

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 2 mai 2018

Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Laurency

Cause pendante entre :

E. _____, à [...], recourant,

et

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

**Art. 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; art. 44 al. 1 let. b, 45 al. 2 et 3
OACI**

E n f a i t :

A. E._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1991, a été engagé en qualité de « Junior Operations Program Manager » par L._____ SA (ci-après : l'employeur) dès le 1^{er} novembre 2016.

L'assuré a remis sa lettre de démission le 29 septembre 2017, dont la teneur est la suivante :

« Par la présente, j'ai le regret de t'informer de ma décision de quitter mon emploi au sein de L._____ SA. Comme nous en avons parlé début août, j'ai finalement fait le choix difficile de quitter L._____ SA afin d'entreprendre la formation MAS [Maîtrise d'études avancées] in Food Safety management de l'Université de [...], qui aurait pu me permettre d'intégrer un Service cantonal de la Consommation et des Affaires Vétérinaires (SCAV). Cependant, j'ai appris le 6 septembre dernier que cette formation n'aurait finalement pas lieu, remplacée par la formation DAS [Diplôme de formation continue universitaire] in Food Safety Services. Je ne suivrai finalement pas cette formation, à mon plus grand regret.

Cependant, ma décision ayant été prise et mon remplaçant déjà trouvé, je t'informe donc aujourd'hui que je terminerai mon travail à L._____ SA le **31 octobre** prochain. En effet, comme prévu dans mon contrat, je suis tenu de laisser à L._____ SA un mois de préavis avant mon départ.

Sache que ce travail aura été pour moi une excellente expérience et que je reste très motivé à retravailler un jour pour L._____ SA, si l'occasion se présente. »

Par courrier du 4 octobre 2017, l'employeur a indiqué ce qui suit :

« Tu m'as fait part de ton intention de quitter L._____ SA par ta lettre de démission remise en main propre le 29 septembre 2017.

Par cette présente, je t'informe que je prends bonne note de la résiliation de ton contrat de travail pour le 31 octobre 2017, conformément au délai de congé légal prévu.

Selon le contrat qui nous lie et le solde de tes congés restant dû de 7 jours, la date de fin de ton contrat est donc fixée au 20.10.2017. »

Le 17 octobre 2017, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi à 100 % auprès de l'Office régional de placement d'[...] (ci-après : l'ORP) à partir du 1^{er} novembre 2017.

Dans le formulaire « Demande d'indemnité de chômage » du 17 octobre 2017, l'assuré a indiqué avoir lui-même résilié le contrat de travail le 29 septembre pour le 31 octobre 2017, au motif d'une réorientation professionnelle, soit le début d'une formation en sécurité alimentaire en cours d'emploi.

En réponse à la lettre du 30 octobre 2017 de la Caisse lui demandant les raisons pour lesquelles il avait résilié son contrat de travail, l'assuré a exposé, par courrier du 7 novembre 2017, qu'au vu de son profil professionnel peu attractif dans le milieu très concurrentiel des biotechnologies, la nécessité d'une formation complémentaire lui paraissait évidente afin d'entrer dans le milieu des spécialistes des denrées alimentaires. L'assuré a allégué avoir d'abord annoncé par oral à son patron sa décision de démissionner fin août 2017 vu que la formation débutait en septembre 2017. Selon l'assuré, son patron a accepté sa démission et a très vite trouvé un remplaçant pour son poste. Le 6 septembre 2017, soit un jour après le début de la formation, l'assuré a appris que le MAS n'aurait finalement pas lieu. Seul le DAS était maintenu, formation qui ne correspondait pas à son profil. Il avait donc été poussé à abandonner les cours.

On extrait ce qui suit d'un courriel du 10 novembre 2017, envoyé par une responsable de la formation en sécurité alimentaire à une collaboratrice de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) :

« En réponse à votre demande téléphonique d'hier, nous vous confirmons que M. E. _____ a appris la non-reconduction de notre programme « MAS in Food Safety Management » au mois de septembre 2017, soit durant le 1^{er} module dispensé du programme DAS.

Après contrôle de nos documents (courriel d'annonce), il s'avère que M. E. _____ ne figurait pas sur la liste des destinataires du message annonçant la fin définitive du programme. De plus, son immatriculation auprès de l'Université de [...] avait bel et bien confirmé qu'il était inscrit pour le programme « MAS in Food Safety Management ».

Pour votre information, le programme DAS, composé des 11 premiers modules du programme MAS, seront les derniers modules dispensés [sic] pour cette formation en sécurité alimentaire. »

Par décision du 21 novembre 2017, la Caisse a suspendu le droit du recourant aux indemnités durant trente et un jours dès le 1^{er} novembre 2017, invoquant un abandon fautif d'un emploi réputé convenable, ce qui conduisait à une faute grave au sens de la loi sur l'assurance-chômage.

L'assuré a formé opposition contre cette décision le 24 novembre 2017 et indiqué qu'il s'était inscrit à la formation continue en vue d'améliorer sa situation professionnelle. Il était conscient que son choix représentait un risque financier dès lors qu'il devait trouver un emploi à 80 %, vraisemblablement pour un salaire inférieur au précédent, la formation représentant un temps de travail de 20 %. L'assuré a exposé qu'en raison d'un grave problème de communication entre les différentes entités responsables du programme, la formation n'existait simplement plus et qu'il avait donc dû se résigner à l'abandonner, le titre DAS ne représentant qu'une étape pour accéder au MAS. Il a admis que sa démission relevait de sa propre décision, mais demandait une diminution de la sanction, en expliquant qu'on ne pouvait lui reprocher la suppression de la formation choisie.

Par décision sur opposition du 12 décembre 2017, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 21 novembre 2017. Dans sa motivation, la Caisse a principalement retenu que l'assuré avait résilié son contrat de travail alors qu'il savait que sa formation n'aurait pas lieu, ce qui ressortait clairement de sa lettre de démission du 29 septembre 2017. Il s'est en outre inscrit au chômage dès la fin de son contrat. La quotité de la peine n'était pas critiquable.

B. Par acte du 21 décembre 2017, E._____ a saisi la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal d'un recours contre cette décision, concluant à une diminution de la sanction. Il n'a pas contesté avoir commis une faute, mais a estimé que la durée de la sanction était disproportionnée. Il a réitéré avoir démissionné oralement en août 2017 déjà, et non au moment de la remise de sa lettre le 29 septembre 2017, rédigée uniquement à des fins probatoires. A l'appui de sa demande de réduction de la sanction, il a fait valoir qu'il avait lui-même payé sa formation, s'étant ainsi perfectionné à ses propres frais, ce qui augmentait ses chances de retrouver un emploi. Il a ajouté qu'il avait fait des recherches d'emploi et de stage très intenses, justifiant une diminution de la sanction. Il a produit de nombreux échanges de courriels afin de prouver lesdites recherches (près de trente du 16 mai au 10 octobre 2017), dont notamment un email du 20 septembre 2017 qu'il a rédigé et qui mentionnait les éléments suivants :

« Je n'ai pris encore aucune décision quant au DAS mais vais sûrement devoir me résoudre à abandonner, les perspectives n'étant finalement pas si grandes. Je sais uniquement que mon patron ne me reprendra pas alors j'essaie de retrouver un travail (un peu différent si possible) dans la région. »

Dans sa réponse du 1^{er} février 2018, la Caisse a conclu au rejet du recours et relevé que les explications données par l'assuré quant à une démission en août 2017 paraissaient peu crédibles vu le délai de congé d'un mois et le début de la formation en septembre 2017. De plus, selon la Caisse, le recourant savait déjà le 29 septembre 2017 qu'il n'allait pas pouvoir débiter sa formation. Partant, il y avait lieu de retenir que l'assuré avait bel et bien annoncé son départ par sa lettre du 29 septembre 2017, en respectant le délai de congé d'un mois, alors qu'il savait que sa formation n'allait pas pouvoir être entreprise. La Caisse a en outre considéré que l'assuré aurait d'abord dû demander une réduction de son taux de travail et conserver son poste avant d'en avoir trouvé un nouveau correspondant mieux à ses attentes et à ses nouvelles ambitions professionnelles. Il y avait donc lieu de retenir une faute. Concernant la quotité de la sanction, elle ne devait pas être réduite vu que le recourant avait démissionné alors qu'il avait appris l'annulation de la formation.

Le recourant n'a pas fourni de déterminations complémentaires malgré le délai imparti.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si l'intimée, dans sa décision sur opposition du 12 décembre 2017, était fondée à confirmer la suspension pour une durée de trente et un jours du droit du recourant aux indemnités, en raison de la résiliation des rapports de travail au 31 octobre 2017.

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail

compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). 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.

Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent être remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT (Organisation internationale du travail) n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; sur l'ensemble de la question, voir Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 33 ss *ad* art. 30 LACI).

b) 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 autre emploi (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la référence citée). Toutefois, 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 (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des

obligations], RS 220 ; TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1). Tel est le cas par exemple de l'absence de versement du salaire malgré la mise en demeure de l'employé (Rubin, *op. cit.*, n° 37 *ad art.* 30 LACI).

c) Conformément à l'art. 44 al. 1 let. c OACI, est réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Selon la jurisprudence, le comportement d'un assuré qui abandonne un emploi convenable dans le but d'acquérir une formation complémentaire et qui, au terme de cette dernière (survenu, le cas échéant, plus tôt que prévue), se trouve sans emploi, doit être appréhendé au regard de la lettre c de l'art. 44 al. 1 OACI (ATF 122 V 43). Tel est le cas, selon la jurisprudence, lorsque la formation entreprise poursuit un but professionnel concret et prépare, au sens de l'art. 14 al. 1 let. a LACI, à une future activité lucrative suivant un cycle de formation, à condition qu'il s'agisse d'un cycle (usuel) réglementaire reconnu juridiquement ou à tout le moins de fait. De plus, la formation entreprise doit requérir de l'assuré une disponibilité telle que l'on ne puisse plus exiger de lui qu'il continue à exercer en parallèle son activité auprès de son ancien employeur au risque de compromettre le succès de sa formation (ATF 122 V 43 consid. 3c/aa).

d) 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). La suspension 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. 2 let. a à c OACI). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 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). Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3, TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; *Rubin, op. cit.*, n° 117 *ad art.* 30 LACI). La jurisprudence a précisé qu'il y a notamment lieu de tenir compte du fait qu'un assuré attende avant de s'annoncer au chômage et cherche du travail avec toute l'intensité requise, dès la résiliation du contrat et jusqu'au moment de requérir les prestations du chômage. Par un tel comportement, l'assuré participe en effet à la diminution du dommage : la probabilité de trouver une nouvelle activité pendant une certaine période existe dans la même mesure que si l'assuré bénéficiait de prestations de l'assurance après la fin des rapports de travail et cherchait en même temps un nouveau poste ; partant, le dommage que cause l'assuré par la résiliation des rapports de travail est vraisemblablement moins important lorsqu'il assume d'abord lui-même la perte de gain. Le comportement consistant à chercher du travail avec toute la diligence nécessaire après la résiliation du contrat de travail, tout en attendant avant de s'inscrire au chômage, doit donc être pris en considération à titre de facteur diminuant le dommage pour apprécier la gravité de la faute (TFA C 160/03 du 18 mai 2006 consid. 4.1 et les références citées ; également Bulletin LACI IC D62, dans sa version au 1^{er} juillet 2017, précisant au chiffre D75, 1.F que la sanction est réduite (1/6^e par mois) selon la durée entre l'annonce et l'acte fautif, et qu'en se perfectionnant à ses frais, l'assuré augmente ses chances de retrouver un emploi plus rapidement et de diminuer le dommage). 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 (TF C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 *in fine*). Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (*Rubin, loc. cit.*).

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 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

4. 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 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). 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 et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées). 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 139 V 176 consid. 5.2 et les références citées).

5. a) Il ressort des documents au dossier que le recourant s'est inscrit pour une formation en sécurité alimentaire composée d'un DAS (11 modules), qui pouvait être complété par un MAS (modules supplémentaires). Cette formation de maîtrise a néanmoins été annulée par les organisateurs. Le recourant n'en a été informé que lors du premier module du DAS, le 6 septembre 2017 (courriel du 10 novembre 2017). Les explications du recourant sont crédibles quant à l'annulation de la formation et en cohérence avec l'annonce de la démission en août 2017. L'employeur devait donc vraisemblablement être au courant du départ

prochain du recourant, soit avant la remise de la lettre du 29 septembre 2017 (ce qui est corroboré par l'email du 20 septembre 2017). Il est donc probable, comme l'allègue le recourant, qu'une personne avait rapidement été engagée par l'employeur pour le remplacer, raison pour laquelle il a dû donner sa lettre de démission alors qu'il savait que la formation avait été annulée. Il n'en demeure pas moins que le recourant a lui-même résilié son contrat de travail par courrier du 29 septembre 2017 et qu'il n'avait aucune perspective concrète de trouver un nouvel emploi.

De plus, l'annulation de la formation et une annonce d'une prochaine démission en août 2017 ne modifient en rien le fait que le recourant a résilié un emploi convenable, ce qu'il ne conteste pas, et qu'il s'est ensuite inscrit au chômage.

L'argument relatif à son impuissance face à la suppression de la formation ne lui est d'aucun secours non plus. En effet, la formation n'étant donnée qu'à 20 % d'un temps de travail, le recourant aurait de toute façon dû trouver un emploi pour les 80 % restants, ce qui est au demeurant attesté par les recherches d'emploi produites dans le cadre du recours (recherches débutées en mai 2017). Par conséquent, la jurisprudence relative à l'abandon d'un emploi convenable dans le but d'acquérir une formation complémentaire ne lui est pas applicable, dès lors qu'il ne s'agit pas d'une formation à plein temps (consid. 3c *supra*).

Le recourant ne s'est donc pas assuré d'avoir retrouvé un travail avant de résilier l'emploi convenable dont il disposait. Il ne fournit en outre aucune preuve concernant l'impossibilité de poursuivre son activité auprès de L._____ SA en parallèle à sa formation, soit en réduisant son taux. Par conséquent, la résiliation des rapports de travail doit être considérée comme fautive.

b) Pour ce qui est de la quotité de la sanction, le recourant se réfère au Bulletin LACI IC pour demander une diminution. Le chiffre D75 qu'il invoque ne s'applique qu'aux assurés ayant effectivement suivi une

formation après la résiliation du contrat de travail, ce qui n'est pas son cas. On ne peut dès lors fonder une diminution sur ce motif.

Quant au chiffre D62 dudit Bulletin, qui concrétise la jurisprudence du Tribunal fédéral (consid. 3d *supra*), il concerne les cas dans lesquels une diminution peut être accordée lorsque l'assuré attend avant de s'inscrire au chômage, tout en s'efforçant de rechercher du travail dans l'espoir de ne pas avoir à solliciter l'assurance-chômage. En l'espèce, le recourant s'est inscrit au chômage immédiatement après la fin des rapports de travail. Il n'a donc pas attendu afin de réduire le dommage lié à son comportement fautif. Une diminution de la sanction ne saurait lui être accordée en vertu du chiffre D62 non plus.

Partant, la quotité de la sanction ne prête pas non plus flanc à la critique.

6. a) Vu les considérants qui précèdent, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 29 septembre 2017 confirmée.

b) 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 n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 12 décembre 2017 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- E. _____,
- 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 :