

## VD\_GERICHTE ZQ08.025288 vom 17. August 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-08-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ08.025288](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ08.025288)

FR: VD\_GERICHTE ZQ08.025288 du 17 août 2009

IT: VD\_GERICHTE ZQ08.025288 del 17 agosto 2009

### Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 99/08 - 5/2009 CO UR DE S ASSURANCES S  
OCIALES \_\_\_\_\_ Arrêt du 17 août 2009

\_\_\_\_\_ Présidence de M. MICHELLOD, juge unique Greffier : Mme Parel  
\*\*\*\*\* Cause pendante entre : Z. \_\_\_\_\_, au [...], recourant, et E. \_\_\_\_\_ (ci-après : la  
caisse de chômage) à Lausanne, intimée, \_\_\_\_\_ Art. 16, et 30 al. 1 let. a LACI;  
44 let. a et 45 al. 2 et 3 OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. Z. \_\_\_\_\_, né en 1944, a travaillé en qualité de chef de projet du 12  
décembre 1988 au 30 avril 2008, à plein temps, pour le compte de l'entreprise U. \_\_\_\_\_  
Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 10'070 fr. 60. Par convention datée du 30 avril  
2008, employeur et employé ont décidé de mettre fin aux rapports de travail avec effet  
immédiat, moyennant, en substance, le versement par le premier au second d'un montant  
net de 82'000 francs. Invité par la caisse de chômage à exposer les motifs de la résiliation de  
son contrat de travail, Z. \_\_\_\_\_ a, par correspondance du 23 juin 2008, exposé  
notamment ce qui suit : "(...) J'ai travaillé 20 ans dans cette entreprise, en tant que  
responsable achat durant 17 ans, avec succès. Des opinions divergentes avec la direction  
m'ont fait préférer dès 2005 un poste de chargé de projets, poste que j'ai rempli à la  
satisfaction de tous. (...) A l'arrivée d'un nouveau chef, à la direction, et aux achats, je me  
suis retrouvé un peu comme un ludion dans une bouteille ne sachant pas quelles fonctions et  
quelles tâches seraient les miennes. Ces tâches ont rétréci de plus en plus et je me suis  
retrouvé acheteur dans un service que j'avais dirigé, d'autre part les options que j'avais  
prises ont toutes été remises en question et une de mes tâche principale était de transférer,  
de nos fournisseurs traditionnels, à des fournisseurs de l'Europe de l'est et de Chine les  
productions de composants, en d'autres termes casser ce que j'avais fait. (...) Il est clair que  
mes performances n'ont pas été à la hauteur des espérances de la direction et que, après les  
appréciations annuelles la direction m'a demandé de chaque jour expliquer les tâches de la  
journée, avec bien sûr des objectifs et des dates de réalisations etc. J'ai supporté une  
semaine et ai ensuite pris la décision de quitter tant de peu de reconnaissance du travail

- 3 - accompli en 20 ans. Cette décision n'a pas été facile mais avant de devoir m'empiller  
(sic) pour dormir et pour survivre, il valait mieux arriver à une entente, cordiale, et chercher  
ailleurs. Voilà la triste vie d'un cadre (ex) un peu amer dans un environnement changeant  
trop vite et sans réflexions de bases sur la pérennité de nos entreprises. (...) " Selon les  
indications données par l'employeur, la fin des rapports de travail a été décidée par accord  
mutuel entre parties, et aucun reproche ne pouvait être fait à l'encontre de l'assuré, ce  
dernier ayant manifesté son désir de quitter son emploi dans les meilleurs délais, ne trouvant  
plus la motivation nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. Par décision du 21 juillet  
2008, la caisse a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de  
Z. \_\_\_\_\_ d'une durée de 31 jours indemnisables, pour perte fautive d'emploi. L'assuré

s'est opposé à cette décision par écriture du 31 juillet 2008, l'estimant disproportionnée compte tenu du contexte, et en particulier des difficultés liées à son environnement de travail. Il précisait en outre avoir vainement cherché un autre emploi avant de se voir contraint de quitter son emploi. Par décision sur opposition du 14 août 2008, la caisse de chômage a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision du 21 juillet 2008, en ce sens que la démission de l'assuré était constitutive d'une faute au sens de l'assurance-chômage, la caisse n'ayant en outre aucunement outrepassé son pouvoir d'appréciation en qualifiant cette faute de grave et en arrêtant la suspension du droit à l'indemnité à 31 jours. B. Par acte du 26 août 2008, l'assuré a formé recours devant le Tribunal cantonal des assurances contre cette décision sur opposition, en concluant en substance à sa réforme dans un sens plus favorable. Tout en reconnaissant l'existence d'une faute de sa part, il a fait valoir qu'il fallait

- 4 - tenir compte des difficultés liées à toute recherche d'emploi pour un demandeur de son âge, ainsi que des circonstances qui l'avaient poussé à demander la fin des rapports de travail antérieurs. Dans sa réponse du 6 octobre 2008, l'intimée a conclu au rejet du recours, se rapportant en substance à la motivation de la décision litigieuse. Le recourant a renoncé à fournir des explications complémentaires. E n d r o i t : 1. a) Interjeté dans le respect du délai légal de 30 jours suivant la notification de la décision entreprise (art. 60 al. 1 LPGA [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1]), le recours est recevable en la forme. b) A teneur de la disposition transitoire de l'art. 117 al. 1 LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36), en vigueur depuis le 1er janvier 2009, les causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de la présente loi sont traitées selon cette dernière. La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, qui succède au Tribunal des assurances, est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 litt. a LPA-VD). c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

- 5 - 2. En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision; de surcroît, conformément au principe dit du grief ("Rügeprinzip"), dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (cf. ATF 125 V 413, consid. 2c; Meyer/von Zwehl, L'objet du litige en procédure de droit administratif fédéral, in : Mélanges Pierre Moor, Berne 2005, p. 339, no 8). Est litigieux en l'espèce le caractère fautif, en termes d'assurance-chômage, de la perte d'emploi subie par le recourant, respectivement la quotité de la suspension de son droit aux indemnités prononcée par l'intimée. Pour le surplus, dans la mesure où la décision entreprise ne porte aucunement sur ce point, la question du délai de carence de cinq jours échappe à l'examen de la Cour. 3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, 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. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a

donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 let. a OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02]). Une faute au sens de la législation sur l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal et en droit civil, qu'on puisse reprocher à l'assuré un comportement répréhensible; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage n'est pas à mettre au compte

- 6 - de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (ATF C 297/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2 et les références); même hors des cas de violation des obligations contractuelles, l'assuré encourt une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue (Rubin, Assurance-chômage, 2e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 432 et les références). Ainsi, la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911; RS 220); bien plutôt, il suffit que le comportement général de l'assuré (y compris les particularités de son caractère au sens large du terme) ait donné lieu à son congédiement, indépendamment de la mise en cause de ses qualités professionnelles (ATF 112 V 242, consid. 1 et les références; Circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage 2007 [ci-après: IC 2007], D17 et D21). Cela étant, la faute de l'assuré doit être clairement établie; les seules affirmations de l'employeur ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge, tel un avertissement écrit de l'employeur (ATF C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1 et les références; FF 1980 III 593; IC 2007, D20). En cas de licenciement par l'employeur, commet une faute celui qui, contrairement à ce qu'aurait fait tout travailleur raisonnable dans la même situation et les mêmes circonstances, a, par son comportement, donné lieu à la résiliation prévisible du contrat de travail (Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse, Lausanne 1992, p. 168). Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié; il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement, et qu'il accepte de courir ce risque (IC 2007, D18).

- 7 - b) A teneur de l'art. 30 al. 3 in fine LACI, l'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension; la 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 ou lorsqu'il ne s'est pas suffisamment efforcé de trouver un travail convenable avant de tomber au chômage (art. 45 al. 1 let. a OACI). Lorsque l'administration prononce une suspension en raison du chômage dû à la propre faute de l'assuré, le début du délai de péremption de la suspension est ainsi fixé au premier jour suivant la cessation des rapports de travail, en vertu de la première hypothèse visée à l'art. 45 al. 1 let. a OACI (ATF 8C\_642/2007 du 4 août 2008, consid. 4.2). c) En l'espèce, il est constant que le recourant a conclu, à sa demande au demeurant, un accord mettant fin aux rapports de travail qui le liaient à son ancien employeur, et ce sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un nouvel emploi. Il convient dès lors d'examiner s'il pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi, cas échéant d'apprécier la gravité de sa faute, eu égard à l'ensemble des circonstances. 4. a) L'art. 16 al. 2 LACI, dont

il convient de s'inspirer s'agissant d'apprécier dans quelle mesure il pouvait être exigé de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi (cf. ATF C 258/03 du 27 janvier 2004, consid. 6), pose le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, notamment tout travail qui : - n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (litt. a); - ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (litt. b);

- 8 - - ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (litt. c); - exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (litt. g). Ainsi, selon la jurisprudence, la présence d'un enfant dont un assuré doit s'occuper relève de sa situation personnelle au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI (cf. ATF C 78/03 du 15 juillet 2003, consid. 3). Ainsi, un poste qui aurait obligé une assurée à faire garder son enfant de onze ans tous les soirs et durant la nuit, une semaine sur deux, a été considéré comme non convenable de ce point de vue (ATF C 60/05 du 18 avril 2006, consid. 5.2). Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il doit disposer d'un certificat médical dans ce sens, lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., ch. 5.8.7.4.5 p. 416 et les références). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Dans un arrêt non publié du 15 février 1999 (C 226/98), La juridiction fédérale a considéré que, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 let. b OACI, l'art. 45 al. 3 OACI ne constituait qu'un principe dont l'administration et le juge pouvaient s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifiaient; dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'était pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Cette jurisprudence a depuis lors toujours été confirmée (cf. notamment ATF C 188/98 du 12 mars 1999, RJJ 1999 54; ATF C 108/01 du 21 août 2001, consid. 1b; ATF C 160/03 du 18 mai 2006, consid. 2).

- 9 - Cela étant, 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 sont pas suffisants; 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 une autre activité professionnelle. En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'intéressé 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 (ATF 8C 190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2 et les références). b) En l'espèce, le recourant fait en substance valoir avoir quitté son emploi en raison de la dégradation de ses conditions de travail et du durcissement de ses rapports avec ses supérieurs. Il a également laissé entendre que sa santé aurait pu sensiblement se dégrader s'il était resté au service de son ancien employeur. Cependant, et quand bien même les affirmations du recourant apparaissent vraisemblables, elles ne sont corroborées par aucune pièce au dossier et ne sauraient, à elles seules, justifier, aux yeux de l'assurance-chômage du moins, la résiliation du contrat de travail. Ainsi, il faut admettre le caractère fautif de la perte d'emploi du recourant – qui ne le nie au demeurant pas. 5. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute, mais ne peut excéder 60

jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 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). La durée de la suspension est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (ATF 8C\_65/2008 du 27 août 2008, consid. 5.3 et la référence).

- 10 - Ont été qualifiés de fautes graves par le Tribunal administratif du canton de Vaud le fait consistant à ne pas informer son employeur de sa mise en détention (arrêt PS 2005.0155 du 16 septembre 2005), et celui pour un gendarme d'avoir fait l'objet d'un retrait de permis pour conduite d'un véhicule de service en état d'ébriété (arrêt PS 1991.0062 du 13 août 1992). Le tribunal a également confirmé une suspension de 40 jours à l'égard d'un responsable d'un groupe d'entretien qui avait conduit un véhicule de service dans le cadre de son travail en dissimulant à son employeur qu'il faisait l'objet d'une mesure de retrait de permis de conduire (arrêt PS 2004.0022 du 7 février 2006). Le Tribunal fédéral des assurances a eu l'occasion d'admettre une faute grave – justifiant une suspension d'une durée de 31 jours – de la part d'une assurée exerçant la profession de conductrice professionnelle, qui avait perdu son emploi ensuite du retrait de son permis de conduire motivé par une conduite en état d'ébriété élevée; il a considéré qu'en sa qualité de conductrice professionnelle, l'intéressée devait savoir qu'en cas de conduite en état d'ébriété, elle risquait de perdre aussi bien son permis de conduire que son emploi (ATF C 221/01 du 7 novembre 2001, DTA 2002 n° 19 p. 121). b) En l'espèce, l'intimée a prononcé une suspension d'une durée de 31 jours, correspondant au minimum prévu en cas de faute grave. Au vu des principes rappelés au considérant 5a ci-dessus et compte tenu de l'âge du recourant, du caractère vraisemblable des remarques qu'il a émises s'agissant de l'importante dégradation de ses conditions de travail, du fait qu'il a tenté de trouver un autre emploi avant de prendre la décision de démissionner, recherche rendue difficile par la proximité de l'âge de la retraite, il apparaît que la qualification de faute grave prononcée par l'autorité intimée est disproportionnée. Partant, une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 16 jours, correspondant au degré inférieur s'agissant d'une faute de gravité moyenne, paraît appropriée in casu au vu de l'ensemble des circonstances.

- 11 - 6. En conclusion, le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant est réduite à 16 jours. La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA) et le recourant ayant agi sans mandataire professionnel, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires ni d'allouer de dépens. Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est partiellement admis. II. La décision attaquée est réformée en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de chômage du recourant est réduite à 16 jours. III. Le présent arrêt est rendu sans frais ni allocation de dépens. Le juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Z.\_\_\_\_\_, [...], - E.\_\_\_\_\_, [...], - Secrétariat d'Etat à l'économie, Effingerstrasse 31, 3003 Berne, par l'envoi de photocopies.

- 12 - 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.