

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 31 octobre 2011

Présidence de M. NEU, juge unique
Greffier : Mme Matile

Cause pendante entre :

W. _____, à Penthalaz, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

Art. 16, 30 al. 1 let. a LACI; art. 44 al. 1 let. b et 45 OACI

E n f a i t :

A. W._____ (ci-après: l'assuré ou le recourant), né en 1972, a sollicité des prestations de l'assurance dès le 25 août 2009. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert dès le 1^{er} septembre 2009.

B. W._____ a été engagé le 1^{er} septembre 2010 en qualité de conducteur de bus auprès de L._____ SA, à Yverdon-les-Bains. Le contrat de travail prévoyait un taux d'occupation à 100 %, 41 heures par semaine, pour un salaire mensuel brut de 4'700 francs. L'engagement était de durée indéterminée, avec un temps d'essai d'un mois, durant lequel chaque partie était habilitée à rompre l'engagement moyennant un délai de dédite de sept jours, pour la fin d'une semaine.

Le 13 septembre 2010, l'assuré a fait part à son employeur de sa décision de rompre son contrat et de cesser son activité auprès de L._____ SA le plus vite possible, dans le respect de la loi en vigueur. Par lettre du 14 septembre 2010, il a également informé la caisse de chômage qu'il avait mis fin à son contrat de travail pour le 18 septembre 2010. Dans ce courrier, W._____ exposait ne pas être à l'aise dans son nouvel emploi et estimait que, pour des raisons de santé, de sécurité et dans le souci du bien des passagers, il se voyait contraint de renoncer à son poste.

C. Invité par la Caisse cantonale de chômage, agence de Lausanne, à fournir un certificat médical attestant qu'il ne pouvait continuer son activité de chauffeur, il a expliqué, par courrier du 29 septembre 2010, qu'il n'avait pas spécialement voulu consulter un médecin, n'y voyant pas l'intérêt dès lors qu'il s'agissait plus d'un sentiment personnel et d'un choix de la profession qu'il souhaitait exercer.

D. Par décision du 6 octobre 2010, la Caisse cantonale de chômage, agence de Lausanne, a prononcé envers l'assuré une suspension de son droit aux indemnités de 31 jours indemnissables dès le

20 septembre 2010, pour perte fautive d'emploi, selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI et les art. 44 al. 1 let. a et 45 OACI.

E. Le 11 octobre 2010, l'assuré a formé opposition contre cette décision et a conclu au réexamen de sa situation. Dans son courrier à l'autorité d'opposition, il a une nouvelle fois relevé avoir mis un terme à son contrat de travail pour préserver la sécurité des passagers de son bus, tout en précisant qu'il n'avait pas consulté de médecin et qu'il n'en n'avait nullement l'intention. Il a également précisé s'être intéressé à d'autres formations que celle de chauffeur de bus mais avoir toujours reçu une réponse négative. Il a, pour terminer, souligné que l'autorité avait estimé qu'il avait commis une faute moyenne, dont la sanction pouvait varier de 16 à 30 jours, alors qu'elle l'avait sanctionné de 31 jours de suspension.

Par décision sur opposition du 27 janvier 2011, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après: l'intimée ou la caisse) a rejeté l'opposition de W._____ et confirmé la décision du 6 octobre 2010. Elle a estimé que, dans la mesure où l'assuré n'avait pas voulu consulter un médecin et n'avait pas été en mesure de fournir un certificat médical à la caisse, il ne pouvait résilier son contrat de travail sans se voir imputer une faute. En ce qui concerne la quotité de la sanction, la caisse a souligné qu'à teneur de l'art. 45 al. 3 OACI, il y avait faute grave lorsque, comme en l'espèce, l'assuré abandonnait un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Cela étant, une durée de suspension de 31 jours n'était pas excessive, quand bien même l'autorité avait, par mégarde, indiqué que l'assuré avait commis une faute moyenne alors qu'elle voulait retenir qu'il avait commis une faute grave.

F. W._____ a formé le 31 janvier 2011 recours contre la décision précitée. Il reprend dans ce courrier divers arguments invoqués précédemment et évoque, pour la première fois, les difficultés qu'il a rencontrées au sein de l'entreprise L._____ SA, considérant les remarques qui lui étaient faites comme une discrimination à raison de sa personne et de ses croyances religieuses. En annexe à son recours, il a produit un courrier adressé le 13 octobre 2010 à son conseiller ORP par

B._____, sous-directeur de L._____, SA, et K._____, responsable du réseau routier. Il en ressort ce qui suit:

"Par la présente, nous confirmons que M. W._____, né le 28 janvier 1972, a travaillé du 1^{er} septembre au 18 septembre 2010 en qualité de conducteur de bus.

Il était au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Les rapports de service ont été rompus par M. W._____, par lettre recommandée du 13 septembre 2010.

A la suite d'un entretien de fin d'activité, M. W._____ nous a signalé avoir été confronté à des propos ou remarques ambigus tenus, par un cadre subalterne, en charge de son encadrement.

Malheureusement, M. W._____ ne s'est pas approché de ses supérieurs, afin de leur faire part de cette situation, ne leur laissant pas l'opportunité de la régler.

Entre temps, à l'interne de l'entreprise, le cas de ce cadre a été réglé.

Nous pouvons assurer que durant la période précitée, M. W._____ a fait preuve d'un intérêt certain pour la profession de conducteur de bus, ainsi que de courtoisie et de respect envers la clientèle, ses collègues et ses supérieurs. Il ne s'est jamais présenté en retard à ses prises de service et n'a commis aucun accident. "

Dans sa réponse du 17 mars 2011, l'intimée a souligné que l'assuré n'avait jamais mentionné des problèmes de discriminations dans sa lettre du 14 septembre 2010 ou dans son opposition du 11 octobre 2010, se bornant à dire qu'il avait mis un terme à son contrat de travail pour préserver la sécurité des passagers car il se sentait très angoissé en conduisant son véhicule. Selon la caisse, seul un certificat médical indiquant que W._____ devait quitter son emploi pour préserver sa santé aurait permis à l'autorité d'annuler la suspension. L'intimée souligne aussi que l'assuré n'a jamais fait mention à son employeur de propos discriminatoires, ne laissant ainsi à ces derniers aucune possibilité de régler la situation. Cela étant, l'intimée a conclu au maintien de la décision attaquée.

Le recourant s'est déterminé le 30 mars 2011 sur la réponse de l'intimée.

Par courrier du 27 avril 2011, la caisse a indiqué qu'elle n'avait aucune observation complémentaire à formuler.

G. Une audience d'instruction a été tenue le 20 juin 2011, lors de laquelle la conciliation, bien que tentée, n'a pas abouti. A cette occasion a été entendu comme témoin B._____, qui a déclaré ce qui suit:

"Interpellé sur le comportement du recourant au travail, le témoin confirme que celui-ci a eu un comportement irréprochable (respect de l'horaire de travail, courtoisie à l'égard de la clientèle et vis-à-vis des collègues directs). La problématique tenait aux relations avec deux supérieurs directs, soit le responsable du réseau et son inspecteur, tous deux supérieurs hiérarchiques de M. W._____. A réception de la lettre de résiliation de M. W._____ du 13 septembre, un bref entretien a eu lieu avec l'intéressé avec MM. K._____ et B._____. A son souvenir, le témoin estime que le comportement problématique a tenu à des remarques adressées par plusieurs personnes sur les mêmes objets (tenue vestimentaire: pantalons et chaussures), sans que celles-ci se soient concertées. Bien que ce soit son travail de faire respecter les directives internes, M. K._____ a regretté la tournure des événements. Lorsque nous avons compris les causes de la lettre de congé, nous avons exprimé nos regrets et même proposé à M. W._____ de poursuivre les rapports de travail, ce qui n'était pour celui-ci plus possible selon moi.

Je n'ai été personnellement avisé du problème qu'à réception de la lettre de congé. Des deux personnes mises en cause, seul M. K._____ travaille toujours pour notre entreprise, l'inspecteur [...] ayant été remercié pour des raisons d'organisation.

Quant à une troisième personne décrite par le recourant, il s'agirait de M. [...] chargé de la saisie de données informatiques concernant la durée du travail; cet exécutant ne fait plus partie de l'entreprise.

S'agissant de savoir si les comportements en cause ont offert à M. W._____ de justes motifs de donner son congé, le témoin relève que des motifs personnels et moraux étaient incontestablement présents mais pas de justes motifs au sens du droit des obligations (comportement fautif de l'employeur justifiant une résiliation immédiate du contrat). Il est précisé que cette affaire fut un échec pour L._____ SA."

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 LACI [Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 58

LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'occurrence, le recours a été interjeté en temps utile et satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) Eu égard à la durée de la mesure de suspension litigieuse et au gain assuré, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs. La présente cause relève dès lors de la compétence d'un membre du Tribunal cantonal, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD ([loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36])).

2. Est litigieuse en l'espèce la question de savoir si la caisse intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 27 janvier 2011, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours. Il y a dès lors lieu de déterminer si, eu égard aux circonstances de l'espèce, on pouvait exiger du recourant qu'il ne se départisse pas de son contrat chez L. _____ SA avant d'en avoir conclu un autre.

a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, 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, selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI (Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02), 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.

De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 2 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-

chômage, une acception 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 peut être 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 (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2 et les références). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2; 126 V 520 consid. 4; 126 V 130 consid. 1).

b) En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 13 septembre 2010 pour le 18 septembre 2010. Il convient par conséquent de retenir qu'il est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, à moins qu'il ne démontre qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son emploi auprès de L. _____ SA.

3. a) Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi, il faut déterminer si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI. Ainsi, ne commet aucune faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI l'assuré qui abandonne un emploi non convenable. L'art. 16 al. 2 let. c LACI pose à cet égard le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon

d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références; Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^e éd. 2006, p. 444).

Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il lui appartient d'établir clairement, au moyen d'un certificat médical en particulier – lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement –, que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger (Rubin, op. cit., p. 416 et les références citées; DTA 1964 n° 46 p. 130; 1970 n° 15 p. 47). 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 (TF C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2). 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 (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosen-versicherungsgesetz, n° 30 et 31 ad art. 16 aLACI, p. 235).

b) En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas consulté de médecin avant de mettre fin unilatéralement aux rapports de travail. Aucun arrêt de travail n'a au demeurant été constaté durant la période où il a travaillé pour L._____ SA, l'intéressé ne s'étant d'ailleurs jamais présenté en retard à ses prises de service et ne commettant aucun accident. Il n'est ainsi pas établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que cette activité de conducteur n'était plus convenable

au motif qu'elle aurait mis en danger la santé de l'assuré et que l'on ne pouvait raisonnablement attendre de ce dernier, dans ces circonstances, qu'il fît l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi.

Pour le reste, W._____ fait état, dans son recours, de discriminations quant à sa personne et à ses croyances religieuses. Entendu lors de l'audience du 20 juin 2011, B._____, sous-directeur de L._____ SA, a convenu du comportement irréprochable de l'assuré au travail (respect des horaires, courtoisie envers la clientèle ou envers les collègues) tout comme du comportement inadéquat des supérieurs hiérarchiques de ce dernier. Cette circonstance aurait été de nature à justifier une réduction de la suspension prononcée, si l'employeur n'avait pas offert à l'intéressé de le réengager, avec excuses et promesse de rapports de travail conformes aux droits de la personnalité de l'employé.

Le refus de l'assuré de saisir cette opportunité justifie de confirmer la suspension litigieuse, pour chômage fautif. La faute de W._____ est grave, le recourant ayant sciemment pris le risque de se retrouver une nouvelle fois au chômage. Compte tenu du pouvoir d'appréciation dont dispose la caisse dans ce domaine, la suspension du droit à l'indemnité pendant 31 jours, qui correspond au minimum en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI), n'est pas critiquable.

4. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée.

Il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens (art. 55 al. 1 LPA-VD).

**Par ces motifs,
le juge unique
p r o n o n c e :**

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 27 janvier 2011 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. W. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

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).

La greffière :