

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 740 vom 5. Oktober 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-10-05, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2022\\_\\_740](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2022__740)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 740 du 5 octobre 2022

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 740 del 5 ottobre 2022

## Regeste

SUSPENSION DE LA PRESTATION D'ASSURANCE, AC, CAISSE DE CHÔMAGE, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, PROTECTION CONTRE LES CONGÉS, FAUTE GRAVE | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b OACI, 45 al. 3 let. c OACI

## Erwägungen

### E. 6

a) En l'espèce, l'intimée a fondé sa décision de sanction sur la faute qu'avait commise la recourante en concluant un accord de résiliation avec son ancien employeur, en-dehors du délai légal ou contractuel, sans avoir été assurée préalablement d'obtenir un autre emploi, alors qu'il était encore exigible qu'elle conservât son ancien emploi. b) Il convient de constater que la résiliation des rapports de travail entre la recourante et son employeur s'est faite de manière anticipée et immédiate, le 6 avril 2021, d'un commun accord oral, signifié simultanément à leur déclaration écrite du même jour, relative à la décision de mettre fin à la société Z.\_\_\_\_\_ Sàrl. A compter de ce jour, la recourante n'a plus fourni sa prestation de travail et plus perçu son salaire, de sorte qu'il correspond bien à la fin des rapports de travail. En outre, en résiliant le contrat le 6 avril 2021 avec effet le même jour, les parties n'ont pas respecté le délai de résiliation ordinaire. Ce dernier était de deux mois pour la fin d'un mois, ce qui ressort de la loi (art. 335c al. 1 CO), de même que de la convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration, qui pourrait s'appliquer en l'occurrence compte tenu du domaine d'activité de l'intéressée (CCNT, édition 2021, art. 1 cum 6). Bien qu'elle ne réitère pas ces arguments en procédure judiciaire, la recourante a dans un premier temps fait valoir que le congé lui aurait en réalité été donné en septembre 2020, pour une date « ultérieure et flexible à convenir selon les besoins liés à la fermeture de la société » (cf. courrier du 18 août 2021). Cette position n'emporte pas la conviction de la Cour de céans. Faute de terme déterminé, la discussion qui aurait eu lieu en septembre 2020 ne saurait en effet correspondre à une résiliation, soit un acte formateur, en principe inconditionnel et irrévocable (ATF 128 III 129 consid 2a). Elle semble bien plutôt s'apparenter à des pourparlers en vue de conclure un accord de résiliation. Quoi qu'il en soit, la recourante ne semble plus soutenir cette thèse à ce stade. L'accord de résiliation du 6 avril 2021 a dans un premier temps été considéré comme nul par l'intimée, avant qu'elle ne le considère comme valable dans sa décision sur opposition du 31 décembre 2021, par substitution de motifs. Cet accord a vraisemblablement été librement consenti, ce que la recourante ne nie pas. Elle l'a conclu alors qu'elle savait depuis quelques jours qu'elle était enceinte (cf. courrier d'opposition du 8 octobre 2021). C'est ainsi en connaissance de cause qu'elle a renoncé, outre le délai de préavis ordinaire de deux mois, à la protection contre les congés en temps inopportun, en l'occurrence pendant sa grossesse (art. 336c al. 1 let. c CO).

Elle n'a pas été placée devant l'alternative de résilier son contrat ou d'être congédiée par l'employeur, et n'a jamais remis en cause la validité de leur accord. Lorsqu'elle a consenti à la fin de son contrat de travail, la recourante occupait une position assimilable à celle d'un employeur, puisqu'elle était encore associée et gérante de la Sàrl familiale, et prenait effectivement part à ses décisions (cf. arrêt rendu simultanément, dans la cause ACH 17/22 ; courrier du 18 août 2021, selon lequel elle avait participé à toutes les décisions et à l'organisation de la fin de l'activité jusqu'au 6 avril 2021). L'intimée a considéré qu'en acceptant cet accord, la recourante avait évité de mettre une dette supplémentaire à la charge de la société en liquidation, ce qui lui avait amené indirectement un bénéfice au vu de sa position. De plus, elle avait été libérée immédiatement de l'obligation de travailler, sans empêchement médical. En effet, l'arrêt de travail attesté par le Dr P. \_\_\_\_\_ n'a débuté que le 15 septembre 2021 (cf. certificat du 7 octobre 2021). En outre, la doctrine et la jurisprudence n'excluent pas que la libération de l'obligation de travailler constitue une concession de l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit. , p. 650-651 et les références). Il n'apparaît ainsi pas contraire au droit de retenir, à l'instar de l'intimée et au vu des éléments du dossier, que la condition de l'équivalence appropriée des concessions réciproques était vraisemblablement également remplie. Ce d'autant plus que le Tribunal fédéral a précisé qu'il ne fallait pas poser d'exigences trop strictes pour admettre la validité d'un accord de résiliation, si la transaction conduisait à un règlement équitable de la situation (TF 4A\_13/2018 du 23 octobre 2018 consid. 5.2.1). En effet, de manière générale, le travailleur demeure libre de résilier lui-même les rapports de travail en renonçant unilatéralement aux protections conférées par les art. 336 ss CO (Wyler/Heinzer, op. cit. , p. 654). Au demeurant, la recourante n'a pas critiqué cette partie de la décision sur opposition entreprise. Il y a donc bien eu résiliation du contrat de travail d'un commun accord, qu'il y a lieu de considérer comme une résiliation par la recourante in casu du point de vue de l'assurance-chômage, ce qui correspond à la première condition d'application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (cf. consid. 3b et 4c supra ). c) S'agissant de la deuxième condition, il est constant que la recourante n'avait pas reçu l'assurance préalable d'un autre emploi, ce qu'elle n'a d'ailleurs jamais prétendu. Or, le seul fait que son avenir au sein de la société qui l'employait était compromis, en l'occurrence en raison de sa dissolution et mise en liquidation pour des raisons économiques, ne la légitimait pas, sous l'angle de l'assurance-chômage, à résilier elle-même son contrat, sans être assurée d'obtenir un autre emploi (cf. consid. 4c supra ). Les arguments de la recourante selon lesquels elle n'avait aucune chance de percevoir son salaire et qu'elle pouvait espérer trouver un autre emploi tombent également à faux, eu égard aux principes rappelés ci-avant ( idem ). d) La recourante fait valoir son état de santé et sa situation personnelle, arguant qu'ils rendaient la continuation des rapports de travail inexigible. Elle prétend ainsi que la troisième condition cumulative d'application de la suspension du droit à l'indemnité ferait défaut. Au cours de la procédure administrative, au stade de l'opposition, elle a fait valoir pour la première fois son état de santé lié à sa grossesse (cf. courrier d'opposition du 8 octobre 2021), qu'elle a également avancé dans son recours. Elle a expliqué qu'elle vivait depuis des mois dans une situation de stress intense, incompatible avec sa grossesse découverte le 30 mars 2021. Elle s'est prévalu du contexte anxiogène de la liquidation de l'entreprise familiale, et du certificat du Dr P. \_\_\_\_\_ du 7 octobre 2021 attestant d'importantes nausées et vomissements, ainsi que des troubles respiratoires, qui rendaient difficile son activité professionnelle ou toute recherche d'emploi et lui prescrivant un arrêt de travail complet dès le 15 septembre 2021. Compte tenu des principes légaux et jurisprudentiels pertinents

quant à l'exigibilité du maintien des rapports de travail dans le contexte de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (cf. consid. 3c supra), la position de la recourante ne saurait être suivie. Elle n'a à l'évidence pas fait valoir de motif qui aurait justifié une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (sur cette notion, cf. par exemple TF 8C\_10/2019 du 13 février 2020 consid. 4.2 ss et les références). Son médecin ne lui a pas prescrit une interruption de travail au début de sa grossesse, soit au moment déterminant, mais des mois après la fin des rapports de travail, en septembre 2021. Le rapport médical fourni n'établit en outre pas clairement que la continuation des rapports de travail, après le 6 avril 2021, était de nature à mettre sa santé en danger, que ce soit en raison de sa grossesse ou du stress subi. C'est le lieu de rappeler que la compatibilité d'un emploi avec l'état de santé ne s'apprécie pas selon le ressenti de l'assuré, mais sur la base de certificats médicaux (cf. consid. 3d supra). De surcroît, comme l'a relevé l'intimée, la recourante a invoqué son état de santé pour la première fois des mois après sa demande de chômage, et après plusieurs demandes d'éclaircissements, de sorte qu'elles sont qualifiables d'explications nouvelles qui n'ont en principe pas la préférence du point de vue de l'établissement des faits (cf. consid. 5 supra). Partant, les circonstances du cas d'espèce ne permettent pas de retenir que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. e) Dans ces conditions, il se justifie que la recourante contribue de manière appropriée à supporter le dommage occasionné par la résiliation anticipée de ses rapports de travail alors qu'elle n'avait pas déjà obtenu un autre emploi. En effet, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de se substituer à l'obligation de l'employeur ou de l'assureur perte de gain de continuer à verser le salaire, respectivement les indemnités perte de gain, jusqu'à la fin des rapports de travail. Il y a ainsi lieu de retenir que la recourante était sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, et que l'intimée était fondée à prononcer une sanction à son encontre.

## **E. 7**

a) La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. La recourante a en effet conclu subsidiairement à la réduction de la sanction prononcée, de soixante à trente-et-un jours indemnisables. b) 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 d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante 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). En qualité d'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, juillet 2021, D75). 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 uniforme de la loi. 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 concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C\_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence). Le barème prévoit que la faute est grave en cas de résiliation du contrat de travail d'un commun accord sans assurance d'obtenir un nouvel emploi, et que le non-respect du délai de congé est un facteur aggravant de la faute (Bulletin LACI IC, juillet 2021, D75, 1.D). En cas de faute grave sans

motif valable, la valeur moyenne dans l'échelle de suspension de trente-et-un à soixante jours prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI – soit quarante-cinq jours – doit être retenue comme point de départ pour l'appréciation individuelle de la faute, respectivement pour diminuer le nombre de jours de suspension ou pour l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; TF 8C\_313/2021 du 3 août 2021 consid. 5.3). 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\_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.2 et 4.3). c) En l'occurrence, la requérante ne conteste pas, dans son argumentation subsidiaire, la qualification de sa faute comme étant grave. A juste titre, compte tenu des principes rappelés ci-avant. Elle considère en revanche que sa sanction devrait être fixée à trente-et-un jours indemnisables, soit le minimum correspondant à ce degré de faute et non le maximum, car elle n'avait pas de perspectives salariales dans la société en liquidation, qu'elle subissait du stress, et venait de découvrir sa grossesse. Si la requérante n'avait pas accepté l'accord de résiliation qu'elle a conclu, elle aurait a priori pu conserver son emploi durant plus d'une année, compte tenu de la protection que lui conférait sa grossesse, puis sa maternité, et du délai de congé ordinaire, puisque ce dernier aurait dû être donné hors de la période de protection (art. 336 al. 1 let. c et al. 2 CO). La Caisse a ainsi retenu que la requérante avait renoncé à la continuation des rapports de travail jusqu'au mois d'avril 2022 à tout le moins. La Caisse a tenu compte de cet élément comme aggravant la faute de la requérante, justifiant de fixer la durée de la suspension à soixante jours. Elle a également considéré que la requérante avait tenu compte des intérêts de son ancien employeur en raison du fait qu'elle n'était pas une salariée « ordinaire », au détriment de ses intérêts propres, et implicitement, de ceux de l'assurance-chômage. Ces considérations semblent justifiées à la Cour de céans. Toutefois, afin de tenir compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, conformément aux principes rappelés ci-avant, il convient de retenir qu'il existe également des facteurs d'atténuation de la gravité de la faute, à savoir en particulier la situation personnelle de la requérante. Cette dernière s'est en effet retrouvée, en avril 2021, dans une situation complexe à gérer, avec de nombreux paramètres à évaluer, dont la fin de son activité, au sein de l'entreprise familiale, qui allait être liquidée, dans un contexte économique globalement difficile pour les métiers de la restauration. Ces éléments justifient une pondération de la gravité de la faute de la requérante. Ainsi, la Cour de céans estime qu'en l'espèce, pour des motifs subjectifs liés à la perception de la requérante de sa situation personnelle, et de l'avenir de l'entreprise familiale, en lien avec le contexte économique, il se justifie de réduire à quarante-cinq jours la quotité de la sanction, laquelle reste largement au-dessus du minimum en cas de faute grave. d) Le point de départ de la sanction doit être rectifié, compte tenu de l'arrêt rendu simultanément dans la cause ACH 17/22, et fixé au 13 avril 2021, premier jour d'ouverture du droit de la requérante aux indemnités de chômage.

## **E. 8**

a) En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision sur opposition attaquée réformée, s'agissant de la durée et de la date à partir de laquelle prend effet la

suspension de l'exercice du droit à l'indemnité de chômage, soit quarante-cinq jours de suspension dès le 13 avril 2021. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale ne le prévoyant pas (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens, la partie recourante ayant procédé sans mandataire qualifié et n'obtenant que partiellement gain de cause, alors qu'elle succombe sur le principe (art. 61 let. g LPGA a contrario ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est partiellement admis, dans la mesure de sa recevabilité. II. La décision sur opposition rendue le 31 décembre 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est réformée en ce sens que le droit aux indemnités de W. \_\_\_\_\_ est suspendu durant quarante-cinq jours indemnisables, dès le 13 avril 2021. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Mme W. \_\_\_\_\_, ■ 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 :

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