

# FR\_GERICHTE 605 2018 264 vom 29. November 2019

FR Kantonsgericht, 2019-11-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2018\\_264](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2018_264)

FR: FR\_GERICHTE 605 2018 264 du 29 novembre 2019

IT: FR\_GERICHTE 605 2018 264 del 29 novembre 2019

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté en temps utile et dans les formes légales, auprès de l'autorité judiciaire compétente par un assuré directement touché par la décision querellée, le recours est recevable.

### E. 2.1

Selon l'art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; SR 837.0) le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) précise qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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.

### E. 2.2

Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré. Cela étant, c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi. Il s'agit toutefois de tenir compte de l'ensemble des circonstances. On ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Si l'absence de versement du salaire ou le versement partiel de celui-ci, malgré mise en demeure, justifie une résiliation immédiate, un simple différend salarial sans gravité ne justifie pas une telle manifestation de volonté. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art 16 LACI (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, art. 30 n. 37 et les références citées; cf. aussi arrêt TF 8C\_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1). De plus, la notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI (en relation avec l'art. 30 al. 1 LACI) doit être interprétée conformément à la Convention OIT n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (RS 0.822.726.8) qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi "sans motif légitime". Si l'employeur ou l'évolution de la place de travail poussent l'assuré à résilier son contrat ou si l'assuré a des motifs légitimes de quitter son travail, on ne peut plus parler d'un abandon volontaire de

l'emploi au sens de la Convention (arrêt TF 8C\_629/2014 du 15 octobre 2014 consid. 2.2 et les références citées).

### **E. 2.3**

Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 158 consid. 1a; ATF 121 V 210 consid. 6c). 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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 117 V 264 consid. 3b). Le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables. 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 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2 et les références citées; arrêt TF 8C\_704/2007 du 9 avril 2008 consid. 2; ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).

### **E. 3**

Est en l'espèce litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que la Caisse a suspendu le recourant dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de douze jours pour chômage fautif suite à la résiliation du contrat de travail qui le liait à C.\_\_\_\_\_ Sàrl.

#### **E. 3.1**

Le recourant fait valoir que C.\_\_\_\_\_ Sàrl accusait dès le début d'importants retards dans le versement du salaire mensuel. Il aurait régulièrement interpellé son employeur à ce sujet, tant oralement que par messages téléphoniques, demandant que les salaires soient versés le dernier jour du mois. Finalement, il a résilié son contrat de travail le 14 juillet 2017, le délai de congé contractuel d'un mois étant dûment respecté. Il expose avoir déjà eu des problèmes d'arriérés de salaire avec de précédents employeurs. Par SMS des 22 septembre et 25 novembre 2017, il aurait à nouveau mis son employeur en demeure. La Caisse fonderait en substance sa décision sur le constat selon lequel il n'aurait pas effectué une résiliation immédiate de son contrat de travail au sens de l'art. 337 CO, ni une résiliation immédiate au sens de l'art. 337a CO, son courrier de résiliation du 14 juillet 2017 ne faisant état d'aucun motif justificatif. Toutefois, la seule et unique question à analyser est selon lui celle de savoir si l'on pouvait exiger de lui qu'il garde son emploi auprès de C.\_\_\_\_\_ Sàrl au moment de la résiliation du 14 juillet 2017.

#### **E. 3.2**

Le contrat de travail de durée indéterminée avec C.\_\_\_\_\_ Sàrl date du 3 avril 2017 (dossier Caisse pièce 83), avec une entrée en service prévue le 1er mai 2017. Par lettre du 14 juillet 2017 (dossier Caisse pièce 73), le recourant a résilié ses rapports de travail avec C.\_\_\_\_\_ Sàrl pour le 31 août 2017, sans invoquer les motifs de la résiliation. La Caisse,

par lettre du 19 janvier 2018 (dossier Caisse pièces 69 et 75), a demandé au recourant des documents pour clarifier les circonstances de la résiliation de son contrat de travail. Dans le "Formulaire concernant la résiliation de votre dernier emploi" (dossier Caisse pièce 79), rempli par le recourant le 29 janvier 2018, ce dernier a indiqué avoir respecté le délai de résiliation légal et a justifié la résiliation par des retards dans le paiement des salaires et des salaires non payés. La lettre de résiliation aurait été envoyée par le syndicat suite aux retards de paiement, respectivement aux non-paiements des salaires. Aux dires de l'assuré, le salaire d'août 2017 n'aurait toujours pas été payé et il serait dans l'attente de nouvelles du patron de C.\_\_\_\_\_ Sàrl, qui lui aurait promis de régler cette situation jusqu'à la fin de l'année 2017.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 Le 2 février 2018 (dossier Caisse pièce 80), la Caisse a notamment demandé au recourant de produire des copies de ses correspondances avec C.\_\_\_\_\_ Sàrl concernant le non-respect des délais de paiement et salaires dus. Dans l'attestation de l'employeur du 6 février 2018 (dossier Caisse pièce 82), C.\_\_\_\_\_ Sàrl a indiqué que les rapports de travail avaient duré du 1er mai au 31 août 2017 et que les salaires avaient été versés jusqu'au 31 août 2017. Le 12 février 2018 (dossier Caisse pièce 84) la Caisse a derechef demandé que soient produites des copies de la correspondance échangée entre le recourant et C.\_\_\_\_\_ Sàrl. Par courrier reçu par la Caisse le 19 février 2018 (dossier Caisse pièce 86), le recourant a indiqué n'avoir malheureusement pas de correspondance à produire, toute la communication avec C.\_\_\_\_\_ Sàrl ayant eu lieu par oral ou par des messages téléphoniques, ces derniers étant en portugais. A son opposition du 9 avril 2018 (dossier Caisse pièce 96), le recourant, déjà représenté par le syndicat, a joint des relevés bancaires. De ceux-ci, il ressort que les paiements des salaires ont eu lieu respectivement aux dates suivantes: 4 mai 2017 (salaire d'avril 2017), 12 juin 2017 (salaire de mai 2017), 20 juillet 2017 (acompte du salaire de juin 2017) et le 11 août 2017 (solde du salaire de juin 2017 et salaire de juillet 2017), le salaire d'août 2017 n'ayant à ce jour toujours pas été versé. Par lettre au syndicat du 17 avril 2018 (dossier Caisse pièce 97), la Caisse a demandé si le recourant avait entrepris des démarches à l'encontre de C.\_\_\_\_\_ Sàrl concernant le salaire d'août 2017 et a requis cas échéant que tout justificatif lui soit communiqué. La Caisse a précisé qu'aucune mise en demeure écrite ne ressortait du dossier. Toutefois, référence ayant été faite à des messages écrits en portugais, la Caisse a demandé à ce que tout justificatif prouvant que le recourant avait adressé à son ancien employeur des interpellations ou mises en demeure lui soit transmis (courriers, courriels, SMS, etc.). Dans sa réponse du 25 avril 2018 (dossier Caisse pièce 100), le syndicat a avancé, concernant le salaire d'août 2017, que le recourant avait interpellé oralement l'employeur après sa démission et que par SMS du 25 novembre 2017 ce dernier lui aurait promis le paiement du salaire. De plus, une mise en demeure aurait été envoyée par le syndicat le 12 avril 2018 (lettre datée du 9 avril 2018), par courrier A et recommandé. Dit envoi aurait été retourné au motif que le destinataire était introuvable. Le recourant aurait également interpellé oralement et directement l'employeur pour les autres salaires. Par la suite, la Caisse a demandé à plusieurs reprises, par lettre du 29 mai 2018 (dossier Caisse pièce 101), lettre du 4 juin 2018 (dossier Caisse pièce 103), courriel du 4 juin 2018 (dossier Caisse pièce 105) et courriel du 7 août (dossier Caisse pièce 106), des informations à C.\_\_\_\_\_ Sàrl, mais en vain. Par courriel du 27 août 2018 (dossier Caisse pièce 108), la Caisse a demandé au syndicat si le recourant avait entamé une procédure à l'encontre de son ancien employeur ou s'il envisageait de le faire. Dans sa réponse (reçue par la Caisse le 1er octobre 2018; dossier Caisse pièce 109), le recourant a confirmé que le motif de résiliation de son contrat de

travail était bien les retards, respectivement les non-versements de salaire. En ce qui concerne une éventuelle future procédure, il a estimé

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 une procédure en paiement contre la société quelque peu aventureuse, longue voire inutile, dans la mesure où il n'était même pas certain que la société C.\_\_\_\_\_ Sàrl existe encore.

### **E. 3.3**

Il sied de relever, à la décharge de l'assuré, que dès le premier mois des rapports du travail avec C.\_\_\_\_\_ Sàrl celle-ci était en retard avec le paiement du salaire, que le retard est devenu plus important de mois en mois et que le recourant avait déjà connu des problèmes identiques avec d'autres employeurs (cf. dossier Caisse pièces 9 et 19, selon lesquelles le syndicat s'occupait de ces cas). Certes selon la doctrine présentée ci-dessus, l'absence de versement du salaire, malgré mise en demeure, justifie une résiliation immédiate du contrat de travail. Néanmoins, la jurisprudence n'admet l'existence d'un tel motif justificatif qu'avec réserve. Dans un arrêt du 27 mars 2013, le Tribunal fédéral a eu à juger le cas d'une assurée, directrice d'une entreprise, qui gagnait au moins CHF 20'000.- par mois et qui avait résilié son contrat de travail de façon immédiate à un moment où la somme des arriérés de salaire ascendait à CHF 76'894.-. Le Tribunal fédéral a retenu que l'assurée aurait dû arrêter de travailler jusqu'au paiement de la créance ou éventuellement résilier le contrat en respectant le délai légal, ce qui lui aurait donné la possibilité de chercher du travail pendant le délai légal (cf. arrêt TF 8C\_1009/2012). Dans une autre affaire, la Haute Cour avait retenu que la poursuite des rapports de travail devenait inexigible lorsque l'employeur, nonobstant la fixation d'un délai, refusait le paiement d'un salaire (considérable) sur une longue période, étant entendu qu'une mise en demeure était dans la règle exigée dans de tels cas de figure (cf. arrêt TF 4A\_633/2012 du 21 février 2013 consid. 8.1 et les références citées). Le cas d'espèce n'atteint pas un tel degré de gravité, tant s'en faut. En effet, en définitive, seul le dernier salaire (celui d'août 2017) n'a pas été versé du tout. En outre, au moment de la résiliation du contrat de travail le 14 juillet 2017 par le recourant, le salaire de juin 2017 n'avait certes pas encore été versé, mais les paiements des salaires des mois d'avril et de mai 2017 avaient été effectués, certes avec des retards de respectivement quatre et douze jours, le salaire de juin a été payé le 20 juillet 2017 (acompte) et le solde le 11 août 2017 avec le paiement du salaire de juillet 2017. De l'avis de la Cour, on ne saurait parler ici d'un refus de paiement (considérable) du salaire par C.\_\_\_\_\_ Sàrl. Par ailleurs, le recourant ne parvient pas à prouver qu'il a effectivement mis en demeure l'employeur avant la résiliation du contrat de travail. Les seules preuves apportées sont bien postérieures à la résiliation du contrat de travail du 14 juillet 2017 et, de surcroît, elles n'attestent pas d'une réelle mise en demeure de l'employeur : En effet il ressort des SMS de septembre et novembre 2017 (dossier Caisse pièce 100) que l'employeur avait promis de payer avant les vacances et de la lettre du syndicat datée du 9 avril 2018 que le versement du salaire dans un délai de cinq jours avait été exigé. Les conditions requises par l'art. 337 CO pour une résiliation immédiate du contrat de travail ne s'avèrent dès lors pas remplies en l'espèce. Par conséquent, le recourant ne peut pas se prévaloir d'un juste motif qui aurait rendu son travail inexigible. Dans ces conditions et conformément à la jurisprudence et à la doctrine susmentionnées, il y a lieu d'admettre l'existence d'un comportement inadéquat. La Caisse était alors en droit de prononcer une mesure de suspension.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8

#### **E. 4**

Reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

##### **E. 4.1**

D'après l'art. 45 al. 3 OACI la suspension dure 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). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (Art. 45 al. 4 lit. a OACI). La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles telles que l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, des circonstances particulières telles que le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail (p. ex. des pressions subies au lieu de travail), ou encore de fausses hypothèses quant à l'état de fait, p. ex. quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI Indemnité de chômage [IC] Marché du travail/Assurance-chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie, ch. D64). Le fait que le recourant a été engagé peu de temps après au service d'une autre entreprise n'est pas de nature à atténuer la gravité de sa faute, la durée de la suspension étant exclusivement fixée en fonction du comportement fautif de l'assuré et non pas en fonction de la durée effective du chômage (cf. arrêt TF C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 6.2 et les références citées) Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2; arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa).

##### **E. 4.2**

Le cas d'un chômage fautif est normalement considéré comme une faute grave avec une suspension d'au moins 31 jours. En jugeant que le recourant n'avait commis qu'une faute légère et en fixant à douze jours la durée de la suspension, la Caisse a déjà pris en compte de manière adéquate les circonstances du cas particulier et n'a commis aucun excès ou abus de son pouvoir d'appréciation. Sa décision ne prête dès lors pas le flanc à la critique.

#### **E. 5**

Pour les raisons exposées ci-dessus, le recours, mal fondé, est rejeté et la décision sur opposition du 2 octobre 2018 est confirmée. Il n'est pas perçu de frais de justice. Le recourant qui succombe n'a pas droit aux dépens. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 la Cour arrête : I. Le recours de A. \_\_\_\_\_ est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice ni octroyé de dépens. III. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 29 novembre 2019/bsc Le Président : Le Greffier-rapporteur :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.