

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 29 janvier 2024

Composition : M. PIGUET, juge unique
Greffier : M. Favez

Cause pendante entre :

A. _____, à [...], recourant,

et

CAISSE DE CHÔMAGE X. _____, à [...], intimée.

Art. 30 LACI et 45 OACI

A. A._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 197[...], a travaillé à compter du 12 avril 2020 pour E._____ SA (ci-après : l'employeur) en qualité de plâtrier et peintre.

Le 27 mai 2022, l'assuré a résilié son contrat de travail pour le 31 juillet 2022.

L'assuré s'est inscrit le 3 octobre 2022 auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP).

L'assuré a complété le formulaire intitulé « *Demande d'indemnité de chômage* » le 4 octobre 2022, revendiquant l'octroi de l'indemnité de chômage dès le 3 octobre 2022. Il y a indiqué avoir résilié son contrat de travail pour les motifs suivants (ch. 20) :

Versements des salaires mensuels comme indiqué sur le contrat de travail incomplets et ceci sur plusieurs mois d'affilée et plusieurs demandes effectuées

Par courrier du 5 octobre 2022, la Caisse de chômage X._____ (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a invité l'assuré à lui fournir des explications sur les raisons ayant motivé sa démission.

Le 13 octobre 2022, l'assuré s'est prononcé sur la résiliation de son contrat de travail comme suit :

J'ai résilié mon contrat de travail car mon employeur ne me versait pas la totalité du salaire, et ceci sur plusieurs mois d'affilée. Je lui ai demandé maintes fois de me payer, sans réaction de sa part. Il y a aussi des messages que j'ai fait lorsque j'ai su qu'il fallait des traces écrites.

Il a joint à son envoi un courrier à E._____ SA daté du 13 octobre 2022, par lequel il mettait en demeure son ancien employeur de lui verser, d'ici au plus tard le 21 octobre 2022, le salaire net du mois de juin 2022 par 4'958 fr. 90, dont à déduire 1'000 fr. versé le

7 septembre 2022, et le salaire net du mois de juillet 2022 par 4'801 fr. 85.

Le 1^{er} novembre 2022, l'assuré a réitéré la mise en demeure du 13 octobre 2022 auprès de son ancien employeur.

Le 25 octobre 2022, E._____ SA a indiqué à l'assuré que le salaire du mois de juin 2022 (4'958 fr. 90) avait été payé en deux parties les 15 (1'000 fr.) et 21 juillet 2022 (3'958 fr. 90) et que le salaire du mois de juillet 2022 avait fait l'objet d'un acompte de 3'000 fr. versé en mains propres le 29 juillet 2022 et d'un acompte de 1'000 fr. versé le 7 septembre 2022, précisant que le solde de 801 fr. 85 lui serait versé prochainement.

Par courrier du 15 novembre 2022, après vérification de sa part, l'assuré a mis en demeure son ancien employeur de lui verser la somme de 1'801 fr. 85 pour le salaire du mois de juillet 2022, le solde ayant été payé.

Par décision du 29 décembre 2022, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de chômage durant trente et un jours dès le 3 octobre 2022, au motif qu'il avait démissionné d'un emploi jugé convenable sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi.

A._____ s'est opposé à cette décision en date du 12 janvier 2023. Il a expliqué avoir quitté son emploi en raison du versement tardif de petites parties du salaire par l'employeur en espèces malgré ses demandes tendant au versement du salaire dans les temps sur son compte bancaire. Il en déduisait que l'emploi n'était pas convenable.

Alors représenté par le Syndicat Z._____, l'assuré a complété son opposition en fournissant un tableau explicatif des paiements de son salaire en espèces par petites tranches.

Répondant à une demande de la Caisse du 10 août 2023, l'assuré a indiqué le 7 septembre 2023 que son ancien employeur avait conservé les quittances des versements ponctuels du salaire sans lui en remettre copie et que toutes les transactions n'avaient pas donné lieu à quittance. Il a précisé qu'il avait régulièrement demandé à son ancien employeur le versement des soldes des salaires dus. Il a en outre produit un extrait de son compte postal.

Par décision sur opposition du 21 septembre 2023, la Caisse a partiellement admis l'opposition formée par l'assuré et réduit la durée de la suspension à vingt-trois jours dès le 1^{er} août 2022. Elle a confirmé le principe de la suspension des indemnités de chômage, considérant que l'assuré avait quitté un emploi convenable sans être assuré de disposer d'un nouvel emploi au moment de la résiliation des rapports de travail. Sur le plan de la quotité de la sanction, la Caisse a retenu, au titre de circonstances atténuantes, le fait que l'employeur ne respectait pas les conditions de la convention collective concernant le versement des salaires, les demandes de l'assuré auprès de l'employeur, la mise en demeure de ce dernier et le respect du délai de congé contractuel pour réduire la sanction à vingt-trois jours.

B. Par acte du 16 octobre 2023, A. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision précitée, concluant implicitement à son annulation. Il a réitéré les arguments qu'il a fait valoir au stade de l'opposition et précisé que la réduction de la sanction montrait que la Caisse n'était pas sûre du caractère convenable de l'emploi auprès d'E. _____ SA.

Dans sa réponse du 25 juin 2021, la Caisse a conclu au rejet du recours, se référant à sa décision sur opposition du 21 septembre 2023

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. Le litige a pour objet le bien-fondé la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-trois jours, au motif qu'il aurait résilié son contrat de travail avec E. _____ SA sans s'être préalablement assuré d'avoir un autre emploi.

3. a) La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

b) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

c) 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).

d) 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 du Code des obligations (CO, RS 220 ; TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1). Si l'absence de versement du salaire ou le versement partiel de celui-ci, malgré une mise

en demeure, justifie une résiliation immédiate, un simple différend salarial sans gravité ne justifie pas une telle manifestation de volonté (TF 8C_606/2010 du 20 août 2010 consid. 3.2).

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) En l'occurrence, il est constant que le recourant a résilié les rapports de travail qui le liaient à E. _____ SA sans s'être assuré d'avoir un autre emploi, si bien que les deux premières conditions cumulatives entraînant une suspension du droit à l'indemnité de chômage au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont réunies. Demeure litigieuse la question de savoir si A. _____ peut se prévaloir de motifs qui rendaient la continuation des rapports de travail inexigibles.

b) Le recourant fait valoir que l'emploi auprès d'E. _____ SA n'était pas convenable en raison du paiement partiel et ponctuel du salaire, lequel contrevenait à la CCT applicable. Cependant, aucune pièce du dossier n'atteste d'une mise en demeure de l'employeur avant que le

recourant ne démissionne de son emploi. Les échanges de messages « WhatsApp » au demeurant non traduits, ne suffisent pas. L'assuré ne démontre pas qu'il y a fixé un délai à son employeur pour le versement des salaires partiellement ou pas payés. Il n'a pas non plus réclamé de sûretés avant de démissionner. En l'absence d'une mise en demeure avant la résiliation des rapports de travail, les conditions d'une résiliation du contrat de travail fondée sur les art. 337 ou 337a CO n'étaient donc pas réalisées, étant au demeurant observé que le recourant a résilié le contrat de travail en respectant le délai de congé. Ce n'est en effet que par courrier du 13 octobre 2022 que le recourant a mis en demeure son employeur de lui verser son salaire, à savoir au moment où l'intimée lui a demandé des renseignements concernant la résiliation des rapports de travail (cf. courrier de l'intimée du 5 octobre 2022). Aussi, il y a lieu de considérer que le recourant a quitté un emploi qui demeurerait convenable et que la continuation des rapports de travail était exigible pendant le temps nécessaire à retrouver un nouvel emploi ou tout du moins le temps de mettre en demeure son employeur pour le salaire des mois de juin et juillet 2022, ce qu'il a du reste fait en date des 13 octobre, 1^{er} et 15 novembre 2022, soit tardivement.

c) Compte tenu de ce qui précède, force est de constater qu'il n'existait aucune circonstance sérieuse qui rendait la continuation des rapports de travail inexigible. Il s'ensuit que le recourant a quitté un emploi réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI, sans s'être assuré d'en obtenir un autre. Il s'est ainsi retrouvé au chômage par sa propre faute, s'exposant à une sanction au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

6. La suspension étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle 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. 3 OACI).

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de trente et un jours (cf. CASSO ACH 199/18 - 86/2019 du 14 mai 2019 consid. 6a ; voir également RUBIN, op. cit., n° 119 ad art. 30 LACI).

Cela étant, le Tribunal fédéral a jugé que la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage doit être fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité et que le barème adopté par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), qui constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons, 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 particulier (ATF 130 V 125 consid. 3.5).

b) En l'espèce, en retenant une faute moyenne, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 3 let. b OACI, et non pas une faute grave (Bulletin LACI IC D75 1.D) sanctionnant le cas de perte de travail fautive au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, la caisse intimée a qualifié la faute de manière adéquate, eu égard aux faits que l'employeur n'a pas respecté les conditions fixées par la convention collective de travail dans le versement des salaires au recourant (versements du salaire tardif, incomplets, par acompte, sans quittance) malgré les demandes de ce dernier, que le recourant avait respecté le délai de congé et qu'il avait finalement entrepris le recouvrement des créances de salaires impayées.

Partant, la suspension de 23 jours, à savoir le milieu de la fourchette prévue pour une faute moyenne (art. 45 al. 3 let. b OACI), qui a

été infligée au recourant n'apparaît pas critiquable ni excessive et respecte le principe de proportionnalité, de sorte qu'elle doit être confirmée.

7. a) En conséquence, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision entreprise confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi ne le prévoyant pas (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA *a contrario*).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 21 septembre 2023 par la Caisse de chômage X. _____ est confirmée.

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

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- A. _____ (recourant),
- Caisse de chômage X. _____ (intimée),
- 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 :