

## VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 773 vom 21. September 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-09-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2022\\_\\_773](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2022__773)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 773 du 21 septembre 2022

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2022 / 773 del 21 settembre 2022

### Regeste

RÉSILIATION ANTICIPÉE, ADMISSION DE LA DEMANDE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, DÉLAI DE RÉSILIATION | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b OACI

### Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales Arrêt / 2022 / 773

RÉSILIATION ANTICIPÉE, ADMISSION DE LA DEMANDE, SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, DÉLAI DE RÉSILIATION | 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b OACI

TRIBUNAL CANTONAL ACH 72/22 - 152/2022 ZQ22.016687 COUR DES ASSURANCES SOCIALES \_\_\_\_\_ Arrêt du 21 septembre 2022 \_\_\_\_\_ Composition : \_\_\_\_\_ M. Neu , juge unique Greffier : M. \_\_\_\_\_ Addor \*\*\*\*\* Cause pendante entre : Q. \_\_\_\_\_ , à G. \_\_\_\_\_, recourant, et CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE , Division juridique, à Lausanne, intimée. \_\_\_\_\_ Art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI E n f a i t : A. Q. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1990, a travaillé en tant qu'assistant-doctorant pour le compte de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (ci-après : l'EPFL) du 1 er mai 2019 au 31 décembre 2021, date pour laquelle il a résilié les rapports de travail (courrier du 23 novembre 2021). Le 20 décembre 2021, Q. \_\_\_\_\_ s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de G. \_\_\_\_\_ et a sollicité l'octroi d'indemnités journalières de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage, Agence de Z. \_\_\_\_\_, dès le 1 er janvier 2022. Invité à s'expliquer sur les raisons l'ayant amené à résilier son contrat de travail, Q. \_\_\_\_\_ a indiqué s'être adressé, au mois de janvier 2021, à son médecin de famille car il souffrait d'un épuisement mental l'empêchant d'effectuer les tâches qui lui étaient assignées. Après un premier arrêt de travail, il s'est résolu, sur les conseils de son médecin traitant, à consulter un psychiatre, lequel a diagnostiqué un épisode dépressif justifiant une prolongation de l'arrêt de travail. La situation ne s'améliorant pas, l'assuré s'est vu prescrire des anti-dépresseurs, qu'il continuait de prendre à l'heure actuelle. Même si la thérapie l'avait aidé, toutes les tentatives de retour au travail s'étaient soldées par un échec nécessitant de nouveaux arrêts de travail. Aussi et en dépit de sa bonne volonté, l'assuré estimait qu'il lui était impossible de continuer son activité, si bien qu'il avait présenté sa démission (lettre non datée écrite en réponse au courrier de la Caisse cantonale de chômage du 7 janvier 2022). Dans un courriel du 25 janvier 2022 à l'EPFL, la Caisse cantonale de chômage a relevé que sur l'attestation complétée par l'employeur le 13 janvier précédent, celui-ci avait mentionné que la durée du délai de congé légal ou conventionnel était de trois mois. Or l'assuré lui avait fait parvenir sa lettre de démission le 23 novembre 2021 avec effet pour le 31 décembre suivant. Elle

demandait dès lors à l'EPFL de lui confirmer que le délai de congé indiqué dans l'attestation était correct. Le 25 janvier 2022, le service des assurances sociales de l'EPFL a répondu que la démission anticipée de Q. \_\_\_\_\_ au 31 décembre 2021 résultait d'un arrangement avec son professeur car il avait de toute manière décidé d'arrêter sa thèse. Par décision du 28 janvier 2022, la Caisse cantonale de chômage a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 20 jours dès le 3 janvier 2022, lui reprochant de ne pas avoir respecté son délai de congé qui expirait le 28 février 2022, si bien que, de ce fait, il avait renoncé à faire valoir son droit au salaire pendant le délai de congé contractuel. Par courrier non daté reçu le 25 février 2022 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée), l'assuré s'est opposé à cette décision, en faisant valoir que le délai de congé de trois mois indiqué par l'EPFL dans l'attestation d'employeur était erroné. En effet, comme le contrat de travail qui le liait à l'EPFL avait été conclu pour une durée déterminée, il s'est prévalu d'un courrier de son ancien employeur du 8 février 2022, selon lequel les contrats à durée déterminée sont soumis à un délai de congé d'un mois. Il en résultait qu'il avait respecté le délai de congé contractuel en donnant sa démission le 23 novembre 2021 pour le 31 décembre suivant. Par décision sur opposition du 11 mars 2022, la caisse a concédé que, selon les dispositions légales applicables au personnel de la Confédération, singulièrement des écoles polytechniques, l'assuré avait certes la possibilité de mettre fin au contrat sans respecter le délai de trois mois pour la fin d'un mois du moment que son employeur donnait son accord. Cependant, du point de vue de l'assurance-chômage, en réduisant le délai de congé ordinaire alors qu'il aurait eu droit au versement de son salaire en cas d'incapacité de travail jusqu'au terme du contrat, l'intéressé avait causé un dommage à l'assurance en anticipant son chômage. Partant, il avait commis une faute, si bien qu'une suspension de son droit aux prestations se justifiait. Quant à la quotité de la suspension, elle s'élevait à la moitié du délai de congé perdu en termes de jours ouvrables, ce qui équivalait en l'occurrence à 20 jours. B. a) Par acte du 23 avril 2022, Q. \_\_\_\_\_ a saisi la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud d'un recours contre la décision sur opposition du 11 mars 2022 en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à son annulation en ce sens que son droit aux indemnités de chômage n'est pas suspendu, subsidiairement à son annulation suivie du renvoi de la cause à la caisse pour nouvelle décision. Dans un premier moyen, l'assuré a fait valoir que la décision attaquée était entachée d'arbitraire dans la mesure où les informations dont il disposait confirmaient la possibilité de mettre fin en tout temps à un contrat de travail de durée déterminée pour la fin d'un mois. Au bénéfice d'un tel contrat, il n'avait ainsi pas contrevenu aux règles légales applicables en résiliant les relations de travail le 23 novembre 2021 pour le 31 décembre 2021. Ensuite, il a expliqué que son état de santé faisait obstacle à la poursuite des rapports de travail. Souffrant d'un état dépressif, il aurait été déraisonnable de maintenir la relation contractuelle jusqu'au 30 avril 2022, date prévue pour l'expiration du contrat, car cela n'aurait fait qu'empirer son état de santé. Dès lors, il estimait que les circonstances du cas d'espèce justifiaient une résiliation des rapports de travail dans les plus brefs délais, sans que cela ne lui porte préjudice du point de vue de l'assurance-chômage. Enfin, l'assuré relevait qu'il n'avait pas abandonné un emploi réputé convenable dans la mesure où la poursuite des rapports de travail était impossible au regard de son état de santé. Il ressortait également de son comportement qu'il avait respecté les règles applicables et que la présente situation comportait des spécificités dont il convenait de tenir compte en fixant la quotité de la sanction. Par conséquent, il convenait de retenir à son encontre une faute légère, soit une suspension de son droit aux indemnités d'une durée

maximale de quinze jours. b) Dans sa réponse du 18 mai 2022, la caisse a souligné qu'elle avait retenu l'existence d'une faute car l'assuré avait choisi d'anticiper son inscription à l'assurance-chômage alors qu'il bénéficiait d'un arrêt maladie avec la garantie du versement du salaire jusqu'au terme initial de son contrat de travail de durée déterminée. Selon toute vraisemblance, si l'assurance-chômage n'existait pas, l'intéressé n'aurait pas résilié son contrat sans avoir l'assurance d'un autre emploi alors qu'il bénéficiait d'un droit au salaire. Partant, la caisse a conclu au rejet du recours. c) Par réplique du 10 juin 2022, l'assuré a relevé que, contrairement à ce que prétendait la caisse, son contrat de travail était susceptible d'être résilié à tout moment pour la fin d'un mois, si bien qu'il ne disposait d'aucune garantie de salaire. Par ailleurs, il aurait quand même résilié son contrat de travail même s'il n'avait pas la certitude de retrouver un emploi. En effet, comme l'attestait le certificat médical joint en annexe établi le 3 mai 2022 par le Dr M. \_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie et psychiatre traitant, la poursuite de son activité de doctorant était contre-indiquée, ainsi que l'avait montré deux tentatives de retour au travail qui s'étaient soldées par une recrudescence de la symptomatologie. De plus, le seul fait de rester en incapacité de travail mais sous contrat n'était pas propice à une bonne évolution de son état de santé du point de vue médical, alors que la recherche d'un nouvel emploi dans le cadre du chômage lui avait permis de récupérer une pleine capacité de travail dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022. En outre, il a répété que le fait d'avoir démissionné de manière anticipée avait eu un effet bénéfique sur sa santé puisque cela lui avait permis de retrouver un emploi plus rapidement en débutant une nouvelle activité le 19 avril 2022, ce qui avait eu pour effet de réduire le temps pendant lequel il dépendait des prestations d'assurance. d) Le 29 juin 2022, la caisse a fait savoir qu'elle n'avait aucune détermination à apporter ensuite de la réplique.

**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. 2. Le litige a pour objet le point de savoir si l'intimée était fondée à suspendre le recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pendant 20 jours au motif que celui-ci avait résilié son contrat de travail sans respecter le délai de congé. 3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. 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 ; TF 8C\_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). Les personnes qui

revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Ainsi, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 197 consid. 6a ; 124 V 225 consid. 2b ; 122 V 34 consid. 4c/aa). Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/2005 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage, particulièrement des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TFA C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4). b) 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. La résiliation conventionnelle d'un rapport de travail en dehors du délai contractuel correspond à un chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et non à une renonciation à des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (TF 8C\_10/2019 du 13 février 2020 consid. 4.1 et les références). 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 Rubin, op. cit., n° 33 ss ad art. 30 LACI). 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 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220 ; TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C\_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'alinéa 2 lettre c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse

clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée). Enfin, lorsque l'employeur doit prendre des mesures pour empêcher que le travailleur ne subisse une atteinte, celui-ci peut en exiger l'exécution et mettre à cet effet l'employeur en demeure. Si l'employeur ne s'exécute pas, le travailleur peut refuser la prestation de travail sans que l'employeur soit libéré pour autant de l'obligation de verser le salaire ; dans un tel contexte, le travailleur ne peut se prévaloir d'un motif légitime de résilier immédiatement les rapports de travail et est dès lors, s'il agit néanmoins de la sorte, réputé sans travail par sa propre faute (TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.3).

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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées).

5. En l'espèce, il est constant que le recourant a mis fin à son contrat de travail avant le terme de celui-ci, sans avoir l'assurance préalable d'un nouvel emploi. Il s'agit donc d'examiner s'il peut se prévaloir de circonstances s'opposant à la poursuite de son travail et invalidant le prononcé d'une sanction administrative à son endroit. Le recourant soutient avoir agi pour des motifs de santé, ce que la caisse intimée ne remet à juste titre pas en cause. Il ressort en effet des certificats médicaux établis les 21 janvier et 3 mai 2022 par le Dr M. \_\_\_\_\_ que la poursuite de l'activité d'assistant-doctorant auprès de l'EPFL contrevenait à l'état de santé du recourant, si bien qu'il convient d'admettre que cet emploi n'était plus réputé convenable. La caisse intimée reproche toutefois à l'assuré d'avoir convenu avec son employeur d'une fin anticipée des rapports de travail plutôt que d'avoir maintenu ces rapports jusqu'à leur échéance d'avril 2022. D'après l'intimée, il aurait pu, dans cette hypothèse, bénéficier du versement de son salaire jusqu'au terme du contrat et, par là, réduire le dommage vis-à-vis de l'assurance-chômage. Cette argumentation ne sera pas suivie. En l'occurrence, le recourant était lié à son employeur par un contrat de travail de durée déterminée depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019 expirant, après prolongations successives, le 30 avril 2022. Dès lors que l'emploi n'était plus réputé convenable, un terme pouvait y être porté, même avec effet immédiat. En optant pour un délai de congé d'un mois – au demeurant autorisé par l'art. 12 LPers (loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération ; RS 172.220.1) et l'art. 20 a al. 4 OPers-EPF (ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales du 15 mars 2001 ; RS 172.220.113) au regard de circonstances particulières, ce qui est le cas en l'espèce – le recourant n'a pas contrevenu à son obligation de réduire le dommage. Des considérations qui précèdent, il ressort que les éléments au dossier ne permettent pas d'établir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le comportement du recourant ait pu être à l'origine d'un dommage à l'assurance. Une faute ne saurait dès lors lui être imputée et, partant, la caisse intimée n'était pas fondée à

suspendre son droit à l'indemnité de chômage. Il s'ensuit que le recours doit être admis et la décision sur opposition rendue le 11 mars 2022 annulée, après quoi il appartiendra à la caisse intimée de régler le sort des indemnités suspendues. 6. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens, la partie recourante ayant procédé sans mandataire qualifié (ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition rendue le 11 mars 2022 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ M. Q. \_\_\_\_\_, ■ 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). Le greffier :

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