

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 3 décembre 2013

---

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

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Z.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Protekta, Protection juridique,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 43 al. 1, 61 let. c LPGA ; 16 al. 2 let. c et f, 17, 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b OACI ; 81 al. 2 LPA-VD**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1976, a été engagée par la société D.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : employeur) le 12 octobre 2009 en qualité de "HR Advisor & Payroll Officer".

Par courrier du 21 juin 2011 adressé à son employeur, l'assurée a démissionné de ses fonctions avec effet au 30 septembre suivant et a motivé sa décision de la manière suivante :

"Suite à nos différents échanges et après mûre réflexion, les fréquents voyages mensuels qui incombent à la position de "HR Advisor EMEA" [réd. : Europe, Moyen-Orient et Afrique] à 80% pour la gestion de 3 pays européens que je reprendrai à mon retour de congé maternité ne sont pas compatibles avec mon rôle de jeune maman.

(...) Je reste bien entendu intéressée si un poste, correspondant à mes aspirations actuelles devait s'ouvrir ou se libérer.

(...)."

Le 23 septembre 2011, l'assurée s'est inscrite à l'assurance-chômage auprès de l'Office régional de placement de [...] avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2011 pour un taux d'activité de 60%.

Par attestation du 27 septembre 2011, l'employeur de l'assurée a notamment indiqué que son taux d'activité était de 100%, que son dernier salaire mensuel avait été de 9'725 fr. et que son dernier jour de travail avait été le 22 décembre 2011 [recte : 2010].

Le 3 octobre 2011, l'assurée a rempli le formulaire de demande d'indemnité de chômage avec effet au 1<sup>er</sup> de ce mois. Sous le chiffre 20 "Motif de la résiliation", elle a écrit que le poste proposé par son employeur à son retour de congé maternité demandait plus de déplacements à l'étranger qu'initialement prévu.

Par courrier du 3 octobre 2011, la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...], a interpellé l'assurée pour qu'elle lui expose par écrit son point de vue concernant la résiliation de son contrat de travail et

lui a indiqué qu'ayant quitté son emploi, elle s'exposait à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage.

Par lettre du 7 octobre 2011, l'assurée a répondu que durant le dernier trimestre 2010, son employeur lui avait proposé de reprendre, à son retour de congé maternité, un rôle de conseillère en ressources humaines EMEA à 80% mais qu'en décembre 2010, lors de son départ, il n'était pas encore en mesure de confirmer les responsabilités et les objectifs inhérents au poste qu'elle occuperait à son retour prévu pour le 1<sup>er</sup> septembre 2011. Cependant, souhaitant vivement réintégrer D. \_\_\_\_\_ SA, elle avait accepté le poste en supposant que ses activités seraient majoritairement concentrées en Suisse. En définitive, ce n'était qu'en mai 2011, lorsqu'elle avait approché sa supérieure hiérarchique, que cette dernière avait pu lui confirmer, qu'au vu de la structure RH de l'époque, elle lui attribuait la responsabilité de la gestion RH de trois pays, soit la France, l'Angleterre et l'Espagne ainsi que de certains départements en Suisse. L'assurée a ainsi précisé que les objectifs fixés pour le poste requéraient, par an, au minimum trois visites de routine dans chaque pays de 3 à 4 jours. A cela devaient s'ajouter toutes les visites indispensables lors de recrutements, licenciements et toute autre situation nécessitant une présence RH sur site. Selon l'assurée, ces fréquents déplacements n'étaient pas compatibles avec son rôle de jeune maman, raison pour laquelle elle avait démissionné. Finalement, l'assurée a indiqué que sa supérieure hiérarchique, Mme K. \_\_\_\_\_, dont elle donnait toutes les coordonnées, se tenait à disposition pour confirmer les faits.

Par décision du 28 octobre 2011, la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...], a suspendu l'assurée dans l'exercice de son droit aux indemnités de 31 jours indemnifiables dès le 3 octobre 2011 pour faute grave, considérant qu'elle avait démissionné pour des raisons personnelles alors qu'elle disposait d'une possibilité de travailler.

Par courrier du 4 novembre 2011, l'assurée s'est opposée à cette décision en indiquant que les fautes les plus graves qu'elle semblait avoir commises, au vu de la position prise par la caisse, avaient été d'être

honnête en assumant ses responsabilités et d'avoir estimé qu'être absente du domicile familial entre 6 et 10 jours par mois n'était pas compatible avec son rôle de jeune mère.

Par décision du 14 février 2012, la Caisse cantonale de chômage, autorité d'opposition, première instance (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assurée et a confirmé la quotité de la sanction prononcée, soit 31 jours indemnisables pour faute grave. A l'appui de sa position, la caisse a exposé qu'en principe le devoir d'assistance que l'assurée avait envers son nourrisson ne constituait pas un motif personnel suffisant pour qualifier son ancien travail de non convenable. Il ressort également de la partie "En fait" de cette décision en particulier ce qui suit :

"F. Par téléphone du 8 février 2012, l'assurée affirme à l'autorité de céans qu'elle ne peut nous prouver par écrit le changement de son cahier des charges à son retour de congé maternité. Elle nous a également expliqué ne pas avoir tenté le dialogue avec son employeur afin de conserver son emploi sans devoir se rendre à l'étranger. Elle nous propose de contacter son ancienne supérieure hiérarchique, Mme K.\_\_\_\_\_. L'autorité de céans y renoncera au vu des liens étroits qui lient l'opposante à son ancienne cheffe."

**B.** Par acte du 7 mars 2012, Z.\_\_\_\_\_ recourt contre cette dernière décision en concluant à son annulation. A l'appui de sa position, la recourante fait valoir comme premier grief que l'intimée avait refusé de prendre contact avec Mme K.\_\_\_\_\_, motif pris qu'elle entretiendrait des liens étroits avec son ancienne supérieure hiérarchique. Dans ce cadre, la recourante estime que l'intimée sous-entend que Mme K.\_\_\_\_\_ n'aurait pas été de bonne foi et aurait validé les raisons qui l'avaient amenée à lui présenter sa démission afin que la sanction de l'assurance-chômage soit revue à la baisse. Elle relève en outre que M. E.\_\_\_\_\_, Directeur des ressources humaines au sein de D.\_\_\_\_\_ SA, aurait pu être aussi contacté sur ce même sujet. Comme deuxième grief, la recourante expose que l'intimée lui reproche de ne pas être en mesure de prouver par écrit le changement de son cahier des charges. A ce titre, elle rappelle qu'aucun cahier des charges ne lui avait été présenté avant son départ en congé

maternité ou en mai 2011 lors de sa prise de contact avec Mme K. \_\_\_\_\_ et qu'elle n'était ainsi pas informée des responsabilités qui lui incomberaient dans le cadre du poste qu'elle devait occuper à son retour prévu pour le 1<sup>er</sup> septembre 2011. Dans le cadre de son acte de recours, la recourante souligne encore ce qui suit :

"Lors du téléphone du 8 février 2012, il m'a été demandé si j'avais tenté le dialogue avec mon employeur afin de conserver mon emploi. La raison pour laquelle je ne suis pas fermement entrée en négociation ou tenté un dialogue qui n'aurait [pas] abouti, est qu'en travaillant pour les ressources humaines de la région EMEA et, connaissant la structure du département, je me doutais que mon ancien employeur ne pourrait aménager un poste supplémentaire ou sans fréquents déplacements. J'ai malgré tout demandé à Mme K. \_\_\_\_\_ si elle pouvait me proposer d'autres options mais la réponse fut négative. Elle m'a assuré que si elle avait pu le faire, elle aurait réparti la responsabilité des pays différemment mais que la petite structure RH ne le lui permettait pas car la charge des fréquents déplacements ne serait pas équitablement répartie au sein de son équipe."

Dans le cadre de sa réponse du 23 avril 2012, l'intimée conclut au rejet du recours et rappelle que dans un cas de démission, comme en l'espèce, il incombe à l'assurée d'apporter la preuve que son emploi n'était plus convenable à son retour de congé maternité du fait d'un changement de son cahier des charges l'obligeant à des déplacements fréquents à l'étranger. Dans ce cadre, l'intimée estime qu'il était inutile de contacter la responsable des RH premièrement parce que la charge de la preuve ne lui incombait pas et, deuxièmement, parce que ses liens avec la recourante semblaient trop étroits.

Par réplique du 29 mai 2012, la recourante, par l'intermédiaire de son assurance protection juridique, produit un courrier du 16 mai 2012 à l'attention de l'autorité de céans émanant de D. \_\_\_\_\_ SA, cosigné par M. E. \_\_\_\_\_, Directeur des ressources humaines, Division internationale, et par Mme K. \_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique (EMEA), Division internationale. Ce courrier a la teneur suivante :

"A la demande de Madame Z. \_\_\_\_\_, dans l'affaire l'opposant à la Caisse cantonale de chômage, nous vous confirmons que nous

n'avons pas été en mesure de remettre un cahier des charges concernant le poste de HR Advisor à 80% que notre ancienne employée devait reprendre à son retour de congé maternité prévu le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

En effet, l'attribution des responsabilités au sein du département RH n'était pas définie car dépendante de l'engagement d'un second HR Advisor alors en cours. La nouvelle définition de la structure ne nous a pas permis de concentrer les activités de Madame Z. \_\_\_\_\_ majoritairement en Suisse et nous lui avons donné la responsabilité de la gestion des ressources humaines de 3 pays européens. Des déplacements réguliers étaient indissociables du rôle. Pour votre information, nous avons remplacé Madame Z. \_\_\_\_\_ par une personne travaillant à temps complet.

Lors de notre entretien en mai 2011, Madame Z. \_\_\_\_\_ nous a demandé qu'elles étaient les alternatives car elle ne souhaitait pas quitter D. \_\_\_\_\_ SA. Le département ressources humaines étant de taille restreinte, aucune alternative n'était envisageable.

Les raisons qui ont motivé la décision de Madame Z. \_\_\_\_\_ de nous remettre sa démission en juin 2011 étaient uniquement liées aux fréquents déplacements incombant au poste."

En sus de ce courrier, la recourante expose que le poste qui lui avait été proposé l'aurait obligée à s'absenter plusieurs jours par mois à l'étranger et que le contrat ne fixait pas le nombre de jours d'absence mensuels, ni même la période du mois dont il pouvait s'agir, de sorte qu'il lui était quasiment impossible de s'arranger pour la garde de son enfant. Sur ce point, elle précise que si une personne arrive à placer son enfant dans une crèche, il n'est en revanche pas possible de le placer "à la carte et de façon totalement variable de semaine en semaine". Elle expose ainsi qu'au regard de la législation applicable, de la jurisprudence du Tribunal fédéral et de la doctrine, son travail n'aurait pas pu être considéré comme convenable, dans la mesure où, au regard de sa situation personnelle, elle n'aurait pas pu remplir ses devoirs envers son enfant. Elle rappelle enfin que selon la doctrine et la jurisprudence, un emploi qui répond à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné peut perdre cette qualité à la suite d'un changement de circonstances et que, dans cette éventualité, on ne peut exiger d'un employé qu'il conserve son emploi, même s'il ne s'est pas préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre.

Par duplique du 20 juin 2012, l'intimée confirme sa position.

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

**1.**           **a)** Conformément à l'art. 56 al. 1 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1), applicable en vertu de l'art. 1 al. 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 rendues par les autorités compétentes dans le domaine de l'assurance-chômage sont sujettes à recours auprès du tribunal cantonal des assurances (art. 57 LPGA), compétent selon l'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).

**b)** Selon l'art. 93 al. 1 let. a LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36), qui s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD), la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer. La présente contestation portant sur le droit à l'indemnité de chômage pendant 31 jours, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. au regard du dernier salaire perçu par la recourante, de sorte que la cause est de la compétence du magistrat instructeur agissant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

                  Déposé en temps utile, le recours est au surplus recevable quant à la forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

**2.**           Est litigieuse la question de savoir si la sanction infligée à la recourante, soit la suspension de son droit à l'indemnité de chômage durant 31 jours pour refus d'un travail convenable, est bien fondée.

**3.**           Dans le domaine particulier des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, statuer suivant le

principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (ATF 125 V 193, consid. 2 et les références citées ; cf. également TF 8C\_746/2007, arrêt du 11 juillet 2008, consid. 5.1).

Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157, consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les 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 (ATF 125 V 193 précité, consid. 2 et les références citées).

**4. a)** Une suspension du droit à l'indemnité suppose l'existence d'une faute de l'assuré. Il y a faute dès 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 (cf. TF, C 207/05, arrêt du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TF C 152/01, arrêt du 21 février 2002, consid. 4).

**b)** Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu lorsque celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, au sens de cette disposition, l'assuré qui a résilié lui-même son 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. b OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]).

Pour déterminer s'il ne pouvait être exigé de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi, il convient de déterminer si son travail était convenable. La notion de travail convenable, ou plutôt, a contrario, la notion de travail qui n'est pas réputé convenable, est définie à l'art. 16 LACI. N'est notamment pas réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ou 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 (let. f).

Selon le SECO, la notion de situation personnelle, selon l'art 16 al. 2 let. c LACI, englobe l'état civil, les devoirs d'assistance envers des proches, les conditions de logement (logement en propriété, mobilité géographique), les restrictions confessionnelles, etc. Ainsi le devoir d'assistance envers des enfants ne constitue pas en principe un motif personnel pertinent, l'assuré pouvant s'en acquitter en confiant les enfants à la garde d'un tiers. Toutefois une absence prolongée de son domicile (séjour hebdomadaire) peut être exigée plutôt d'un célibataire que d'une personne ayant la garde d'enfant(s) (cf. n° B288 de la Circulaire relative à l'indemnité de chômage (IC), dans sa version de janvier 2007 (circulaire IC 2007), établie par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et applicable en l'espèce).

**5. a)** En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié son contrat de travail de son propre chef, ce qu'elle justifie par l'incompatibilité de son cahier des charges (et en particulier la nécessité de nombreux voyages à l'étranger) avec son rôle de mère d'un nourrisson. L'intimée pour sa part considère qu'en agissant de la sorte, sans avoir la certitude d'obtenir un autre emploi, la recourante s'est trouvée par sa

faute au chômage alors que son travail était convenable ce qui justifie selon elle une suspension de 31 jours indemnisables.

**b)** D'emblée, l'autorité de céans constate que contrairement à ses affirmations, l'intimée était tenue d'instruire la cause et de conserver au dossier toutes les pièces concernant la recourante. Il lui incombait, en particulier, de consigner par écrit les renseignements qui lui étaient communiqués oralement (art. 43 al. 1 LPGA), notamment le compte-rendu de la conversation téléphonique avec l'assurée du 8 février 2012, auquel elle se réfère dans sa décision litigieuse. Par ailleurs, l'intimée a été requise de produire son dossier complet. Il lui incombait de le faire conformément aux art. 81 al. 2 LPA-VD et 61 let. c LPGA. Or, on ne trouve aucune trace d'une note d'entretien téléphonique relative à la conversation de l'assurée avec un collaborateur de l'intimée le 8 février 2012. On ne saurait, par conséquent, tenir pour établi que cet entretien s'est déroulé de la manière dont l'intimée le décrit dans la décision sur opposition litigieuse. L'intimée ayant renoncé à consigner cet entretien par écrit, contrairement à ses obligations, il convient bien plutôt de considérer que la description qu'en fait l'assurée correspond à la réalité, dans la mesure où celle-ci paraît tout à fait vraisemblable et où elle est corroborée par l'attestation de son ancien employeur produite en instance de recours. L'intimée aurait d'ailleurs dû entendre cet employeur conformément à son devoir d'instruire la cause et de donner suite aux offres de preuve pertinentes de la recourante. Les liens étroits entre la cheffe directe de l'assurée - à supposer qu'ils fussent établis, ce qui n'est pas le cas en l'espèce -, ne justifiaient pas de renoncer purement et simplement à l'audition de Mme K.\_\_\_\_\_, d'autant que les déclarations de cette dernière auraient pu être corroborées par M. E.\_\_\_\_\_. Quoi qu'il en soit, l'attestation produite en instance de recours suffit à établir, d'une part, que l'emploi de l'assurée aurait requis de fréquents déplacements à l'étranger et, d'autre part, que l'assurée avait demandé si d'autres options étaient disponibles, ce qui n'entraîne toutefois pas en considération pour l'employeur. Il convient donc de considérer comme établies les allégations de la recourante sur ces deux points.

**c)** S'agissant de caractère convenable de l'emploi que la recourante a décidé de quitter, l'autorité de céans constate qu'il ressort clairement du dossier que celle-ci aurait été contrainte de s'absenter plusieurs jours par mois, de manière irrégulière, voire dans certains cas de manière imprévisible, pour un licenciement par exemple, ce qui aurait considérablement réduit ses possibilités de s'occuper de son nourrisson et même de le confier à une crèche pendant ses absences à l'étranger. Il est en effet notoire que les places de crèches doivent en principe être réservées pour des jours fixes, de manière régulière.

A cet égard, on soulignera que notre Haute Court a déjà eu l'occasion de se pencher sur des cas relativement similaires. Ainsi a-t-elle jugé qu'un travail obligeant une mère à faire garder son enfant tous les soirs et durant la nuit, une semaine sur deux, n'était pas convenable au regard de l'assurance-chômage (TF C 60/05, arrêt du 18 avril 2006, consid. 5.2 ; dans le même registre TF C 78/03, arrêt du 15 juillet 2003, consid. 3). Elle a également jugé qu'une mère qui avait résilié son contrat de travail pendant son congé-maternité, avec effet à la fin de celui-ci, après avoir rencontré des difficultés imprévisibles en rapport avec le sevrage de son fils qui l'empêchaient de reprendre son activité professionnelle, ne pouvait encourir de sanction eu égard à sa situation personnelle (TF C 160/03, arrêt du 18 mai 2006, consid. 5).

En définitive, au regard de ce qui précède, au moment de résilier les rapports de travail avec son employeur, soit le 21 juin 2011, l'activité de la recourante, telle que définie par son nouveau cahier des charges, ne convenait plus à sa situation personnelle et ne lui permettait plus de faire face à ses devoirs d'assistance envers son enfant. Il convient dès lors d'admettre que son travail n'était plus réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. c et f LACI et qu'on ne pouvait exiger d'elle qu'elle le conservât. En conséquence, il n'y avait pas lieu de prononcer une suspension du droit à l'indemnité à son encontre.

**6. a)** En considération de ce qui précède, le recours est admis et la décision entreprise annulée.

**b)** La procédure étant gratuite, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. a LPGA).

**c)** La recourante, qui obtient gain de cause et dont la réplique a été établie par une assurance de protection juridique, a droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA), qu'il convient d'arrêter à 800 fr. et de mettre à la charge de l'intimée.

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision rendue le 14 février 2012 par la Caisse cantonale de chômage, Division Juridique, est annulée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV.** La Caisse cantonale de chômage, Division Juridique, versera à Z. \_\_\_\_\_ 800 fr. (huit cents francs) à titre de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Protekta, Protection juridique (pour Z.\_\_\_\_\_),
- 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).

Le greffier :