

NE_GERICHTE CDP.2025.360 vom 17. März 2026

NE Tribunal cantonal, 2026-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2025.360

FR: NE_GERICHTE CDP.2025.360 du 17 mars 2026

IT: NE_GERICHTE CDP.2025.360 del 17 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

let. b OACI). Ce dernier article s'applique aussi lorsque l'employé résilie un contrat de travail dont la continuation était exigible, pour en prendre un autre qui n'empêche pas la survenance d'un cas d'indemnisation et qui entraîne dès lors un dommage pour l'assurance-chômage qui aurait pu être évité (typiquement la résiliation d'un contrat pour prendre un autre emploi procurant un gain intermédiaire) (Rubin, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 153).

b) Dans le cadre de l'article 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 (arrêts du TF du 27.01.2004 [C 258/03] et du 10.02.2003 [C 135/02]). D'après la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7, p. 88 cons. 1a et les réf. cit. ; arrêt du TF du 22.02.2018 [8C_510/2017] cons. 3.1 ; cf. également ATF 124 V 234). Un travailleur ne résiliera pas un contrat de travail existant tant que son avenir financier n'est pas assuré par un nouvel emploi, à moins que même le maintien temporaire sur le lieu de travail actuel ne soit pas raisonnablement exigible. L'exigibilité de la poursuite des rapports de travail s'apprécie toujours en fonction des circonstances concrètes. Un rapport tendu avec des supérieurs et des collègues de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi (arrêt du TF du 14.06.2023 [8C_693/2022] cons. 4.1). 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 au sens de l'article 337 CO (arrêts du TF du 27.10.2021 [8C_99/2021] cons. 5.3 et du 22.02.2018 [8C_510/2017] cons. 3.1 et les réf. cit.).

c) S'être assuré d'un nouvel emploi, au sens de l'article 44 al. 1 let. b OACI, ne signifie pas seulement avoir mené des pourparlers éveillant des espérances de conclure un contrat, mais bien qu'un contrat a effectivement été conclu par une manifestation de volonté réciproque et concordante de l'employeur et du travailleur (expresse ou tacite), de sorte que chaque partie a le droit d'exiger son exécution (arrêt du TF du 12.04.2005 [C 185/04] cons. 3.1 ; SVR 1997 n° 105, p. 323, cons. 2b et la référence citée).

d) Sur le plan de l'administration de la preuve, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitoire régissant la procédure administrative, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par l'administration (art. 43 LPG) ou le juge (art. 61

let. c LPGA). Mais ce principe n'est pas absolu ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. 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 145 V 90 cons. 3.2). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré, mais sur la base de certificats médicaux (arrêt du TF du 03.10.2003 [C 151/03] cons. 2.3.2).

3.a) En l'espèce, et quand bien même le recourant affirme avoir trouvé un emploi pour le 1^{er} mars 2025 auprès de C. _____, il convient bien plutôt d'examiner s'il en était assuré lorsqu'il a informé son employeur de sa démission en date du 28 janvier 2025, avec effet au 28 février 2025. A cet égard, il a expliqué à l'intimée, dans son courrier du 2 septembre 2025, avoir reçu une confirmation d'embauche le 27 janvier 2025 par téléphone et signé le contrat dans les jours suivants, en précisant que le début d'activité lui avait été confirmé pour le 1^{er} mars 2025. Or, le seul contrat ressortant du dossier date du 24 février 2025, fait référence, dans son préambule, à un «récent entretien» et fixe le début des rapports de travail au 1^{er} avril 2025. Il est ainsi douteux qu'un contrat ait effectivement été signé avant le 28 janvier 2025, ou dans les jours suivants. Quoi qu'il en soit, il ne présente aucune offre de preuve pour étayer ses déclarations. Chargé du fardeau de la preuve, il lui incombe d'établir de manière irréfutable la conclusion d'un contrat débutant le 1^{er} mars 2025 ■ ce qui aurait été aisé, au vu de sa forme écrite ■ et échoue donc à démontrer avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi avant sa démission. Dans l'hypothèse, non réalisée en l'espèce, où le nouvel emploi aurait effectivement débuté au 1^{er} mars 2025, il y a lieu de relever que les rapports de travail auraient été précaires, puisque le contrat portait sur un travail occasionnel, termes ressortant expressément du document précité.

b) Il y a encore lieu d'examiner s'il était possible d'exiger du recourant qu'il conservât son emploi auprès de l'EMS B. _____. Il se prévaut à cet égard d'un climat tendu au sein de cette institution et d'un risque d'impact sur son état de santé à court terme. En l'occurrence, il affirme disposer de nombreux indices lui permettant de penser que la situation allait l'affecter. Or, ceux-ci se rapportent exclusivement à l'expérience vécue par son prédécesseur, hormis le stress qu'il ressentait chaque matin en arrivant au travail. Il explique par ailleurs avoir été convoqué à plusieurs reprises par la direction en raison du climat qui régnait avec son équipe, mais admet n'avoir jamais reçu d'avertissement, la direction se positionnant de son côté. Quoi qu'il en soit, si la situation était aussi délétère que le recourant le décrit, l'on peine à comprendre pourquoi il s'est maintenu dans un environnement aussi chaotique jusqu'au 28 février 2025. Il n'apporte du reste aucune preuve permettant de confirmer ses dires. À défaut d'une atteinte à la santé concrète, ou du moins d'un risque prononcé, attesté dans un rapport médical, et bénéficiant vraisemblablement du soutien de sa hiérarchie, les conditions pour un départ anticipé ne sont manifestement pas remplies.

c) Le chômage fautif étant admis, il reste encore à examiner si la durée de la suspension fixée par l'intimée peut également être confirmée, le recourant critiquant la sanction infligée comme étant disproportionnée.

4.a) Selon l'article 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l'article 45 al. 3 OACI, elle 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). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons (ATF 141 V 365 cons. 2.4 ; arrêt du TF du 25.08.2021 [8C_283/2021] cons. 3.3 et les réf. cit.). 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du TF du 19.10.2018 [8C_758/2017] cons. 4.1).

En matière d'assurances sociales, le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance n'est pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative («Angemessenheitskontrolle»). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité a adoptée dans le cas concret, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut pas, 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 cons. 5.2 ; arrêt du TF du 18.12.2024 [8C_373/2024] cons. 4.5). Le barème susmentionné, dans sa version applicable en 2025, prévoit une faute de degré moyenne en cas de résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai sans motif valable de la part de l'assuré, soit une suspension de 16 à 30 jours indemnisables selon l'article 45 al. 3 let. b OACI.

b) En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir démissionné de son emploi auprès de l'EMS B. _____ durant son temps d'essai. Il est également établi qu'il ne s'est pas assuré d'obtenir au préalable un autre emploi pour le 1er mars 2025, lequel doit en plus être qualifié de précaire. Au vu de ces circonstances, la sanction de 26 jours de suspension de l'indemnité de chômage ■ entrant dans la fourchette du barème prévu par le SECO ■ prononcée par Unia n'est pas critiquable. Enfin, les difficultés financières engendrées par la suspension du droit à l'indemnité de chômage ne sont pas un critère à prendre en compte dans l'évaluation de la gravité de la faute (arrêt du TF du 26.09.2005 [C 21/05] cons. 6 et les réf. cit. ; Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 109 ad art. 30 LACI).

5. Pour toutes ces raisons, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

Il est statué sans frais, la loi spéciale n'en prévoyant pas (art. 61 let. fbis LPGa), et sans dépens (art. 61 let. g LPGa a contrario).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais.

3. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 17 mars 2026

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