

FR_GERICHTE 605 2020 24 vom 12. Februar 2021

FR Kantonsgericht, 2021-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2020_24

FR: FR_GERICHTE 605 2020 24 du 12 février 2021

IT: FR_GERICHTE 605 2020 24 del 12 febbraio 2021

Regeste

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

Erwägungen

E. 5

jours pour faute légère. Il fait valoir que, contrairement à l'avis de l'autorité intimée, le litige lié à l'affiliation à la prévoyance professionnelle et les conditions de travail ne permettraient plus que l'on exige de lui qu'il conserve son emploi, de sorte qu'aucune faute ne saurait lui être imputée. Si une telle faute devait être tout de même retenue, il invoque que ces éléments constituent à tout le moins des motifs de réduction de la durée de suspension et que la faute devrait être qualifiée de légère. Dans ses observations du 4 mars 2020, la Caisse intimée propose le rejet du recours, relevant que les allégations concernant les conditions de travail ne sont pas établies et que le recourant a été informé de l'absence d'affiliation à la LPP seulement après avoir donné sa démission. En outre, son refus de transmettre son opposition à son ancien employeur lui donne à penser qu'il ne voulait pas permettre à ce dernier de s'expliquer sur les dysfonctionnements invoqués. Elle considère que l'emploi litigieux ne répondait pas à ses attentes personnelles, ce qui ne justifiait aucunement l'abandon de l'emploi réputé convenable. C. Dans ses contre-observations du 9 avril 2020, le recourant prétend avoir informé son employeur des situations non conformes aux règles de sécurité, sans qu'une réaction n'ait émané de sa part, et fait valoir que ces interventions auraient été constatées dans des rapports de sécurité établis par la SUVA. Il requiert à ce titre la production par la SUVA desdits rapports, en particulier ceux relatifs à un chantier sur lequel il aurait travaillé, ainsi que l'audition d'un ancien collaborateur de la société, en précisant ne pas s'opposer à ce que son ancien employeur prenne position sur ses griefs. Dans son ultime écriture du 15 juin 2020, la Caisse intimée maintient sa conclusion tendant au rejet du recours et ne voit pas d'inconvénient à l'administration de preuves supplémentaires si besoin, en estimant toutefois que le recourant aurait pu la requérir plutôt dans la procédure. Elle souligne qu'il aurait expressément affirmé ne pas vouloir que son opposition soit transmise à son employeur pour détermination. Il sera fait état des arguments développés par les parties à l'appui de leurs conclusions dans les considérants de droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 10 en droit 1. Interjeté en temps utile ■ compte tenu des fêtes de fin d'année ■ et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière par un recourant directement touché par la décision sur opposition attaquée et dûment représenté, le recours est recevable. 2. Aux termes de 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; RS 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. Conformément

à l'art. 30 al. 2 in fine LACI, la suspension est, dans un tel cas, prononcée par la caisse de chômage. 2.1. 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) complète cette disposition en précisant 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. Selon l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le délai de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. 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. Il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi même s'il ne s'est pas préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre. Il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute au sens de l'article 44 al. 1 let. b OACI s'il quitte cet emploi. Dans ce contexte, on s'inspire des règles de l'art. 16 al. 2 LACI, qui énumère les situations dans lesquelles un travail n'est pas réputé convenable (arrêts TF C 22/04 du 8 octobre 2004 cons. 3.1 et C 135/02 du 10 février 2003 cons. 2.2.1). 2.3. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail doit toutefois être examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (arrêts TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2 et 8C_958/2008 du 30 avril 2009 consid. 2.2; RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage [cité: RUBIN, Commentaire], 2014, p. 310, art. 30 n. 37).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 Selon la jurisprudence, 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. De même, en cas de modification sensible du contrat par l'employeur, l'assuré doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de retrouver un autre emploi qui corresponde mieux à ses ambitions. On ne saurait toutefois 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 (RUBIN, Commentaire, p. 310, art. 30 n. 37 et les références jurisprudentielles citées; cf. aussi arrêt TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées). 2.4. A propos de l'art. 337 CO, la jurisprudence a précisé que, s'il était exclu d'invoquer des circonstances survenues après la communication de la résiliation avec effet immédiat comme justes motifs, il demeurerait possible, à titre exceptionnel et sous réserve de certaines conditions restrictives, de se prévaloir de circonstances antérieures au moment de cette déclaration, mais que son auteur ne connaissent pas et ne pouvaient pas connaître (ATF 121 III 467 consid. 5). Si l'on transpose cette jurisprudence dans le droit de l'assurance-chômage, un assuré qui a donné son congé sans avoir pris conscience qu'il pouvait se prévaloir d'un juste motif de résiliation immédiate serait dès lors susceptible de ne pas être sanctionné (RUBIN, Assurance-chômage: Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2e éd. 2006, p. 443). 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; 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 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, à savoir 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 126 V 353 consid. 5b). 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). 4. Est litigieuse, en l'espèce, la question de la suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 33 jours, pour chômage imputable à une faute du recourant, en particulier pour avoir résilié lui-même son contrat de travail, sans l'assurance d'obtenir un nouvel emploi. 4.1. Il ressort du dossier de la cause que ce dernier exerce son droit aux indemnités de chômage depuis le 1er juillet 2019.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 4.1.1. Il a travaillé comme architecte dès le 15 octobre 2018 au service de l'entreprise B. _____ SA à C. _____, société active dans la réalisation de tous travaux de construction et le suivi des chantiers (cf. extrait du registre du commerce, dossier Caisse, p. 62). L'intéressé percevait un salaire mensuel brut de CHF 5700.- augmenté à CHF 6000.- dès le 1er janvier 2019 (cf. contrat de travail, dossier Caisse, p. 143). Cette relation de travail faisait suite à une mesure de marché du travail précédemment octroyée sous forme d'allocations d'initiation au travail, dont la décision rendue à cette occasion par la Caisse mentionnait comme employeur D. _____ SA (cf. décision du 23 octobre 2018 rendue par le Service public de l'emploi, dossier Caisse, p. 184). L'administrateur unique de cette société au moment des faits était également celui de la société B. _____ SA, ce qui explique que le contrat de travail a été conclu entre cette dernière et le recourant (cf. extrait du registre du commerce, dossier Caisse, p. 60). Ce contrat prévoyait notamment un délai de résiliation d'un mois lors de la 1ère et 2ème année de service (dossier Caisse, p. 142). 4.1.2. Par courrier daté du 29 mai 2019 (dossier Caisse, p. 159), le recourant a démissionné pour le 30 juin 2019, respectant ainsi le délai contractuel de congé. Il s'est toutefois abstenu d'en indiquer les motifs, de sorte que la Caisse a voulu entendre l'employé et son ancien employeur. Par courrier du 9 juillet 2019, le recourant explique que la direction des travaux dont il avait la responsabilité était compliquée en raison de la gestion atypique de l'entreprise, ce qui lui aurait provoqué du stress et des insomnies, dégradant son état de santé (dossier Caisse, p. 164). La société B. _____ SA a, pour sa part, relevé, par courrier du 24 juillet 2019, que le recourant souhaitait faire uniquement de l'architecture bien que la direction des travaux fasse également partie de son cahier des charges. Elle allègue qu'il n'arrivait pas à assumer cette tâche par la pression qu'il s'imposait, si bien qu'il aurait préféré démissionner (dossier Caisse, p. 135). 4.1.3. L'intéressé a fini par retrouver un emploi en tant qu'architecte et conducteur de travaux dès le 9 septembre 2019 et s'est donc désinscrit du chômage (cf. contrat de travail, dossier Caisse, p. 124 et désinscription du chômage, dossier Caisse, p. 123). Auparavant, il avait exercé cette même activité de 2017 à 2018 pour le compte d'une société immobilière et comme architecte de 2013 à 2017 auprès d'une entreprise spécialisée dans ce domaine (cf. CV de l'assuré, dossier Caisse, p. 194). 4.1.4. Force est ainsi de reconnaître que son activité d'architecte et de directeur des travaux au sein de société B. _____ SA s'inscrivait dans

le sens de son parcours et de son expérience professionnels. Comme l'a souligné à juste titre la Caisse intimée, le fait que la fonction de directeur des travaux n'était pas expressément inscrite dans l'offre d'emploi publiée, ni sur son contrat de travail, ne saurait renverser ce constat, dès lors qu'il ressort de plusieurs pièces au dossier qu'il disposait de nombreuses années d'expérience dans ce domaine et que ses recherches visaient des postes intégrant fréquemment cette fonction. Quant aux griefs relatifs aux conditions d'engagement, au plan de formation et au salaire, invoqués au stade de l'opposition mais non-repris dans son mémoire de recours, la Cour ne voit aucun motif

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 de s'écarter de l'appréciation de la Caisse intimée exposée sur ce point dans sa décision sur opposition. Par conséquent, cet emploi pouvait de prime abord être qualifié de convenable. 4.2. Dans un premier grief, le recourant fait valoir qu'un litige avec son employeur concernant son affiliation à la prévoyance professionnelle aurait rendu la poursuite des rapports de travail inexigible. 4.2.1. Il avait déjà évoqué cette problématique au stade de son opposition, expliquant que des cotisations LPP étaient déduites mensuellement de son salaire, alors qu'il n'avait pas été affilié auprès d'une caisse de prévoyance professionnelle. Sur la base de ses fiches de salaire, il avait en effet constaté que son ancien employeur déduisait de son salaire un montant fixe de CHF 200.- à titre de cotisation LPP, ce qui l'a incité à lui demander auprès de quelle caisse de prévoyance il était affilié. La société lui aurait indiqué qu'il était assuré auprès de E. _____. Il a vérifié cette déclaration en adressant un courrier daté du

E. 7

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

E. 7.1

Conformément à l'art. 30 al. 3, 3ème phr. LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. 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). Selon l'alinéa 4, 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). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts TF 8C_425/2014 du

E. 7.2

En l'occurrence, la Caisse a retenu une faute grave et a prononcé une mesure de suspension de 33 jours. Eu égard au degré de gravité de la faute commise et à l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en fixant une durée de suspension très légèrement supérieure au minimum prévu pour une telle faute, l'autorité intimée n'a commis aucun excès ou abus de son pouvoir d'appréciation, ni n'a violé le principe de la proportionnalité. Les motifs permettant de s'écarter de la faute grave devant être admis restrictivement, il n'y a pas lieu de considérer que la situation personnelle dans laquelle se trouvait le recourant puisse légitimer une réduction de la suspension. Son réengagement 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). Cette suspension de 33 jours correspond au

demeurant à la durée théorique du chômage que le recourant a contribué à causer en abandonnant un poste de durée indéterminée réputé convenable, sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, et qu'il se doit d'assumer sur un plan financier. Il n'y a dès lors pas lieu de s'écarter de l'appréciation de la Caisse intimée. 8. Au vu de ce qui précède, le recours du 31 janvier 2020, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 16 décembre 2019 confirmée. En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice. Vu le sort du recours, il n'est par ailleurs pas alloué de dépens. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué 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 12 février 2021/tch Le Président : La Greffière :

E. 12

août 2014 consid. 5.1; 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1 et les références citées).

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 En cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, lorsque des circonstances particulières le justifient (arrêts TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3; 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6; RUBIN, Commentaire, art. 30 n. 117). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (arrêt TF C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Dans ce domaine, le juge ne s'écartere de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2 et arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa).

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