

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 21 novembre 2022

Composition : M. NEU, juge unique
Greffière : Mme Tedeschi

Cause pendante entre :

F._____, à [...], recourant, représenté par Me Irina Brodard-Lopez,
avocate à Lausanne,

et

Caisse L._____, à Lausanne, intimée.

**Art. 17 al. 1 et 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. a et let. b
et 45 al. 3 OACI.**

E n f a i t :

A. Par contrat de travail du 25 mai 2015, F._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé comme installateur sanitaire pour une durée indéterminée par l'entreprise individuelle de X._____ (ci-après : l'employeur).

Le 13 avril 2021, l'assuré s'est inscrit en qualité de demandeur d'emploi, à un taux de 50 %, auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de [...] et a requis l'octroi d'indemnités de chômage de la Caisse L._____ (ci-après : la Caisse), indiquant avoir travaillé du 26 mai 2015 au 22 janvier 2021 auprès de son employeur, lequel avait résilié les rapports de travail à cette dernière date. Il a également mentionné qu'entre le 22 novembre 2020 et le 7 février 2021, il avait été empêché de travailler en raison d'une chute. La Caisse lui a ouvert un délai-cadre d'indemnisation s'étendant du 13 avril 2021 au 31 mai 2023.

Dans le cadre de l'instruction de cette demande d'indemnisation, la Caisse est notamment entrée en possession des documents suivants :

- quatre certificats d'arrêt de travail à 100 % en faveur de l'assuré établis par le Dr W._____, spécialiste en médecine interne générale, datés des 25 novembre 2020 (pour la période du 25 au 27 novembre 2020), 4 décembre 2020 (s'agissant de la période du 4 décembre au 23 décembre 2020), 21 décembre 2020 (portant sur la période du 18 décembre 2020 au 20 janvier 2021 et dans lequel ce médecin autorisait l'assuré à se rendre à l'étranger pendant son arrêt de travail, à la condition qu'il effectue de la physiothérapie au [...]) et 28 janvier 2021 (concernant la période du 20 janvier au 7 février 2021) ;

- une « lettre de licenciement » du 22 janvier 2021 adressée à l'assuré par X._____, rédigée en ces termes (sic) :

« [...] Monsieur,

Par la présente, je me permets de vous écrire afin de vous confirmer ce que je vous avais déjà dit en date du 12 novembre 2020 oralement, lors de votre reprise de travail suite à votre arrêt maladie (opération aux yeux), que j'ai décidé d'annuler votre contrat de travail.

Malheureusement, il me semble que ce contrat ne peut pas être annulé pour le 31 janvier 2021 comme je l'avais prévu et informé, car suite à votre accident et à votre prolongation répétitive d'arrêt accident, il y a des délais légaux à respecter et que je ne manquerai pas de respecter ces délais.

Toutefois si en tant qu'employeur j'ai des obligations envers vous, je vous rappelle qu'en tant qu'employé et même si vous êtes en arrêt accident vous continuez à avoir des obligations envers moi que vous semblez ignorer.

Une de ces obligations c'est celle d'informer de la durée de votre arrêt et éventuelle reprise afin que je puisse m'organiser, à savoir qu'après les diverses consultations et rendez-vous chez le médecin, vous devez de suite me faire parvenir les certificats et m'informer de votre situation.

A ce jour et sans comprendre la raison, il me semble que vous avez tendance à oublier un peu ces obligations et essayé à tout prix d'éviter de me rencontrer à savoir que :

- Selon vous, l'accident est survenu le 17.11.2020 (alors que selon les rapports de travail ce jour vous étiez à [...] sur un chantier avec votre collègue de travail à cette heure-là), nous nous sommes vus ce jour-là ainsi que ceux qui ont suivi sans que vous ne me parliez de cet accident.*
- En date du 22.11.2020 (dimanche), vous m'avez appelé vers 18 h 00, appel que je n'ai pas vu donc pas répondu et quelques minutes plus tard vous m'avez envoyé un SMS avec une photo du certificat d'accident daté du 21.11.2020 allant jusqu'au 25.11.2020, en disant que le lendemain donc le 23.11.2020 vous passeriez au bureau pour en discuter avec moi. Pourquoi avoir attendu dimanche soir pour me faire savoir de votre arrêt ?*
- A ce jour vous ne vous êtes pas présenté une seule fois au dépôt et avez toujours essayé de fuir de me rencontrer, vous êtes simplement passé voir ma fiduciaire pour l'annonce du sinistre à la Suva et rien de plus.*
- En date du 25.11.2020, j'ai reçu un autre certificat d'arrêt de la part de Mme S. _____ par mail allant jusqu'au 27.11.2020, mais pas de nouvelles directes de votre part.*
- En date du 27.11.2020, en fin de journée, comme je n'avais pas de vos nouvelles, j'ai essayé de vous appeler, car vous ne vous êtes même pas donné la peine de m'appeler suite à votre rendez-vous chez le médecin et vous m'avez informé simplement que l'arrêt continuait jusqu'au moins le 4.12.2020, vous êtes passé durant le week-end déposer l'arrêt dans la boîte aux lettres.*
- Pour le certificat d'arrêt qui part depuis le 4.12.2020 jusqu'au 23.12.2020, une fois de plus, vous n'avez pas donné de nouvelles suites à votre rendez-vous chez le médecin, mais une fois de plus reçu que le 7.12.2020 par mail de la part de Mme S. _____.*
- En date du 18.11.2020, vous avez demandé à votre collègue de vous apporter vos affaires restées au dépôt et vous ne vous êtes même pas donné la peine de m'appeler ou de me contacter pour cela.*
- Etant donné que votre certificat d'arrêt allait jusqu'au 23.12.2020, en date du 24.12.2020, je me suis rendu au dépôt, car je pensais que vous alliez reprendre le travail et vous ne vous êtes pas présenté ni donné de nouvelles, une fois de plus, je vous ai donc envoyé un SMS pour vous dire que je vous attendais au dépôt, message qui est resté jusqu'à ce jour sans réponse de votre part.*
- En date du 27.12.2020, étant donné que je n'avais toujours pas des nouvelles de votre part, je me suis permis de contacter Mme S. _____ par mail pour savoir si elle avait de vos nouvelles, puisque les derniers*

certificats venaient de son mail et surprise, 5 minutes plus tard ,je reçois un nouveau certificat qui avait été établi le 21.12.2020 pour la période du 18.12.2020 allant jusqu'au 20.01.2021 avec la mention « patient autorisé à se rendre à l'étranger pendant son arrêt de travail, condition physio au [...], bon remis au patient » ce qui pourrait me laisser croire que vous aviez des vacances prévues et pour lesquelles je n'ai jamais été mis au courant. Ce qui me laisse croire que quand vous avez demandé à votre collègue de vous apporter vos affaires vous saviez déjà de cette prolongation d'arrêt jusqu'au mois de janvier.

• Au vu de toute cette chronologie, vous auriez dû reprendre le travail hier matin et vous ne vous êtes pas présenté ce qui pourrait me laisser croire à un abandon du poste de travail et de ce fait un licenciement avec effet immédiat, mais étant donné votre façon de faire, je me laisse à croire que vous avez encore une prolongation d'arrêt, donc ce serait un congé non recevable.

Afin de conclure et pour nous éviter des longues procédures, je tiens à vous informer que si vous avez encore un certificat d'accident qui prolonge votre arrêt, vous êtes pour le moment sur un délai de protection pour votre licenciement, toutefois ce courrier servira dans le futur comme lettre de licenciement pour la prochaine échéance possible tout en respectant le congé légal.

Dans le cas contraire et que votre arrêt accident viens de se terminer hier et que vous ne vous êtes pas présenté à votre poste, prenez le présent courrier comme licenciement avec effet immédiat pour abandon de votre poste de travail sans aucun préavis.

Au vu de ce qui précède et si vous avez un nouvel arrêt accident vous devez me le faire parvenir au plus vite et dans le cas contraire de me dire quelles sont vos prétentions et quelle est la raison de votre réaction face à cette situation. [...] »

- une attestation du 16 avril 2021 de l'employeur, lequel indiquait que les rapports de travail s'étaient étendus du 26 mai 2015 au 7 février 2021, mentionnant que l'assuré avait été empêché de travailler entre le 21 novembre 2020 et le 7 février 2021 en raison d'un accident. Il relevait également que le dernier certificat d'arrêt de travail reçu portait sur la période du 20 janvier au 7 février 2021 et que, dans la mesure où l'assuré ne s'était pas présenté à son poste de travail le 8 février 2021, n'avait pas remis de nouveau certificat de travail et n'avait pas donné de nouvelles, il considérait que l'intéressé avait abandonné son emploi, ce qui justifiait la fin immédiate des rapports de travail au 8 février 2021.

Interrogé par la Caisse en date du 21 mai 2021, l'assuré a exposé, dans son courrier du 26 mai 2021, qu'il n'était pas en mesure de travailler et que tous les certificats médicaux avaient été adressés à son employeur dans les temps. Il a également porté au dossier les documents suivants :

- une déclaration d'accident effectuée le 24 novembre 2020 auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (ci-après : la CNA), dont il ressortait qu'en date du 17 novembre 2020, l'assuré avait glissé et était tombé sur le côté après être sorti de l'atelier et avoir marché sur des feuilles mouillées. Il s'en était suivi une interruption de travail à compter du 21 novembre 2020 ;

- un « résumé arrêts de travail 2021 » du 1^{er} juin 2021 du Dr W._____, lequel indiquait avoir établi trois certificats d'arrêts de travail à 100 % en faveur de l'assuré : un premier datant du 21 décembre 2020 (pour la période du 12 décembre 2020 au 20 janvier 2021), un deuxième daté du 28 janvier 2021 (portant sur la période du 20 janvier au 7 février 2021) et un troisième du 22 avril 2021 (relatif à la période du 28 novembre 2020 au 7 février 2021).

Par décision du 3 juin 2021, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de sept jours à compter du 13 avril 2021. Elle a considéré que l'assuré avait été licencié le 22 janvier 2021 avec effet au 30 avril 2021 et qu'il avait quitté son emploi dès le 8 février 2021, soit avant la fin du délai de congé contractuel ; il avait ainsi, en toute connaissance de cause, refusé de travailler jusqu'au terme du délai de congé, ce qui devait être qualifié de perte fautive d'une activité lucrative.

Par acte du 10 juin 2021, l'assuré s'est opposé à cette décision.

Dans une décision du 1^{er} juillet 2021, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pour une durée de 36 jours dès le 13 avril 2021 pour cause de chômage fautif. Elle lui a reproché d'avoir donné sa démission avec effet immédiat, en date du 8 février 2021, et d'avoir ainsi perdu de manière fautive son emploi auprès de X._____, lequel était qualifié de convenable.

Le 8 juillet 2021, l'assuré s'est opposé à cette décision.

En date du 16 novembre 2021, l'assuré, désormais représenté par Me Irina Brodard-Lopez, a complété ses oppositions des 10 juin et 8 juillet 2021. Il a fait valoir que le contrat de travail n'avait pas pu être résilié le 22 janvier 2021, dans la mesure il se trouvait en arrêt de travail jusqu'au 7 février 2021 en raison d'un accident, conformément au certificat d'arrêt de travail du 28 janvier 2021 du Dr W._____. Il a ajouté qu'il devait ainsi en principe reprendre son activité le 8 février 2021, mais n'avait pas été en mesure de s'exécuter, car il avait été infecté par le COVID-19, ce dont il avait informé son employeur le 1^{er} février 2021. Il a encore exposé que, dans un échange de courriels des 17 et 19 février 2021, son employeur l'avait contacté et qu'il lui avait répondu « être coincé » à l'étranger suite aux différentes mesures prises par les Etats, compte tenu de l'augmentation des cas de COVID-19 au [...], et ne pas encore pouvoir préciser la période à laquelle il pourrait reprendre le travail, dans la mesure où il ne connaissait pas la date de son retour en Suisse ni la durée de la quarantaine à laquelle il serait soumis à son arrivée. L'assuré a finalement relevé que, par courrier du 23 février 2021 – remis uniquement par courriel du même jour –, son employeur lui avait indiqué qu'il estimait que les rapports de travail prenaient fin, à défaut de pouvoir connaître la date de son retour en Suisse. Selon l'intéressé, force était de constater qu'il n'y avait pas eu de résiliation des rapports de travail le 22 janvier 2021, ni d'abandon de poste de sa part en date du 8 février 2021. A l'appui de ses explications, l'assuré a produit plusieurs documents, dont notamment les suivants :

- des résultats d'analyse de laboratoire datés du 18 janvier 2021 et révélant qu'il était positif au COVID-19 ;

- un courriel du 1^{er} février 2021 à son employeur, dans lequel il l'informait avoir été infecté par le COVID-19 et que son état de santé en lien avec son accident ne s'était pas amélioré ;

- un courriel de réponse du 2 février 2021, dans lequel l'employeur lui reprochait de ne pas le tenir informé de manière adéquate de ses rendez-vous médicaux, de ses arrêts de travail et de l'évolution de la situation depuis son accident ;

- un courriel du 17 février 2021 de l'employeur, indiquant ne pas avoir eu de contacts avec lui depuis le 4 février 2021 (par l'intermédiaire d'un appel téléphonique avec son épouse) et requérir des nouvelles sur sa situation ;

- un courriel de réponse du 19 février 2021, dans lequel il indiquait que, tel que mentionné lors de son dernier appel téléphonique, il était « bloqué » à l'étranger, qu'il devait procéder à des examens complémentaires et qu'il contacterait son employeur lorsqu'il aurait des nouvelles ;

- un courrier intitulé « fin des rapports de travail » du 23 février 2021 adressé par courriel du même jour, à teneur duquel l'employeur considérait que les rapports de travail avaient pris fin, dans la mesure où, en date du 8 février 2021, il ne s'était pas présenté à son poste de travail et qu'il n'était pas en mesure de lui transmettre un nouveau certificat médical ni de lui fournir une date de retour.

Par décision sur opposition du 12 avril 2022, la Caisse L. _____ (ci-après : l'intimée) a rejeté l'opposition du recourant relative à la décision du 1^{er} juillet 2021. Elle a retenu que l'employeur était légitimé à comprendre que l'assuré avait abandonné son emploi au 8 février 2021. Dès cette date, l'empêchement de l'intéressé ne pouvait en effet plus être considéré comme non fautif, car il ne résultait plus d'une maladie ni d'un accident, mais de la seule décision (fautive) de l'assuré de se rendre à l'étranger. Par surabondance, la Caisse a estimé que la solution serait identique si la faute de l'assuré devait être considérée comme un licenciement - et non comme un abandon de poste injustifié -, dans la mesure où l'intéressé avait lui-même provoqué la fin des rapports de travail par son comportement négligent. Finalement, la Caisse a retenu

que la faute de l'assuré était grave, ce qui justifiait une suspension du droit aux indemnités de chômage de 36 jours.

B. Par acte du 11 mai 2022, F._____, représenté par Me Irina Brodard-Lopez, a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition du 12 avril précédent, concluant, principalement, à sa nullité, subsidiairement, à son annulation et, encore plus subsidiairement, à son annulation avec renvoi de la cause à l'autorité intimée pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a substance fait valoir une violation de son droit d'être entendu et repris l'argumentation développée le 16 novembre 2021, soulignant n'avoir en aucun cas abandonné son poste, ni résilié les rapports de travail avec son employeur.

Dans sa réponse du 30 juin 2022, l'intimée a conclu au rejet du recours.

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 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. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé. Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 144 II 359 consid. 4.3; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1).

b) En l'espèce, est litigieuse la question de la légitimité de la suspension de 36 jours du droit aux indemnités de chômage prononcée pour chômage fautif par décision sur opposition du 12 avril 2022, laquelle porte uniquement sur la décision administrative du 1^{er} juillet 2021 ainsi que sur l'opposition du 8 juillet 2021 et son complément du 16 novembre 2021.

En effet, l'objet de la contestation est fixé par la décision sur opposition litigieuse. On peut s'étonner que cette dernière soit muette – tout comme les pièces du dossier constitué – quant au sort réservé à la décision administrative du 3 juin 2021 infligeant une suspension du droit aux indemnités de chômage de sept jours fondée sur le même état de fait et pour des motifs similaires. S'il y a lieu de penser que l'intimée a procédé à une révision, respectivement à une reconsidération (cf. not. art. 53 LPGA) de cette première décision en la réformant *in pejus* par son nouveau prononcé du 1^{er} juillet 2021, cette question excède toutefois l'objet de la contestation, lequel est circonscrit par la seule décision sur opposition sujette à recours rendue le 12 avril 2022.

3. a) Dans un premier grief de nature formelle, qu'il convient d'examiner à titre préalable, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. Selon lui, l'intimée avait fondé sa décision sur opposition sur une appréciation sommaire des faits et des pièces versées au dossier, sans qu'elle n'ait jugé nécessaire de compléter son instruction, et était motivée de manière lacunaire.

b) Aux termes de l'art. 49 al. 3 LPGA, l'assureur doit motiver ses décisions si elles ne font pas entièrement droit aux demandes des parties. Cette obligation, qui découle également du droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), a pour but que la personne destinataire de la décision puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'instance de recours soit en mesure, si elle est saisie, d'exercer pleinement son contrôle. Pour répondre à ces exigences, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la personne concernée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et arguments invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue de la procédure (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 141 V 557 consid. 3.2.1 et les arrêts cités). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des allégués et arguments qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 142 III 360 consid. 4.1.1 ; 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 133 III 235 consid. 5.2).

c) En l'occurrence, l'intimée a exposé de manière étayée les raisons factuelles et juridiques qui l'ont conduite à prononcer une suspension du droit aux indemnités de chômage du recourant. Ce dernier a par ailleurs été en mesure de les comprendre et de les contester de manière utile devant la Cour de céans. On ne saurait ainsi reprocher à l'intimée un défaut de motivation de la décision sur opposition litigieuse, respectivement une violation du droit d'être entendu du recourant.

Tel qu'invoqué, le grief tiré de la violation du droit d'être entendu porte également sur le résultat de l'appréciation des preuves, de sorte qu'il se confond avec celui de la violation de l'obligation d'instruire (art. 43 al. 1 LPG), à savoir avec celui de la constatation manifestement inexacte (y compris arbitraire) ou incomplète des faits pertinents, qui sera examiné avec le fond du litige.

4. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Aussi, en vertu 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.

b) Selon 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.

aa) Conformément à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, tel est notamment le cas de 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.

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail (arrêt C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV No 15 consid. 1 p.51). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant 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 ; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4).

bb) Conformément à l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est également réputé sans travail par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, 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.

Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; DTA 1989 n° 7 p. 88, C 18/89, consid. 1a et les références). 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. En revanche, 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 (TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées), au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations ; RS 220).

Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1).

5. a) Conformément à l'art. 61 let. c et d LPGA, le juge des assurances sociales établit les faits et le droit d'office, et statue sans être lié par les griefs et conclusions des parties. Son devoir d'examen d'office est toutefois limité par celui des parties de collaborer à l'instruction de la cause, d'alléguer les faits déterminants et de motiver leurs conclusions. Le juge n'est pas tenu, en particulier, de soulever d'office toutes les questions de fait ou de droit qui pourraient théoriquement se poser en rapport avec l'objet du litige. Il peut se limiter à traiter les griefs soulevés, hormis lorsqu'une lacune de la décision litigieuse ressort clairement du dossier et que sa rectification aurait une influence notable sur l'issue du procès (ATF 119 V 347 consid. 1).

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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

6. a) En l'espèce, l'intimée fait valoir, dans un motif principal, que le recourant a abandonné son emploi de manière fautive le 8 février 2021, au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI.

Il convient d'écarter cette argumentation.

En effet, jusqu'au 7 février 2021, le recourant se trouvait en arrêt de travail complet en raison d'un accident (cf. déclaration d'accident du 24 novembre 2020), ce qu'a attesté le Dr W. _____, notamment dans

son certificat médical rétroactif du 28 janvier 2021 et son « résumé arrêts de travail 2021 » du 1^{er} juin 2021. A cet égard, l'intimée tente de jeter le discrédit sur la période d'incapacité de travail attestée par le médecin traitant, qui aurait fait preuve de complaisance. Toutefois, ce moyen ne procède que de simples allégations, lesquelles ne ressortent d'aucune pièce portée au dossier et n'atteignent ainsi pas le degré de la vraisemblance prépondérante. Ce moyen tombe dès lors à faux.

De surcroît, tel que cela ressort des résultats d'analyse de laboratoire datés du 18 janvier 2021, le recourant a été infecté par le COVID-19 - ce dont on ne saurait l'accuser - alors qu'il se trouvait au [...]. Il en a informé son employeur, par courriel du 1^{er} février 2021 ainsi que par appel téléphonique du 4 février 2021. Il lui a ainsi expliqué qu'il ne lui était pas possible de savoir à quelle date il lui serait possible de rentrer en Suisse, eu égard à la situation sanitaire et aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19. A cet égard, l'intimée a qualifié la décision du recourant de se rendre à l'étranger d'inadéquante, respectivement de fautive, compte tenu de la situation sanitaire. Sur ce point, on ne saurait reprocher au recourant de circuler librement, alors qu'il s'était assuré l'aval de son médecin pour se rendre à l'étranger (cf. arrêt de travail du 21 décembre 2020 du Dr W. _____). Il n'est enfin pas responsable du blocage des frontières ou de l'interruption de la navigation aérienne au lieu de son séjour. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir qu'il aurait abandonné son travail de manière fautive en ne se présentant pas au travail le 8 février 2021.

Par ailleurs, il est établi que le recourant n'a jamais résilié son contrat de travail. C'est en réalité l'employeur qui a, par deux fois à tout le moins, mis fin aux rapports de travail, par courriers des 22 janvier et 23 février 2021.

b) Dans une argumentation subsidiaire, l'intimée retient que, même dans l'hypothèse où un abandon d'emploi ne pouvait être retenu, le recourant a, quoi qu'il en soit, donné un motif de licenciement à son employeur, à teneur de l'art. 44 al. 1 let. a OACI.

Il convient d'admettre ce motif.

Tel que cela ressort notamment du courrier de l'employeur du 22 janvier 2021, le recourant a, de manière répétée, remis tardivement ses certificats d'arrêts de travail entre les mois de novembre 2020 et janvier 2021, contrairement aux instructions reçues. Ce comportement est indubitablement propre à conduire une rupture des liens de confiance et à fournir à un employeur un motif de résiliation des rapports de travail. On comprend clairement du courrier de l'employeur du 22 janvier 2021, ainsi que de son courriel du 2 février 2021 que la raison qui l'a conduit à résilier le contrat de travail était que le recourant ne se conformait pas à son obligation de l'informer de la durée de ses arrêts de travail, des dates de ses éventuelle reprises de travail et, de manière générale, de l'évolution de la situation. Ces manquements s'illustrent en particulier par l'absence du recourant à son poste de travail en date du 21 janvier 2021, alors qu'à ce moment-là, son dernier arrêt de travail remontait au 21 décembre 2020 et portait sur la période du 18 décembre 2020 au 20 janvier 2021. C'est d'ailleurs à la suite de cet incident que l'employeur a notifié au recourant ledit courrier du 22 janvier 2021 pour l'avertir de la résiliation du contrat de travail. Cela étant, ce n'est qu'en date du 28 janvier 2021 - soit huit jours après que le recourant eut dû reprendre son activité professionnelle et durant lesquels l'employeur n'a eu aucun contact avec celui-ci - que le Dr W. _____ a établi un arrêt de travail rétroactif portant sur la période du 20 janvier au 7 février 2021.

Par ailleurs, contrairement au courrier de l'employeur du 22 janvier 2021, lequel décrit de manière détaillée la chronologie des événements, pièces à l'appui, le recourant s'est borné à alléguer - de manière peu convaincante et sans avoir fourni de preuve étayant ses propos - qu'il avait toujours remis ses certificats d'arrêts de travail en temps utile, respectivement n'a pas tenté de justifier les raisons pour lesquelles il aurait été empêché de les transmettre en temps utile, compte tenu des demandes légitimes de son employeur.

Enfin, il y a lieu d'observer que le recourant a persisté dans un comportement négligent. S'il a bien été infecté par le COVID-19 lorsqu'il se trouvait au [...], il en a été informé le 18 janvier 2021 par le résultat des analyses en laboratoire. A cette date, il savait également que la fin de son arrêt de travail, respectivement le retour à son poste étaient fixés au 21 janvier 2021. Plutôt que d'informer sans délai son employeur de la situation – rien au dossier ne laissant d'ailleurs suspecter que le recourant n'aurait pas été en mesure de le faire –, il s'est satisfait, en premier lieu, d'attendre que son médecin traitant établisse un arrêt de travail en date du 28 janvier 2021 – lequel concernait les suites de l'accident du 17 novembre 2020 et non l'infection au COVID-19 – et, en second lieu, d'avertir son employeur de sa contamination (ainsi que du défaut d'amélioration de son état de santé en lien avec les séquelles de son accident) par courriel du 1^{er} février 2021, soit seize jours après avoir pris connaissance de ses résultats de laboratoire. C'est le lieu de préciser que le recourant n'a pas joint à son courriel du 1^{er} février 2021 les résultats attestant de son infection, pouvant ainsi laisser planer le doute dans un contexte déjà tendu, et s'est contenté de lui indiquer succinctement qu'il lui enverrait « les informations nécessaires le long de [son] processus de récupération ». Ce n'est que lors de l'appel téléphonique du 4 février 2021 avec l'épouse de l'employeur que le recourant a fait, pour la première fois, référence aux difficultés relatives aux mesures sanitaires en vigueur. Plus encore, c'est l'employeur lui-même qui, par courriel du 17 février 2021, a pris l'initiative de se tenir informé de l'évolution de la situation du recourant, les derniers contacts avec son employé remontant à l'appel téléphonique susmentionné. Par courriel du 19 février 2021, le recourant lui a alors indiqué de manière lapidaire qu'il ne pouvait lui donner aucune réponse quant à son retour, ce qui a conduit l'employeur à confirmer la cessation des rapports de travail par courrier du 23 février 2021.

Pour le surplus, comme énoncé au consid. 3c ci-dessus, on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir contrevenu à son obligation d'instruire, au sens de l'art. 43 al. 1 LPGA, les éléments portés au dossier étant suffisants pour statuer. Le recourant ne fait du reste pas état des documents ou des informations utiles qui feraient défaut.

c) Il convient dès lors de constater que le recourant a, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail, de sorte qu'il s'est retrouvé au chômage par sa propre faute, au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI.

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

a/aa) 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 soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

bb) En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée).

cc) La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre

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. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_747/2019 du 20 mars 2019 consid. 4.2 et 4.3).

b) En l'occurrence, la caisse intimée a retenu que la faute du recourant était grave et lui a infligé une suspension d'une durée de 36 jours en application de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, lequel prévoit qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Or, tel que cela a été développé ci-dessus (cf. consid. 6a *supra*), le recourant n'a pas abandonné son emploi ni résilié les rapports de travail. On ne saurait ainsi suivre l'appréciation de l'intimée.

S'agissant d'un cas de chômage imputable à une faute de l'assuré, la faute doit être considérée comme variant de légère à grave (Bulletin LACI IC, D75, ch. 1. B). En l'espèce, si l'on peut reprocher au recourant d'avoir régulièrement remis ses certificats d'arrêts de travail de manière tardive, il n'en demeure pas moins qu'il les a produits. En outre, il a averti son employeur qu'il se trouvait au [...] et qu'il y avait contracté le COVID-19, ce qui entraînerait des difficultés pour son retour en Suisse, ce qui est concevable compte tenu de la situation relative à la pandémie de COVID-19 à cette époque.

Eu égard à ce qui précède, il convient d'atténuer la qualification de la faute imputée au recourant et de fixer à quinze jours la durée de la suspension du droit aux indemnités de chômage à compter du 13 avril 2021, ce qui correspond à la sanction maximale en cas de faute légère.

8. a) En définitive, le recours est partiellement admis, eu égard aux conclusions du recourant, et il convient de réformer la décision litigieuse en ce sens que le droit à l'indemnité de chômage du recourant est suspendu pour une durée de quinze jours à compter du 13 avril 2021.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA).

c) Vu l'admission partielle de ses conclusions, la partie recourante a droit à une indemnité de dépens à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA). Il convient d'arrêter cette indemnité à 1'000 fr., débours et TVA compris (art. 10 et 11 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1]), et de la mettre intégralement à la charge de la partie intimée.

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

- I.** Le recours est partiellement admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 12 avril 2022 par la Caisse L._____ est réformée en ce sens que le droit à l'indemnité de chômage de F._____ est suspendu pour une durée de quinze jours à compter du 13 avril 2021.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV.** La Caisse L._____ versera à F._____ un montant de 1'000 fr. (mille francs), à titre d'indemnité de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Irina Brodard-Lopez (pour F. _____),
- Caisse L. _____,
- Secrétariat d'état 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 :