

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 13 juin 2016

Composition : M. DÉPRAZ, juge unique
Greffière : Mme Chaboudez

Cause pendante entre :

P. _____, à [...], recourant,

et

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

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b, 45 al. 4 let. a OACI

E n f a i t :

A. P._____, né en 1964 (ci-après : l'assuré ou le recourant), a été engagé par U._____ en tant que directeur de la succursale de [...] par contrat de durée indéterminée dès le 1^{er} juin 2012.

Par courrier du 11 mai 2015, l'assuré a résilié son contrat pour le 31 octobre 2015. Il s'est inscrit à l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) le 30 octobre 2015 et a revendiqué le paiement des indemnités de chômage dès le 1^{er} novembre 2015. Dans sa demande d'indemnités, il a indiqué avoir donné son congé d'entente avec son employeur plutôt que de se faire licencier, afin de se donner plus de chances pour retrouver du travail.

La Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a requis de l'assuré des renseignements sur les motifs qui l'avaient conduit à résilier son contrat de travail.

Par courrier du 4 novembre 2015, l'assuré a exposé en substance qu'il avait eu le choix d'accepter « un licenciement avec effet immédiat et une indemnité contractuelle de trois mois » ou de donner son congé et de recevoir son salaire jusqu'à la fin du mois d'octobre 2015. Il expliquait avoir choisi cette deuxième solution dans l'optique de se donner de meilleures chances sur le marché de l'emploi et de limiter un éventuel recours à l'assurance-chômage, ayant cinq mois à disposition pour trouver un nouvel emploi. Il a en outre précisé qu'il subissait une grande pression dans le cadre de son travail, mais avait renoncé à consulter son médecin.

En réponse à un questionnaire de la Caisse, U._____ a indiqué le 7 décembre 2015 que l'assuré avait donné sa démission alors qu'il se trouvait dans un processus d'amélioration de la performance, comme cela ressortait de la convention d'objectifs du 23 février 2015 produite en annexe. Par courriel du 16 décembre 2015, U._____ a expliqué à la Caisse que ce processus, débuté en février 2015, était prévu

pour durer jusqu'à fin juin 2015 et aurait abouti, en juillet 2015, à une évaluation de l'assuré, en ce sens que s'il n'avait pas atteint les objectifs qui lui avaient été fixés, il aurait été licencié en juillet avec le délai contractuel de trois mois. Compte tenu du fait que l'assuré avait donné son congé en mai, il n'était pas possible de dire s'il aurait été licencié ou non.

Par décision du 23 décembre 2015, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 31 jours, dès le 1^{er} novembre 2015, estimant qu'il s'était retrouvé sans travail par sa propre faute.

En date du 28 décembre 2015, l'assuré a formé opposition à cette décision. Il expose notamment que s'il avait choisi de se faire licencier, il aurait dû recourir plus tôt à l'assurance-chômage et n'aurait pas été suspendu. Il fait également valoir qu'il a tout fait pour écourter sa période de chômage et qu'il a notamment retrouvé un emploi dès le 1^{er} janvier 2016.

Par décision sur opposition du 1^{er} février 2016, la Caisse a confirmé la suspension prononcée le 23 décembre 2015. Elle a notamment retenu que l'assuré n'avait pas établi qu'il aurait été licencié s'il n'avait pas démissionné et a précisé que des conditions de travail difficiles, de même que des problèmes de santé non attestés médicalement, ne suffisaient pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible.

B. Par acte du 12 février 2016 (date du timbre postal), l'assuré a formé recours contre cette décision auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Il conteste le fait que la Caisse n'ait pas tenu compte de la discussion orale qu'il avait eue avec la direction de U._____, au cours de laquelle on lui avait laissé le choix entre un licenciement et un arrangement, par lequel il obtenait sept mois de salaire et un bon certificat de travail s'il donnait lui-même son congé. Il soutient également qu'il « aurait mieux fait de se faire licencier » du point de vue

de l'assurance-chômage, même si cela aurait certainement rendu sa recherche d'emploi plus difficile.

Le 4 avril 2016, l'intimée s'est référée à sa décision et a conclu au rejet du recours.

Le 11 avril 2016, le recourant a indiqué ne rien avoir à ajouter.

Les parties ne se sont plus exprimées si bien que le dossier a été gardé à juger.

E n d r o i t :

1. a) Sous réserve de dérogations expresses, 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 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 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, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]).

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'espèce, interjeté dans le respect du délai légal et des autres conditions de forme (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

b) Dans le canton de Vaud, 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 la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD).

L'objet du litige est de déterminer si c'est à juste titre que l'assuré s'est vu infliger une suspension de 31 jours de son droit à l'indemnité de chômage pour s'être retrouvé sans travail par sa propre faute. Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du magistrat instructeur statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) 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 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

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.

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7 p. 88 consid. 1a et les références citées ; ATF 124 V 234 ; TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1). 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 autre emploi (TF 8C_285/2013 précité consid. 4.1 ; 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1 ; 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la jurisprudence citée). En revanche, lorsque l'assuré établit sur la base d'un certificat médical explicite (ou par un autre moyen de preuve) qu'on ne pouvait pas exiger de lui la continuation des rapports de travail, il faut partir du principe que celle-ci n'était pas exigible pour des raisons de santé (cf. TF 8C_943/2012 du 13 mars 2013 consid. 2 et les références). On ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations - loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220) (cf. TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et réf. citées). Tel est le cas par exemple de l'absence de versement du salaire ou le versement partiel de celui-ci malgré la mise en demeure de l'employé (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 37 ad art. 30, p. 310).

Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son emploi, il convient également d'examiner si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI (cf. TF 8C_629/2014 du 15 octobre 2014 consid. 2.2 ; TFA C 255/2004 du 9 mars 2005, consid. 3). Selon l'art. 16 al. 2 LACI, n'est notamment pas réputé convenable et, par conséquent, 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 (let. c). On doit cependant se montrer plus exigeant pour apprécier le caractère convenable du travail lorsque l'employé occupe la place que lorsqu'il s'agit d'y entrer (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_629/2014 précité ; 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2 ; Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30, p. 310). Les conditions fixées par cette disposition n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité

(Rubin, *ibid.*; cf. également Bulletin LACI IC du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], éd. janvier 2016 ch. D26 et D27 [état : octobre 2011]).

Il convient de relever que 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 (TF 8C_285/2013 précité consid. 4.1 et réf. citées). Dès lors, dans ce cas, les faits devront être appréciés non pas au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI mais de l'art. 44 al. 1 let. a OACI : il conviendra de déterminer si le travailleur a donné à son employeur un motif suffisant de le licencier (cf. Bulletin LACI IC, éd. 2016, D25 [état : octobre 2011]).

b) En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales 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 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 ; 126 V 319 consid. 5a).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; Gerhards, *Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz*, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, *op. cit.*, n° 31 ad art. 30, p. 308).

c) En l'espèce, il est constant que l'assuré a résilié son contrat de travail de durée indéterminée pour le 31 octobre 2015. En outre, il n'allègue pas ni a fortiori n'établit qu'il avait des assurances d'obtenir un autre emploi. Il ressort du dossier que son employeur lui a reproché de ne pas avoir atteint les objectifs fixés, à la suite de quoi il a été soumis à un processus d'amélioration de la performance. Si l'on peut comprendre que cette situation ait été un facteur important de stress pour l'assuré, ces circonstances ne suffisent cependant pas à estimer que la poursuite des relations de travail était insupportable au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. On constate au contraire que l'assuré n'a pas jugé nécessaire de consulter son médecin et qu'aucun certificat médical n'a été versé en cause. En outre, il ne fait valoir et le dossier ne laisse apparaître aucun autre élément propre à établir que son emploi n'était pas convenable ou qu'on ne pouvait exiger de lui qu'il le conservât.

Reste à déterminer si, comme l'assuré l'allègue, il était placé par son employeur dans le choix de résilier lui-même son contrat ou d'être licencié. Dans cette hypothèse, la situation devrait alors être examinée comme s'il s'agissait d'une résiliation par l'employeur (cf. TF 8C_285/2013 précité consid. 4.1 ; Rubin, op. cit., n° 34 ad art. 30, p. 309 et réf. citées).

L'assuré soutient que lors d'un entretien oral en mai 2015, son employeur l'aurait placé dans l'alternative de démissionner ou d'être licencié. Il explique qu'il a préféré donner lui-même son congé afin d'avoir davantage de chances sur le marché de l'emploi. Dans ses réponses à la Caisse, l'employeur a indiqué qu'il devait procéder à une évaluation de l'assuré début juillet 2015 conformément à la convention d'objectifs du 23 février 2015. Il a précisé que, si les performances attendues n'avaient pas été atteintes par l'assuré, il aurait résilié le contrat en juillet 2015 pour la fin du mois d'octobre 2015. Les déclarations de l'employeur sont corroborées par la convention d'objectifs figurant au dossier, signée par l'assurée le 26 février 2015, prévoyant que « une évaluation finale aura lieu en juillet 2015 et servira de base à la décision concernant la suite de la procédure » et que « si [l'assuré n'atteint] pas les objectifs fixés,

[l'employeur se réserve] le droit de procéder à une modification des rapports de travail pouvant aller jusqu'à leur résiliation ».

Au degré de la vraisemblance prépondérante, on doit retenir que l'employeur n'aurait pas résilié le contrat de travail avant le mois de juillet 2015, ce qui, compte tenu du délai de congé de trois mois, aurait prolongé les rapports de travail jusqu'en octobre 2015 au moins. En outre, il ne s'agit là que d'une hypothèse dès lors que la période pendant laquelle la performance de l'assuré devait être évaluée n'était pas encore terminée au moment où celui-ci a donné son congé, et devait encore durer plus d'un mois et demi. Ainsi, les pièces au dossier ne permettent pas d'établir qu'au moment déterminant, l'assuré n'avait pas eu d'autre choix que de résilier ses rapports de service, de sorte qu'il fallait y voir une résiliation de l'employeur au sens de la jurisprudence susmentionnée. Le seul fait que son avenir au sein de la société pouvait être à terme sérieusement compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi (cf. TF C 197/06 du 27 août 2007 consid. 5).

Dès lors, l'assuré a résilié volontairement son contrat de travail le 11 mai 2015 et, comme vu ci-dessus, cette résiliation était fautive du point de vue de l'assurance-chômage puisqu'on pouvait exiger de lui de conserver cet emploi.

3. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence 60 jours. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI).

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Dans cette mesure, le pouvoir d'appréciation de l'administration, respectivement du juge, n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 ; TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (cf. TF C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; 126 V 75 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 2 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

b) En l'espèce, il ne saurait être retenu que l'intimée a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant au recourant une suspension de 31 jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave.

En particulier, peu importe que l'assuré ait retrouvé un emploi deux mois après son entrée au chômage, le dommage effectif causé à l'assurance-chômage (notamment la durée du chômage) ne jouant aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute (TF 8C_577/2011 du 31 août 2012 consid. 3.2.3 ; Rubin, op. cit., n° 109 ad art. 30, p. 327). Il n'existe

donc aucun motif justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous du minimum prévu par l'art. 45 OACI pour une faute grave.

Il convient en définitive de retenir que la suspension de 31 jours qui a été infligée au recourant respecte le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 3 let. c OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

4. En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant - qui a au demeurant agi sans l'aide d'un mandataire professionnel - n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 1^{er} février 2016 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. P. _____,
- Caisse cantonale de chômage, à Lausanne,
- 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 :