

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 janvier 2020

Composition : Mme DURUSSEL, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

T. _____, à [...], recourante,

et

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

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

E n f a i t :

A. **a)**T. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], infirmière, est au bénéfice d'un contrat-cadre de travail pour des missions temporaires avec la société A. _____ Sàrl (ci-après : A. _____ ou l'employeur), à [...], active dans les placements de personnel fixe et temporaire pour les professions médicales, paramédicales et administratives, ainsi que pour toute autre profession en rapport avec le domaine médical. Ce contrat qui prévoit que l'employeur n'a pas l'obligation de fournir du travail au collaborateur ne déploie ses effets que parallèlement aux contrats de missions temporaires passés entre les parties. Le contrat de mission temporaire commence au premier jour de travail effectif et se termine à l'expiration de la durée convenue, sous réserve d'une résiliation intervenant de façon anticipée, soit pendant le temps d'essai soit en raison d'un licenciement immédiat pour justes motifs (contrat-cadre de travail pour les missions temporaires, édition janvier 2017, art. 2). Le délai de congé est de deux jours pendant le temps d'essai qui équivaut aux deux tiers de la mission mais au maximum à trois mois (art. 3).

b) Le 16 janvier 2019, l'assurée a conclu un contrat de mission (n°[...]) avec A. _____ pour des tâches auprès d'un Centre médico-social (CMS), les 4, 7 et 9 au 11 janvier 2019, auquel des avenants ajoutant des missions les 21, 23, 25 et 28 janvier 2019 ont été convenus les 22, 25 et 30 janvier 2019.

Entre-temps, le 22 janvier 2019, l'intéressée a obtenu d'A. _____ un contrat de mission (n°[...]) pour des soins à domicile prévus initialement le 3 janvier 2019, puis également pour les 2 et 31 janvier 2019 (contrat de mission n°[...] du 31 janvier 2019).

Par courrier du 3 février 2019, A. _____ a écrit ce qui suit à l'assurée :

“Contrat de mission N° [...]”

Madame,

Selon notre entretien téléphonique, nous vous confirmons que le contrat de mission susmentionné a été modifié comme suit :

Jours annulés : 02/31.01.2019 [...]”

Selon l'attestation de gain intermédiaire complétée par l'employeur le 4 février 2019, enregistrée le lendemain au dossier, l'assurée n'avait pas travaillé les 2 et 31 janvier 2019.

Par courrier électronique du 20 février 2019, l'employeur a précisé ce qui suit au gestionnaire en charge du cas de l'assurée auprès de la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...] (ci-après : la caisse) :

“Pour faire suite à notre conversation téléphonique de ce jour et après investigation il s'avère que les missions du 2 et du 31 janvier 2019 pour Madame T. _____ ont été annulées.

Elle n'a donc pas travaillé ces jours-ci.”

L'employeur a remis le « contrat d'annulation » du 3 février 2019, avec la précision que les dates des tournées de soins à domicile avaient été annulées par le locataire de services.

Le 21 février 2019, la caisse a informé l'assurée qu'elle considérait qu'il s'agissait d'une résiliation ne respectant pas le délai de congé en lui demandant d'offrir immédiatement ses services et de rester à la disposition de son ancien employeur pendant la durée du délai de congé de deux jours, le cas échéant de faire valoir ses droits en justice.

Par courriel du 26 février 2019, l'assurée a indiqué à la caisse qu'elle n'allait pas « entreprendre de revendications par rapport aux contrats de missions signés le 2 et le 31 janvier 2019 » et qu'il « s'agissait d'une erreur de leur part ».

Par décision du 28 février 2019, la caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assurée pour une durée d'un jour dès le 1^{er}

février 2019. Selon le courrier électronique précité, en refusant d'offrir ses services à l'employeur pour la période en question, l'intéressée avait expressément accepté le licenciement qui ne respectait pas le délai de congé. Elle devait dès lors être sanctionnée pour une perte fautive d'emploi en vertu de l'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).

Le 3 mars 2019, l'assurée s'est opposée à cette décision en demandant son annulation. Elle a expliqué que les missions des 2 et 31 janvier 2019 avaient été annulées en raison de l'hospitalisation de patients bénéficiant des services de soins à domicile de l'agence A. _____, et que ce n'était donc pas son choix. Précisant que dans le cadre de son travail sur appel elle restait disponible pour les jours annulés, elle a contesté ne pas avoir offert ses services à l'employeur.

c) Par décision du 22 mai 2019, la caisse a encore suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assurée pour une durée d'un jour dès le 1^{er} mai 2019. L'intéressée s'est vu reprocher le fait de ne pas avoir offert ses services à l'employeur après l'annulation d'une mission des 16 et 19 avril 2019 hors du délai de congé prévu selon contrat n° [...], comportement sanctionné au motif de perte fautive d'emploi.

d) Par décision sur opposition du 29 juillet 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée), a confirmé la décision du 28 février 2019 et rejeté l'opposition de l'assurée. Dans la mesure où cette dernière avait refusé ses services à l'employeur après la résiliation des missions des 2 et 31 janvier 2019, elle n'était plus disposée à effectuer le travail convenu. En acceptant la fin anticipée des missions sans respect du délai de résiliation, l'assurée avait renoncé à la poursuite des rapports de travail justifiant la suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. En qualifiant la faute de légère et en retenant la durée minimale de suspension prévue en pareil cas, il avait été correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances.

B. **a)** Par acte déposé le 13 août 2019 (timbre postal), T. _____ a déféré cette décision sur opposition devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant à son annulation. Les arguments développés par la recourante à l'appui de son acte seront repris ci-après dans la mesure utile pour la discussion de la solution au présent litige.

b) Le 18 septembre 2019, produisant son dossier, la caisse intimée propose le rejet du recours et la confirmation de la décision querellée.

c) Par ordonnance du 9 octobre 2019, la juge en charge de l'instruction a requis de la recourante la production du contrat-cadre de travail remis par A. _____ Sàrl lors de son premier entretien.

d) Le 23 octobre 2019, la recourante a produit son contrat-cadre de travail avec A. _____ dont une copie a été transmise à l'intimée pour son information, le 31 octobre 2019.

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). 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 leur notification (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 ; BLV 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 sur la suspension du droit de la recourante d'une durée d'un jour pour chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

3. a) Conformément à l'art. 30 al. 1 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 (let. a) ou a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance (let. b).

Aux termes de l'art. 44 al. 1 OACI, est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (let. a) ; 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 (let. b) ; 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 (let. c) ; a refusé un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée (let. d). Cette liste n'est pas exhaustive (ATF 122 V 43 consid. 3c/bb).

b) Selon la jurisprudence, le comportement du salarié qui consiste notamment à accepter un congé donné par un employeur en violation du délai contractuel ou légal est susceptible de tomber sous le coup de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (ATF 112 V 323 consid. 2b). En effet, dans

le cas où, par exemple, le congé a été donné sans respecter le délai légal ou contractuel, l'employé n'est pas fondé à élever des prétentions de salaire ou en dommages-intérêts pour la période allant jusqu'au terme régulier du contrat lorsqu'il l'accepte sans opposition. Pour qu'une sanction se justifie sur la base de cette disposition, il faut néanmoins que le comportement de l'assuré ait causé son chômage ; un tel lien de causalité fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 24 *ad* art. 30 LACI p. 306).

c) En l'espèce, selon l'intimée les missions temporaires des 2 et 31 janvier 2019 selon contrat n°[...] pour des soins à domicile prévus initialement le 3 janvier 2019, puis également pour les 2 et 31 janvier 2019, ont toutes deux été résiliées par A._____ SA hors du délai de congé de deux jours pendant le temps d'essai selon l'art. 3 du contrat-cadre de travail applicable, étant précisé que selon la jurisprudence chaque rapport de travail intérimaire fait courir un nouveau temps d'essai (ATF 117 V 248 consid. 3). T._____ n'a pas introduit d'action pour réclamer des prétentions en réparation du dommage subi pour les jours de travail annulés.

En acceptant la fin anticipée de ses missions temporaires l'assurée a renoncé à la continuation des rapports de travail justifiant la suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. En d'autres termes, le cas présent est comparable à celui de l'assuré qui accepte un licenciement en ne respectant pas le délai contractuel ou légal de congé ou consent à réduire la durée contractuelle du délai de congé (TF C 276/1999 du 11 juin 2001).

Dans une telle situation, le comportement de la recourante est susceptible de tomber sous le coup des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a ou b OACI.

De son côté, la recourante conteste tout comportement fautif de sa part dans la résiliation des missions temporaires des 2 et 31 janvier

2019. Elle fait valoir que son travail avec A. _____ est fonction de la demande des centres médico-sociaux pour des missions de soins à domicile qui lui sont confiées par l'intermédiaire de l'agence de placement. Après l'annulation d'une mission de soins à domicile « au dernier moment » pour divers motifs (décès, hospitalisations, etc.) elle explique être automatiquement remise en disponibilité.

d) La réduction des heures contractuelles décidée par l'employeur constitue une modification des clauses contractuelles (en l'occurrence acceptée par la travailleuse) et ne doit pas être qualifiée de résiliation des rapports de travail. Il est tout au plus possible d'assimiler cette situation à un congé-modification au sens étroit. En effet, lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification. Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (ATF 123 III 246 consid. 3 ; TF 4C.209/2002 du 28 novembre 2002 consid. 2.1). En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés (ATF 123 III 246 consid. 3 p. 249, confirmé *in* arrêt du Tribunal fédéral non publié 4C.385/1999 du 6 mars 2000 consid. 4a) ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles.

Le cas présent ne constitue pas un cas de résiliation définitive des rapports de travail puisque le contrat de mission proposé a été modifié en ce sens qu'il porte sur une période de travail de plus courte durée (à savoir, le 3 janvier 2019 et plus les 2, 3 et 31 janvier 2019). Il s'apparente davantage à un congé-modification.

Du point de vue de l'assurance-chômage, dans les cas de congé-modification, un assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables pour autant que celles-ci demeurent dans les limites de la notion de travail convenable. Il pourrait ainsi être sanctionné s'il ne les acceptait pas. Sous l'angle du droit du contrat de travail, l'adaptation

d'un contrat aux exigences variables de l'économie ou de l'entreprise est possible et admissible, de sorte que la résiliation sous réserve de modification n'est pas abusive. Ainsi, en cas de modification sensible du contrat par l'employeur, l'assuré doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (BORIS RUBIN, *op. cit.*, n. 28 *ad art.* 30 LACI p. 307).

In casu, il importe de rappeler qu'en présence d'un contrat de travail temporaire il y a lieu de tenir compte des impératifs propres au travail intérimaire, en lui réservant un traitement juridique particulier qui tienne compte de sa spécificité et du besoin particulier de souplesse dans l'intérêt même des travailleurs.

Le contrat-cadre de travail prévoit qu'A. _____ n'a pas l'obligation de fournir du travail au collaborateur. En refusant ou en contestant la modification de la mission, la recourante s'exposait à une résiliation du contrat de mission, voire même à ce que l'entreprise ne lui propose plus de missions par la suite. En effet, en cas de travail temporaire, le bailleur de services conclut, dans un premier temps, un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Il lui propose ensuite, au gré des circonstances et des demandes qu'il reçoit d'entreprises locataires de services, une mission à accomplir dans telle ou telle entreprise. Si le travailleur accepte la mission, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement (TF 4C.356/2004 du 7 décembre 2004, consid. 2.3 et les références citées). Ainsi, le contrat-cadre n'est pas un contrat de travail propre dont le travailleur pourrait déduire des droits. Les effets du contrat-cadre sont soumis à la condition suspensive qu'un contrat de mission soit conclu. Ce n'est qu'à ce moment que naissent les obligations essentielles du contrat individuel de travail au sens des art. 319 s. CO. Au terme de la mission, ces prestations ne sont plus dues, le contrat-cadre reste valable, mais il ne sortira ses effets que lorsqu'une nouvelle mission sera convenue, étant précisé que l'agence de placement n'est pas obligée de fournir du travail au collaborateur. Dans ces conditions, on ne voit pas quel reproche peut être fait à l'assurée qui a

accepté les nouvelles conditions de la mission temporaire tout en maintenant sa disponibilité.

L'employeur a résilié les missions des 2 et 31 janvier 2019 hors du délai de congé contractuel sans toutefois que la recourante n'ait refusé d'offrir ses services. Elle a en effet bénéficié d'autres missions temporaires durant cette période ainsi qu'après la période en cause, ce qui lui a notamment valu une nouvelle suspension dans son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi d'un jour dès le 1^{er} mai 2019 après l'annulation d'une mission des 16 et 19 avril 2019 hors du délai de congé selon contrat n° [...] (décision de suspension du 22 mai 2019 de la caisse intimée). Ainsi qu'elle le dit dans son courriel du 26 février 2019, la recourante n'entendait pas contester la modification de son contrat de mission des 2 et 31 janvier 2019, ce qui n'équivaut pas à un refus d'offrir ses services à l'employeur. Selon ses explications, l'annulation d'une mission de soins à domicile est en principe causée par l'hospitalisation de patients bénéficiant des services de soins à domicile « au dernier moment » pour divers motifs (décès, hospitalisations, etc.). Le « contrat d'annulation » du 3 février 2019 indique en effet que les dates des tournées de soins à domicile ont été annulées par le locataire de services directement. La recourante dit être automatiquement remise en disponibilité auprès de l'agence de placement tel que cela a été le cas après l'annulation de ses missions les 2 et 31 janvier 2019 ; le contrat-cadre reste par conséquent valable mais il ne sortira ses effets que lorsqu'une nouvelle mission sera convenue, et sans que l'agence de placement ne soit tenue de fournir du travail à sa collaboratrice. Ces explications sont convaincantes et rien au dossier ne permet de retenir le contraire. Ce sont donc ces circonstances qui sont retenues.

e) En définitive, on ne décèle en tous les cas pas de comportement fautif de l'assurée tombant sous le coup de l'art. 44 al. 1 let. a ou b OACI. Le contrat de travail a été modifié, en particulier les heures ont été réduites, par l'employeur au motif que les missions convenues ont été annulées par le client. Ce motif ne permet pas de déduire l'existence d'un comportement constitutif d'une violation de ses

obligations par l'employée. Aussi doit-on nier tout lien de causalité suffisant entre le comportement de la recourante et le congé-modification proposé par l'employeur pour les missions temporaires des 2 et 31 janvier 2019. Partant, c'est à tort que l'intimée a admis qu'une mesure de suspension se justifiait dans ce cas pour chômage fautif.

4. a) Au vu de ce qui précède, le recours doit être admis et la décision sur opposition annulée.

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, la recourante ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 29 juillet 2019 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- T. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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 :