

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 21 novembre 2012

---

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

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Z.** \_\_\_\_\_, à Mies, recourante, représentée par Me Thomas Büchli, avocat  
à Genève,

et

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

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI; 44 al. 1 let. b et 45 OACI**

**E n f a i t :**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après aussi: l'assurée ou la recourante) a enseigné la biologie auprès du Collège M.\_\_\_\_\_, à Versoix, depuis septembre 1997. A la suite de diverses circonstances, qui seront exposées ci-dessous dans la mesure utile, elle s'est retrouvée sans emploi et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 30 septembre 2013.

**B. a)** Début 2011, à la suite de son entretien d'appréciation avec sa cheffe de Département, Mme S.\_\_\_\_\_, Z.\_\_\_\_\_ a sollicité une entrevue avec son directeur, M. P.\_\_\_\_\_, et la nouvelle responsable des ressources humaines, Mme W.\_\_\_\_\_, afin de discuter de la poursuite de sa carrière professionnelle au sein de l'établissement. L'entrevue a eu lieu le 19 janvier 2011. Convaincue que l'entretien porterait sur le développement de sa carrière professionnelle, l'assurée a été choquée de constater que celui-ci prenait une tournure totalement inattendue, plusieurs reproches qu'elle estimait injustifiés et infondés lui étant adressés à cette occasion (discours prétendument inadéquat tenu auprès des élèves; conversation avec un parent d'élève qui aurait excédé le champ de ses compétences, présence à une réunion à laquelle elle n'aurait pas été conviée).

Les attaques subies lors de l'entretien du 19 janvier 2011 ont particulièrement affecté l'assurée. Elle était d'autant plus sensible et fragilisée que son père, en phase terminale d'un cancer, venait d'être hospitalisé quelques jours auparavant.

A un moment donné au cours de l'entretien, l'assurée a saisi une feuille de papier sur laquelle elle a inscrit "je démissionne" avant de quitter les lieux en état de choc.

Le lendemain, l'assurée a été convoquée à un autre entretien, pour lequel elle a demandé à être accompagnée de Mme S.\_\_\_\_\_. A cette occasion, il lui a été demandé de confirmer sa démission de manière plus formelle. L'assurée estime ne pas avoir été placée devant un choix, son employeur étant prêt à rompre lui-même son contrat si elle ne devait pas obtempérer.

Le 4 février 2011, le Collège M.\_\_\_\_\_ a préparé un courrier à l'attention de Z.\_\_\_\_\_ dans lequel il prenait acte de la démission de cette dernière et, pour autant que de besoin - si l'employée contestait la validité de sa déclaration écrite du 19 janvier 2011 - mettait fin à son contrat de travail avec effet au 30 juin 2011, l'intéressée étant libérée de son obligation de travailler dès le 8 avril 2011. Suivaient dans la correspondance les conditions liées à cet accord, qu'elles soient financières ou morales (clause de confidentialité notamment). L'assurée a demandé quelques explications complémentaires à son employeur par courriel et a signé ce document le 11 février 2011.

**b)** Dès le 20 janvier 2011, l'assurée a entrepris de nombreuses recherches d'emploi, en vain, ce qui l'a conduit à s'inscrire comme demandeuse d'emploi et à solliciter l'octroi d'indemnités de chômage.

**C.** Par décision du 2 novembre 2011, la Caisse cantonale de chômage, Agence de la Côte, a décidé de suspendre Z.\_\_\_\_\_ dans son droit aux indemnités de 31 jours indemnifiables dès le 1<sup>er</sup> octobre 2011, pour perte fautive d'emploi, conformément aux 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), 44 al. 1 let. b et 45 OACI (Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02).

L'assurée a formé opposition et sollicité l'annulation de la décision entreprise.

Par décision sur opposition du 13 mars 2012, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après: la Caisse), a rejeté l'opposition et confirmé la décision du 2 novembre 2011. Selon l'intimée, l'assurée avait démissionné, ce qu'elle ne pouvait faire sans avoir préalablement trouvé un nouvel emploi. Pour l'autorité, rien, dans les circonstances d'espèce, ne venait étayer la thèse du licenciement mise en avant par le conseil de l'assurée, ce d'autant que Z.\_\_\_\_\_ avait signé une convention de départ quelques vingt jours après l'entretien qu'elle avait eu avec ses employeurs, ce qui démontrait bien sa volonté de se départir du contrat de travail la liant au Collège M.\_\_\_\_\_.

**D.** Par acte de son conseil du 27 avril 2012, Z.\_\_\_\_\_ a recouru contre la décision sur opposition précitée, concluant à principalement à son annulation et au prononcé d'une suspension du droit aux indemnités limitée à dix jours, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour instruction complémentaire et nouvelle décision.

Le 7 juin 2012, l'intimée a produit l'entier de son dossier. Elle a de surcroît confirmé sa position quant à la suspension infligée à l'assurée.

**E.** Une audience d'instruction s'est tenue le 27 août 2012 au Palais de justice de l'Hermitage. A cette occasion, l'intimée a été rendue attentive au fait d'une possible reformatio in melius au regard des conclusions prises par la partie recourante.

Au cours de cette audience a été entendue comme témoin Mme S.\_\_\_\_\_, enseignante au Collège M.\_\_\_\_\_, qui a déclaré ce qui suit:

"J'étais le chef du Département de Mme Z.\_\_\_\_\_ au sein du Collège M.\_\_\_\_\_. Je la connaissais depuis 13 ans. Mme Z.\_\_\_\_\_ est très professionnelle et dévouée à son travail et à ses élèves. Mme Z.\_\_\_\_\_ est une personne très honnête, ayant l'intérêt de ses élèves au premier plan. S'agissant de l'entretien du 19 janvier 2011, je n'y ai pas pris part, ni n'ai été informée de son contenu, en particulier du fait qu'il devait s'agir d'une évaluation et alors même qu'en principe, le chef du Département doit être impliqué dans le processus d'évaluation. Je précise que, pour l'année en cours, l'appréciation avait

déjà eu lieu par mes soins et qu'elle était très positive en terme de préavis à avaliser par la Direction. Je précise que j'avais interpellé celle-ci afin que Mme Z. \_\_\_\_\_ soit entendue dans le cadre de certaines requêtes concernant son statut professionnel.

J'ai eu pour retour de ce premier entretien, par la Direction, que Mme Z. \_\_\_\_\_ avait dû précipitamment interrompre l'entretien. J'ai appris par la suite qu'elle n'avait, compte tenu de l'agressivité manifestée à son encontre, pas eu d'autre choix que de quitter la salle, en l'occurrence en donnant sa démission sur un bout de papier. Cette nouvelle m'a été rapportée par les collègues de manière informelle, sans me laisser entendre qu'il s'agissait d'une rupture immédiate des rapports de travail, auquel cas il m'aurait incombé de mettre en œuvre une procédure de nouvel engagement. J'ai été extrêmement surprise que cet entretien ait été mis en œuvre, en particulier son contenu dans la mesure où il m'aurait concerné au premier chef.

Mme Z. \_\_\_\_\_ m'avait exprimé le souhait de s'impliquer davantage dans des tâches administratives de manière formelle (conseils de classe). Elle m'a également fait part de son souci de manque de reconnaissance pour la somme de son travail, grief qui est toutefois récurrent au sein de l'établissement de la part des enseignants en général. Elle m'a ensuite fait part d'une convocation à un second entretien et je lui ai proposé de l'y accompagner, ce qui me semblait parfaitement normal vu le déroulement du premier entretien.

Ont pris part au second entretien moi-même, Mme Z. \_\_\_\_\_, M. P. \_\_\_\_\_ et Mme W. \_\_\_\_\_. La salle était toute petite, le cadre peu agréable. L'ambiance était tendue, sans empathie et avec la perspective de trouver une solution concrète de la part de tout le monde. Il s'agissait de donner une suite et une fin au premier entretien, de le continuer. Mme W. \_\_\_\_\_ a résumé les faits de la dernière réunion. Mme Z. \_\_\_\_\_ s'est expliquée, ce qu'elle n'avait pas eu l'occasion de faire auparavant. Il n'y avait pas de souhait de la part de la Direction de revenir sur le mot de démission de Mme Z. \_\_\_\_\_. Ils auraient été prêts selon moi à revenir sur l'acte de démission mais à condition de trouver une solution d'ordre administratif, clairement une façon d'offrir à Mme Z. \_\_\_\_\_ une possibilité alternative de partir. Je ne me souviens pas qu'il y ait eu de proposition écrite mais la proposition orale était claire. On ne m'a pas informée de la solution finale. Un départ immédiat n'arrangeait personne de sorte que la Direction a proposé la prolongation des rapports de travail presque jusqu'à la fin de la préparation du mois d'avril pour les examens du mois de mai. Je n'ai pas souvenir que la Direction ait envisagé une prolongation des rapports de travail au-delà de cette période; en définitive, je suis sûre que cette solution était celle qu'ils avaient adoptée. A défaut, on aurait dû m'en parler, ne serait-ce qu'informellement. Après cette réunion, la seule formalité qui restait à régler était de déterminer une date de départ. Il s'est agi d'un changement radical de situation en ce sens que, pour moi, l'avenir de Mme Z. \_\_\_\_\_ au sein du Collège restait assuré alors qu'après l'entretien du 20 janvier, tout était terminé. Ce n'était en tout cas pas la volonté de Mme Z. \_\_\_\_\_ de quitter l'établissement. On ne m'a pas impliqué dans la partie formelle de la prise de décision ayant abouti à la lettre du 4 février 2011. Je savais Mme Z. \_\_\_\_\_ préoccupée par l'état de santé de son père, lequel est décédé peu de temps après. S'il y avait eu blâme ou avertissement quant à ses qualités d'enseignante, j'en aurais forcément été informée au premier chef. Par contre, j'ignore les remarques qui auraient pu lui être faites sur sa qualité d'employée, sur le plan administratif. Avant tous ces incidents, la volonté de Mme Z. \_\_\_\_\_ de poursuivre son activité d'enseignante était parfaitement claire, son implication dans la bonne marche de l'établissement ayant toujours été supérieure à la moyenne. Je n'ai pas été associée à la rédaction de la convention écrite du 4 février 2011 et je n'en connais pas la teneur."

A la suite de l'audience, la recourante a produit copie d'un échange de courriels qui avait eu lieu entre l'école et elle-même durant la période litigieuse.

### **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, sous réserve de dérogations expresses (art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 LPGA). Le tribunal des assurances compétent est celui du canton de domicile de l'assuré ou d'une autre partie au moment du dépôt du recours (art. 58 al. 1 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit à cet égard la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD).

**b)** En l'espèce, le recours a été interjeté en temps utile auprès du tribunal compétent et il satisfait aux autres conditions de forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il est recevable.

Eu égard à la durée de la suspension et au montant maximum des indemnités en jeu, la valeur litigieuse est manifestement inférieure à 30'000 francs. L'affaire relève dès lors de la compétence du juge unique de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**c)** Le Tribunal établit avec la collaboration des parties les faits déterminants pour la solution du litige; il n'est pas lié par leurs conclusions; il peut accorder plus que le recourant n'avait demandé ou réformer la décision attaquée au détriment du recourant, sous réserve de donner aux parties l'occasion de se prononcer ou de retirer le recours (art. 61 let. d LPGA; art. 89 et 99 LPA-VD). Le tribunal n'est pas non plus lié par la motivation du recours ou de la décision attaquée.

**2.** Est litigieuse en l'espèce la question de savoir si la caisse intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 13 mars 2012, à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours indemnisables.

**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, 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. 3 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).

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute ; selon l'art. 45 al. 3 OACI, elle est 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). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte pas de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 150, consid. 2). 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), sous réserve de circonstances particulières qui peuvent amener l'autorité administrative ou les tribunaux à considérer que la faute est moyenne (TFA C\_142/06 du 3 juillet 2007 et les réf. cit.).

Reste la problématique particulière liée à une situation apparemment comparable à une résiliation du contrat de travail par l'employé mais qui, en réalité, doit être traitée sous l'angle du congé donné par l'employeur. Ainsi, lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur. Il faut donc faire la différence entre l'initiative et l'imputabilité. Il se peut qu'une partie ait pris l'initiative de la résiliation mais que celle-ci soit imputable à l'autre. Il s'agit ainsi de déterminer quelle partie a provoqué la résiliation, sans s'arrêter à la question formelle de savoir qui en a pris l'initiative (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, survol des mesures cantonales et procédure, 2<sup>ème</sup> éd., Zürich 2006, ch. 5.8.11.5.5, p. 444; DTA 1977, p. 149).

**b)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance

prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 V 193, consid. 2 ; 121 V 45, consid. 2a; 204, consid. 6b et la référence). 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. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193, consid. 2 précité; 122 V 157, consid. 1a; 121 V 204, consid. 6c et les références). Celui-ci comprend 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 (ATF 125 V 193, consid. 2 précité ; 117 V 261, consid. 3b et les références).

**3.** En l'occurrence, il est établi que Z.\_\_\_\_\_ a démissionné abruptement d'un emploi dont il n'est pas contesté qu'il fût convenable. Il ressort cependant des déclarations de la recourante, clairement étayées par pièces comme par le témoin entendu lors de l'audience du 27 août 2012, que les circonstances ayant entouré ce congé ont été faites de pression psychologique, confinant à l'agression, sans que l'on retire des griefs invoqués par le directeur du collège un quelconque juste motif de licenciement ni, du reste, d'avertissement formel qui aurait justifié un congé. Comme elle l'a clairement répété à l'audience, l'assurée n'a jamais manqué d'exprimer sa volonté de poursuivre son travail, à tout le moins pour accompagner ses étudiants jusqu'au terme de l'année scolaire. Elle n'a néanmoins été autorisée à le faire que quelque temps, à son désespoir. Il ressort de l'examen de l'ensemble du dossier que le Collège M.\_\_\_\_\_ n'a pas attendu, à la suite des événements du 19 janvier 2011, que Z.\_\_\_\_\_ revienne sur sa décision et l'a mis devant la seule alternative de confirmer sa démission ou de recevoir son congé. Or, un licenciement l'aurait clairement prétérité sur le marché de l'emploi lié à l'enseignement dans un collège privé international. Les clauses de confidentialité imposées par l'employeur, et qui résultent clairement de

son courrier du 4 février 2011, confortent à cet égard la version de l'employée.

Dans ces circonstances, il ne saurait être reproché à Z. \_\_\_\_\_ d'avoir démissionné, dès lors que l'on est clairement, en l'espèce, dans un cas de résiliation imputable à l'employeur, qui n'était en réalité pas voulue par l'employée.

La sanction pour abandon d'emploi convenable ne se justifie dès lors pas quant à son principe même. A cet égard, l'intimée a été rendue attentive, à l'audience, à la possibilité d'une reformatio in melius (art. 61 let. g LPGA) de sorte que le juge n'est pas lié par les conclusions de la recourante et peut lui accorder plus que la simple réduction de quotité de la sanction à laquelle elle a conclu.

**4.** Il résulte de ce qui précède que la mesure de suspension prononcée à l'encontre de la recourante n'était pas fondée. Le recours doit dès lors être admis et la décision attaquée purement et simplement annulée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). La recourante, qui obtient gain de cause avec l'aide d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens, qu'il convient de fixer à 2'500 fr. à la charge de la caisse intimée (art. 61 let. g LPGA ; 55 LPA-VD).

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

**I.** Le recours est admis.

**II.** La décision sur opposition rendue le 13 mars 2012 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée, de même que la sanction qu'elle recouvre.

**III.** La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, versera à Z.\_\_\_\_\_ le montant de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens.

**IV.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Thomas Büchli, avocat (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).

La greffière :