

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 12 octobre 2022

Composition : Mme GAURON-CARLIN, juge unique
Greffière : Mme Berseth

Cause pendante entre :

T. _____, à [...], recourante,

et

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

Art. 30 al. 1 et 3 LACI ; art 44 al. 1 let. b et 45 OACI

E n f a i t :

A. T. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a travaillé pour le compte de l'E. _____ (ci-après : E. _____) en qualité de spécialiste en ressources humaines (RH) dès le 1^{er} mai 2020 au taux de 80%.

Par courrier du 7 novembre 2021, l'assurée a contesté auprès du président du Comité de direction de l'E. _____ les griefs soulevés par son supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel d'évaluation du 1^{er} novembre 2021, tout en déplorant que les démarches entreprises auprès du directeur de l'E. _____ dès juin 2021 ainsi que la proposition de médiation de ce dernier soient restées vaines. Elle a notamment fait valoir les éléments suivants :

« Malgré toute ma bonne volonté et même les échanges avec Monsieur le Directeur, qui me proposait même de ne plus passer par mon responsable concernant certains projets pour que je reste à l'E. _____, je ne parviens pas à voir une issue favorable.

J'attire également votre attention sur le fait que je suis la troisième collaboratrice consécutive de Monsieur B. _____ à ce poste RH sur une durée relativement courte.

Vous comprendrez qu'au vu des éléments qui précèdent, étant déjà atteinte de mon bien être, avec une charge de fatigue émotionnelle considérable, je vous soumets ma demande de départ par convention les conditions suivantes :

- Fin du contrat du 31.01.2022
- Libération de mon obligation de travailler dès le 29.11.2021
- Versement d'une indemnité de départ de 3 mois net
- Un certificat de travail correspondant à mes compétences et qualités. »

Par convention du 19 novembre 2021, T. _____ et l'E. _____ sont convenus de la fin de leur relation de travail au 31 janvier 2022, l'assurée étant libérée de son obligation de travailler dès le 29 novembre 2021.

T. _____ s'est inscrite au chômage le 13 janvier 2022 et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage dès le 1^{er} février 2022. A l'appui de sa demande, elle a indiqué que les rapports de travail avaient pris fin

sur la base d'une convention de départ et que son dernier jour de travail remontait au 26 novembre 2021.

La Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a mis l'assurée au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation couvrant la période du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2024.

Par courrier du 25 janvier 2022, la Caisse a demandé à l'assurée d'expliquer les raisons qui l'avaient amenée à quitter son emploi, tout en la rendant attentive au fait qu'elle risquait de ce fait une suspension de son droit à l'indemnité.

Par courriel du 27 janvier 2022, l'assurée a indiqué à la Caisse qu'elle avait rapidement rencontré des difficultés avec son supérieur hiérarchique, qu'elle avait essayé de résoudre la problématique d'elle-même et qu'une médiation avait été mise en place, toutefois sans succès. Très ébranlée par cette situation et en proie à une grosse fatigue émotionnelle, elle s'était sentie fortement atteinte dans son bien-être. Ne souhaitant pas « [se] rendre encore plus malade et [se] mettre en arrêt de travail », elle avait sollicité une convention de départ, qui avait été acceptée.

L'assurée a transmis à la Caisse la convention signée le 19 novembre 2021 par deux représentants du Comité de direction de l'E._____ et elle-même, dont il ressortait que la fin de la relation de travail était fondée sur l'art. 67, 2^e tiret du Statut du personnel de l'E._____ du 3 mai 2007 régissant la cessation de fonction par entente mutuelle.

Par décision du 1^{er} mars 2022, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assurée pour une durée de 31 jours indemnisables dès le 1^{er} février 2022, dès lors qu'elle avait donné sa démission, acceptée par convention du 19 novembre 2021, avec effet au 31 janvier 2022, pour des motifs qui ne suffisaient pas à qualifier l'emploi

quitté de non convenable, et qu'elle portait de ce fait la responsabilité de sa perte de travail.

Le 10 mars 2022, l'assurée s'est opposée à la décision précitée. Elle a en substance fait valoir que si elle était bien à l'initiative de la convention de départ, elle avait des motifs valables de vouloir mettre fin aux rapports de travail. Son environnement de travail étant non convenable et préjudiciable à sa santé, elle savait que la situation n'allait pas s'améliorer et avait préféré avoir l'honnêteté de demander à partir plutôt que de se mettre en arrêt maladie. A l'appui de sa contestation, elle a décrit les difficultés relationnelles rencontrées avec son supérieur hiérarchique et produit une copie de son courrier du 7 novembre 2021 au président du Comité de direction d'E._____.

Le 4 avril 2022, l'assurée a été engagée par la société [...], au taux de 54% à partir du 1^{er} mai 2022.

Par décision sur opposition du 29 avril 2022, la Caisse, par sa Division juridique, a rejeté l'opposition et confirmé la décision du 1^{er} mars 2022. Elle a considéré que les conditions de travail difficiles, alimentées par des désaccords voire des conflits avec son supérieur, ne suffisaient pas à admettre que la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible, et qu'en l'absence de certificat médical, l'assurée n'avait pas établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son environnement de travail était préjudiciable à sa santé. En démissionnant d'un emploi réputé convenable, l'assurée avait donc mis à la charge de l'assurance-chômage son choix de quitter son emploi plutôt que de chercher des solutions moins définitives. Une telle résiliation du contrat de travail, sans être assurée d'obtenir un autre emploi, était constitutive d'une faute grave qui justifiait une suspension de son droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours, correspondant à la sanction minimale pour ce type de faute.

B. Par acte daté du 20 mai 2022, remis à la poste le lendemain, T._____ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud contre la décision sur opposition du 29 avril

2022, dont elle a conclu à la réforme dans le sens d'une diminution de la durée de la suspension prononcée par la Caisse. A l'appui de sa contestation, elle fait valoir qu'en tant que mère divorcée en charge de deux enfants, elle s'est retrouvée dans une situation financière très difficile du fait de la sanction subie. Elle admet qu'elle a demandé de quitter son poste de travail sans être assurée d'avoir un autre emploi et sans certificat médical, mais elle justifie ce choix par sa volonté de s'arrêter avant d'être trop brisée et de se retrouver à l'assurance des mois durant. Elle considère que doit être pris en compte comme circonstance atténuante dans l'évaluation de la quotité de la suspension le fait que la convention de départ n'est intervenue qu'en dernier ressort, après qu'elle a entrepris différentes démarches auprès de son employeur et demandé à être accompagnée d'un médiateur. Elle explique encore avoir tout mis en œuvre pour retrouver un nouvel emploi aussitôt qu'elle a été libérée de l'obligation de travailler, et avoir trouvé dès le mois d'avril 2022 un travail en gain intermédiaire, qu'elle occupe encore, avec la volonté de trouver un autre emploi dans les meilleurs délais, pour sortir du chômage.

Dans une réponse du 8 juin 2022, l'intimée a conclu au rejet du recours et au maintien de la décision entreprise.

Dans une réplique du 29 juin 2022, la recourante relève que c'est à tort que l'intimée a retenu qu'elle n'avait pas essayé de résorber le conflit par une solution moins définitive qu'une rupture des relations de travail. Elle avait au contraire entrepris plusieurs démarches auprès du directeur, auquel elle avait rapidement signalé les dysfonctionnements de son responsable, avant de solliciter une discussion tripartite, qui avait débouché sur la mise en œuvre d'une médiation. La recourante fait également valoir que, contrairement à ce qui a été retenu par la Caisse, elle n'a pas résilié son contrat de travail, mais a obtenu une convention de départ. Elle explique avoir préféré être proactive en trouvant cet arrangement à l'amiable, plutôt que de se mettre en arrêt de travail ou en ouvrant une procédure judiciaire. Précisant avoir appris que ledit responsable avait quitté son poste peu après son départ, elle estime ne

pas devoir assumer seule la responsabilité de la perte de son emploi, alors que l'employeur ne subit aucune sanction.

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 30 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. (31 indemnités journalières à 284 fr. 45 = 8'817 fr. 95), la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 1^{er} février 2022, au motif que l'assurée a commis une faute grave en quittant à sa demande son emploi sur la base d'une convention de départ conclue avec son employeur.

3. Doit en premier lieu être examiné le point de savoir si, en concluant avec son employeur une convention de départ ayant conduit à la fin des rapports de travail au 31 janvier 2022, la recourante a, sur le principe, commis une faute justifiant une sanction sous la forme d'une suspension du versement de ses indemnités de chômage, ou si, au contraire, la poursuite des rapports de travail n'était quoi qu'il en soit plus exigible.

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).

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. Tel est en principe le cas de l'employé 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI).

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, TF C 18/89, consid. 1a et les références). Des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec des supérieurs ou des collègues de travail, une mauvaise atmosphère de travail, des problèmes de santé non attestés médicalement ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. 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, 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1 et les références citées), 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).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a).

b) C'est tout d'abord en vain que la recourante fait valoir que, contrairement à la terminologie utilisée par l'intimée, elle n'a pas résilié son contrat de travail, mais qu'elle a conclu avec son employeur un arrangement à l'amiable ayant conduit à la fin des rapports de travail. Les circonstances et les termes dans lesquels la fin de la relation de travail est intervenue ne changent rien au fait que la situation est susceptible de tomber sous le coup de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, puisqu'en signant la convention, la recourante a signifié sa volonté de quitter son emploi au 31 janvier 2022. De surcroît, il ressort de sa lettre du 7 novembre 2021 à son employeur qu'elle est à l'origine de la convention prévoyant la cessation des relations de travail. Elle s'est donc bien retrouvée sans travail de son propre fait et il n'apparaissait pas déraisonnable d'examiner la situation sous l'angle de l'art. 44 al. 1 let. b OACI traitant de la résiliation du contrat par l'employé, comme l'a fait l'intimée. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) considère à cet égard qu'une résiliation du contrat de travail d'un commun accord équivaut à une résiliation par l'assuré (cf. Bulletin LACI IC, D24). En tout état de cause, l'énumération des cas de chômage fautif figurant à l'art. 44 al. 1 OACI n'étant pas exhaustive (ATF 122 V 43 consid, 3c/bb), il n'est pas indispensable d'attribuer un cas de figure à l'une des lettres de cette disposition réglementaire. Il suffit

d'établir que la situation entre dans le champ d'application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, en présence d'un assuré qui s'est retrouvé sans emploi en raison de circonstances qui lui incombaient et qui étaient évitables.

c) Les éléments au dossier ne permettent ensuite pas d'admettre que la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible. Lorsqu'elle a signé la convention de départ fixant la fin des rapports de travail au 31 janvier 2022, la recourante n'avait en effet conclu aucun autre contrat de travail lui permettant d'éviter d'émarger au chômage dès le 1^{er} février 2022. Or, comme le précise la jurisprudence, il convient de se montrer particulièrement restrictif lorsqu'il s'agit d'examiner si des circonstances permettent d'admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Dans cette optique, des relations tendues, voire des conflits, avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas en tant que tels à remettre sérieusement en cause le caractère convenable d'un emploi (consid. 3a *supra*). S'il est indéniable que des tensions et des difficultés de communication telles que rapportées par la recourante sont pénibles et rendent le climat de travail pesant, elles ne constituent toutefois pas des circonstances suffisamment graves pour qu'il n'ait pas pu être exigé de l'assurée qu'elle conserve ce poste tout en recherchant un nouvel emploi. Les motifs avancés par l'assurée n'entrent pas dans le champ d'application de l'art. 337 CO régissant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs. Il ressort en outre de son courrier du 7 novembre 2021 que la recourante a été entendue dans ses doléances, puisqu'elle affirme avoir obtenu de son directeur une proposition d'aménagement de son travail lui permettant de traiter certains projets sans en référer à son responsable, limitant ainsi les occasions de désaccords voire de conflits. Si l'assurée sentait malgré cette mesure son état de santé se détériorer du fait de ses conditions de travail, au point que la poursuite des relations contractuelles lui paraissait inenvisageable, il lui appartenait de solliciter l'avis d'un médecin qui aurait, cas échéant, pu en attester. Sans un tel certificat médical, le tribunal ne peut valablement retenir qu'un motif lié à l'état de santé est établi au degré de la vraisemblance prépondérante (ATF 144 V 427 consid.

3.2) et rend la poursuite des rapports de travail non exigible, même le temps de trouver un nouvel emploi.

d) Au vu des éléments qui précèdent, il y a lieu de conclure que la recourante s'est trouvée sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, sans qu'aucune circonstance ne permette d'admettre que la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible et sans qu'elle puisse établir qu'elle était assurée d'un nouveau travail lui permettant d'éviter de solliciter les prestations de l'assurance-chômage dès le 1^{er} février 2022. C'est ainsi à juste titre que l'intimée a considéré que la perte d'emploi était due à une faute de l'assurée au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, qui devait être sanctionnée par une suspension de son droit à l'indemnité. L'intéressée ne le conteste d'ailleurs plus au stade du recours, puisqu'elle semble admettre le principe de la suspension et ne demande plus dorénavant qu'une diminution du degré de la faute et de la durée de la suspension. Il convient ainsi d'examiner ces questions.

4. La suspension du droit à l'indemnité de chômage étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la gravité de la faute, puis de se prononcer en conséquence sur la quotité de la suspension.

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 60 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 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).

Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Un motif valable peut être lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1; 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_268/2017 du 17 août 2017 consid. 4.1).

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) Il ressort du dossier qu'aucun élément constitutif d'un motif valable ne permet de qualifier de moyenne ou légère la gravité de la faute commise par la recourante, et ainsi de déroger au principe posé par l'art. 45 al. 4 OACI, selon lequel l'abandon d'un emploi convenable est en principe constitutif d'une faute grave. La recourante a décidé de quitter son emploi en raison d'une relation tendue et d'une collaboration difficile avec son supérieur, circonstances malgré lesquelles il a été considéré qu'elle se trouvait sans emploi par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (cf. consid. 3d *supra*). Le contexte dans lequel ces événements se sont déroulés ne présente aucune particularité liée à la situation subjective de l'assurée ou à des circonstances objectives de nature à réduire la gravité de la faute au point de la considérer comme moyenne ou légère. En particulier, le fait que la recourante invoque qu'elle se retrouve dans une situation familiale et financière difficile en raison de l'application de la sanction litigieuse, que son ancien supérieur a quitté l'entreprise peu après elle et qu'elle a retrouvé un nouvel emploi dès le mois d'avril 2022 ne constituent pas de telles circonstances. Les démarches entreprises par la recourante auprès de son employeur pour tenter de résorber les tensions et améliorer le climat de travail ne constituent pas non plus un motif valable permettant une requalification de la gravité de la faute. Tout au plus s'agit-il de circonstances pertinentes pour fixer la durée de la suspension à l'intérieur du cadre légal, à savoir dans la fourchette de 31 à 60 jours prévue par l'art. 45 al. 4 let. b OACI en

cas de faute grave (TF 8C_813/2021 du 3 août 2021 consid. 5.3 ; 8C_650/2017 du 25 juin 2018 consid. 7.4).

c) Dans sa jurisprudence rendue en matière de faute grave, le Tribunal fédéral a retenu que pour une évaluation appropriée de la quotité d'une suspension, il convient de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; TF 8C_24/2021 du 10 juin 2021 consid. 6 ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30). Dans le cas d'espèce, en fixant à 31 jours la durée de la suspension litigieuse, soit le minimum prévu par la loi en cas de faute grave, l'intimée a dûment tenu compte, en faveur de la recourante, de toutes les circonstances particulières de son cas, singulièrement de sa démarche tendant à apaiser le conflit avec son supérieur. L'appréciation de la quotité de la suspension des indemnités de chômage effectuée par la Caisse – la plus favorable à la recourante s'agissant d'une faute grave – ne prête donc pas flanc à la critique.

5. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée 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 la recourante, au demeurant non représentée par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 29 avril 2022 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- T. _____,
- 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 :