subsidiairement à sa réforme en ce sens que la durée de la suspension dans l'exercice du droit aux indemnités soit réduite à cinq jours.

Le 9 décembre 2010, l'intimée s'en est remise à dire de justice, en précisant que la motivation du recours ne lui permettait pas de revoir sa position.

Le 2 janvier 2011, le recourant a déposé une nouvelle détermination et a produit un «rapport de la rencontre entre le CODIR [Comité de direction] et la COPERS [Commission du personnel]», du 16 décembre 2010.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** La procédure devant le tribunal cantonal des assurances institué par chaque canton en application de l'art. 57 LPGA (loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000, RS 830.1) est réglée par le droit cantonal, sous réserve de l'art. 1 al. 3 PA (loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative, RS 172.021) et des exigences minimales fixées par l'art. 61 LPGA. Dans le canton de Vaud, la procédure de recours est régie par la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD, RSV 173.36). Cette loi attribue à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal la compétence pour statuer sur les recours interjetés conformément aux art. 56 ss LPGA (cf. art. 93 al. 1 let. a LPA-VD).

**b)** Le recours a été déposé dans les trente jours dès la notification de la décision litigieuse (art. 95 LPA-VD) et respecte les autres conditions de recevabilité. Il convient donc d'entrer en matière.

**c)** Le litige porte sur la suspension du recourant dans l'exercice de son droit aux indemnités journalières de chômage, pour une durée de 31 jours. La valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la procédure peut être tranchée par un juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, 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. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail, ou encore 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 (art. 44 al. 1 let. a et b OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]). Est notamment concerné par cette disposition l'assuré qui refuse une modification de son contrat de travail lorsque ce refus conduit à son licenciement et qu'il devait s'y attendre, sauf si l'on ne peut raisonnablement exiger de lui qu'il conserve son emploi (Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [édit.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR] Band XIV, Soziale Sicherheit, 2<sup>ème</sup> éd. 2007, n° 831 p. 2427 avec les références). Une telle exigence ne saurait être posée si les nouvelles conditions proposées par l'employeur ne correspondent pas à un emploi convenable au sens de l'art. 16 LACI.

**b)** La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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 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 (art. 45 al. 4 OACI).

**c)** L'art. 16 al. 2 LACI prévoit qu'un emploi n'est pas réputé convenable, et, partant, que l'assuré n'est pas tenu de l'accepter, lorsqu'il ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de ce dernier ni de l'activité qu'il a exercée précédemment (let. b), lorsqu'il doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), lorsqu'il doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ou encore lorsqu'il procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (let. i).

**3. a)** Le recourant a reçu, le 18 mai 2009, une lettre de licenciement pour le plus prochain terme contractuel, assortie d'une proposition de réengagement à de nouvelles conditions (congé-modification). Le point de savoir s'il est sans travail par sa propre faute dépend essentiellement du caractère raisonnablement exigible des nouvelles conditions de travail qui lui étaient proposées.

**b)** La modification du contrat de travail proposée au recourant consistait essentiellement en une rétrogradation du poste de directeur du centre de formation de [...] au poste de responsable de l'unité de formation interne (doyen), avec une diminution de salaire de 13 à 14 % (de 164'814 fr. par an à 142'167 francs). Au point de vue salarial, cette diminution restait largement dans les normes de l'art. 16 al. 2 let. i LACI.

Par ailleurs, on ne se trouve pas dans l'hypothèse visée par l'art. 16 al. 2 let. h LACI, dans la mesure où l'employeur n'a pas procédé à des congés-modification pour procéder à de nouveaux engagements dans des conditions nettement plus précaires, mais a agi dans un contexte de restructuration de son organisation. Il n'a d'ailleurs pas tenté d'imposer au

recourant, par ce biais, une simple diminution de salaire pour une même activité, mais lui a proposé un salaire correspondant à sa nouvelle fonction. Au demeurant, l'employeur ne demandait pas au recourant de signer un «chèque en blanc», comme celui-ci le soutient, mais s'est référé à un cahier des charges établi en mai 2009. Si le recourant estimait que celui-ci n'était pas suffisamment précis, il pouvait demander un complément, d'autant que l'employeur ne lui imposait pas un délai très bref pour se déterminer et avait même souligné qu'il était prêt à accepter un changement d'avis de son employé, après avoir reçu sa lettre de refus.

Le recourant ne peut pas davantage se prévaloir de l'art. 16 al. 2 let. b LACI. En effet, il avait été engagé en 2006 comme responsable recherche et développement, puis comme directeur adjoint du centre de formation de [...], ce qui correspond approximativement au poste de travail qui lui était proposé (selon ses allégations, le poste en question est d'ailleurs actuellement désigné comme «directeur adjoint, responsable de la formation interne»). Le salaire y correspond également (en tenant compte des augmentations annuelles dont aurait bénéficié le recourant s'il n'avait pas changé de fonction en 2007). En mai 2009, lorsque l'employeur a décidé de supprimer son poste de directeur, le recourant l'occupait depuis deux ans. Il ne s'agit pas d'un laps de temps tel que la proposition qui lui était faite, dans un contexte de réorganisation de l'employeur, de retrouver une fonction analogue à celle qui était la sienne deux ans auparavant, avec un salaire correspondant, ne tenait pas suffisamment compte de ses aptitudes ni des activités exercées précédemment.

Le licenciement ne s'est pas déroulé dans une entreprise où le cours ordinaire du travail était perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (art. 16 al. 2 let. e LACI). La disposition citée vise les cas dans lesquels l'engagement de chômeurs servirait à «casser» une grève (Rubin, Assurance-chômage, 2<sup>ème</sup> éd., 2006, p. 418). Or, le litige qui a opposé, d'après le recourant, la direction générale de la Fondation T. \_\_\_\_\_ et la direction du centre d' [...], ne saurait être assimilé à un tel conflit collectif du travail.

Enfin, on observera que les allégations du recourant relatives à des «tricheries» qu'il aurait constatées restent vagues et ne sont étayées par aucun moyen de preuve. Elle ne peuvent donc pas être tenues pour établies, de sorte que le recourant ne saurait s'en prévaloir pour justifier son refus de «cautionner» ces «tricheries» en acceptant un poste dans lequel il ne pouvait plus s'y opposer. Quant à l'incompétence alléguée de la direction de la Fondation T.\_\_\_\_\_, elle n'est pas davantage établie et ne saurait, quoi qu'il en soit, justifier le refus de l'assuré de poursuivre sa collaboration avec son employeur, au moins le temps de retrouver un autre emploi. Dans ce contexte, on observera que le «rapport» relatif à la rencontre entre le comité de direction de l'employeur et la représentation du personnel ne démontre pas les dysfonctionnements allégués. Il s'agit d'une simple présentation unilatérale, par la représentation du personnel, de son opinion sur le fonctionnement de l'institution. Au demeurant, les remarques formulées dans cette présentation, en admettant qu'elles correspondent à des faits dûment établis, ne suffiraient pas à justifier le refus du recourant de poursuivre sa collaboration avec son employeur le temps de trouver un nouvel emploi.

**4.** Vu ce qui précède, le recourant ne pouvait pas refuser de continuer à travailler pour la Fondation T.\_\_\_\_\_, aux nouvelles conditions proposées par cette institution. L'intimée a qualifié à juste titre son refus de faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 et 4 OACI et la sanction de 31 jours de suspension est proportionnée à la faute commise. Les motifs invoqués par le recourant pour fonder son refus ne justifient pas de réduire la durée de la suspension à moins de 31 jours dès lors qu'ils reposent, pour l'essentiel, sur des allégations pour lesquelles il n'apporte pas de preuve.

La présente procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGa).

**Par ces motifs,  
le juge unique  
prononce :**

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 26 octobre 2010 par la Caisse d'assurance-chômage de la L. \_\_\_\_\_ est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- A. \_\_\_\_\_,
- La Caisse d'assurance-chômage de la L. \_\_\_\_\_,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral, RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :