

## VD\_GERICHTE ZQ16.025311 vom 31. Oktober 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-10-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ16.025311](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ16.025311)

FR: VD\_GERICHTE ZQ16.025311 du 31 octobre 2016

IT: VD\_GERICHTE ZQ16.025311 del 31 ottobre 2016

### Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 123/16 - 225/2016 ZQ16.025311 CO UR DE S  
ASSURANCES S OCIALES \_\_\_\_\_

Arrêt du 31 octobre 2016 \_\_\_\_\_ Composition : Mme PASCHE, juge  
unique Greffière : Mme Raetz \*\*\*\*\* Cause pendante entre : K. \_\_\_\_\_, à [...], recourant,  
et CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE, à Lausanne, intimée.  
\_\_\_\_\_ Art. 43 al. 1 LPGA ; art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. b OACI.  
403

- 2 - E n f a i t : A. K. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé à plein temps en qualité de Senior Project Manager à compter du 1er décembre 2006 par la société [...] F. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur). Dans le courant du mois de septembre 2015, l'employeur a informé ses collaborateurs de la mise sur pied d'un « Volunteer Program » (ci-après : « plan de départ volontaire »). Le document y relatif précisait que les employés éligibles à ce plan – parmi lesquels figurait l'assuré – et souhaitant y prendre part devaient formuler une demande en ce sens entre le 16 et le 30 septembre 2015. Par décision du 6 octobre 2015, le comité décisionnel de l'employeur a accepté la demande de l'assuré à participer à ce « plan de départ volontaire ». A la suite de cette décision, les parties ont, le 28 octobre 2015, conclu un accord de résiliation, qui prévoyait que le contrat de travail de l'assuré prendrait fin d'un commun accord avec effet au 31 janvier 2016. L'assuré s'est inscrit le 18 janvier 2016 comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement d' [...]. Il a sollicité le versement de prestations de l'assurance-chômage dès le 1er février 2016. Par courrier du 2 février 2016, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la CCh) a invité l'assuré à exposer les raisons l'ayant amené à mettre un terme à son contrat de travail. Dans une lettre du 4 février 2016, l'assuré a expliqué à la CCh qu'à partir de l'automne 2014, il avait activement participé au [...] de son employeur, avec une charge de travail effective de 100 %, voire parfois 120 %. Il a exposé qu'une fois le [...] finalisé, en mai 2015, et [...] effectué, sa charge de travail effective avait drastiquement diminué. Son occupation était passée à 20 - 30 %, tout en gardant une présence sur son lieu de travail de 100 %. Il a ajouté que pendant les trois mois qui avaient

- 3 - suivi, il avait cherché à clarifier son rôle au sein de l'entreprise et à pouvoir à nouveau être utile à son employeur. L'assuré a précisé que de nombreux collègues avaient été licenciés à cette période. Il a indiqué qu'en septembre 2015, son employeur avait initié un « plan de départ volontaire » et qu'il lui avait été recommandé d'y participer, ce qu'il avait fait, tout comme 66 de ses collègues. Il a expliqué qu'il ne voulait pas prendre le travail d'un autre employé, qui aurait alors dû être licencié. Pour finir, il a relevé que les employés ayant accepté ce plan de départ n'avaient pas été remplacés et que plusieurs dizaines de personnes éligibles audit plan de départ avaient encore été licenciées jusqu'à la fin de l'année 2015. Par décision du 12 avril 2016, la CCh, agence d' [...], a suspendu le droit de l'assuré à

l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 1er février 2016, au motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail. Elle a qualifié la faute de grave. Par courrier du 20 avril 2016, l'assuré s'est opposé à cette décision. Reprenant les éléments exposés dans sa lettre du 4 février 2016, il a ajouté qu'à partir de la seconde moitié de 2015, son employeur avait initié une réorganisation interne, dont le but était de diminuer les coûts des tâches de support, telles que celles dont il s'occupait. Il a également précisé que tous les employés avec une faible charge de travail et faisant partie des personnes éligibles au « plan de départ volontaire », mais n'ayant pas accepté d'y prendre part, avaient été rapidement licenciés. Par ailleurs, il a soutenu que sa charge de travail effective avait diminué par la faute de son employeur, et non de la sienne. Il a rappelé à cet égard qu'il avait cherché à retrouver une charge de travail décente, sans succès, et que son employeur lui avait alors recommandé de participer au « plan de départ volontaire ». Ainsi, il a considéré que la perte de son travail n'était pas due à sa propre faute. De plus, l'intéressé a souligné que son employeur avait fait pression sur les employés, en mentionnant qu'en cas de licenciement, la compensation financière ne serait pas la même qu'en cas d'acceptation du « plan de départ volontaire ». En conclusion, l'assuré a soutenu qu'il n'avait pas commis de faute grave, mais tout au plus une

- 4 - faute légère, précisant qu'il considérait avoir fait son maximum pour obtenir un emploi convenable sans voler la place d'un autre employé. Par décision sur opposition du 6 mai 2016, la CCh, division juridique (ci-après : l'intimée) a rejeté l'opposition formée par l'assuré et a confirmé la décision litigieuse. Elle a tout d'abord exposé qu'une résiliation du contrat de travail d'un commun accord était considérée comme une résiliation par le travailleur. Elle a retenu que l'intéressé avait participé au « plan de départ volontaire » car sa charge de travail effective avait fortement diminué. Elle a considéré que l'assuré ne faisait ni face à des conditions de travail insoutenables, ni que son travail n'était plus convenable au point de justifier une résiliation de sa part au sens de la loi. Elle a indiqué que les allégations de l'assuré, selon lesquelles il aurait tout fait pour que sa charge de travail change, n'étaient pas corroborées par des pièces du dossier, et que même si des preuves existaient, une responsabilité de l'intéressé dans la perte de son travail devait être retenue. En effet, elle a estimé que l'assuré aurait dû entreprendre des démarches pour trouver un autre emploi, puisqu'il avait constaté que son travail ne lui convenait plus depuis mai-juin 2015. Ainsi, elle a retenu une faute. B. Par acte du 4 juin 2016, K. \_\_\_\_\_ a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant principalement à son annulation, subsidiairement à sa réforme, dans le sens d'une qualification de la faute de légère et d'une réduction de la durée de suspension à un seul jour. Reprenant les éléments déjà exposés dans son courrier du 4 février 2016 et à l'appui de son opposition du 20 avril 2016, il précise que ce n'est pas la diminution de la charge de travail en tant que telle qui l'a amené à participer au « plan de départ volontaire ». A cet égard, il rappelle que son employeur n'a pas donné suite à ses demandes de nouvelles assignations et n'est revenu à lui que pour l'encourager vivement à prendre part à ce plan de départ. Le recourant ajoute qu'il lui a été signifié par oral que son utilité allait être remise en question. Il souligne que sur les onze membres de l'équipe dans laquelle il se trouvait, huit d'entre eux avaient déjà été

- 5 - licenciés, et que puisqu'on ne lui donnait presque plus de travail, il avait toutes les raisons de penser qu'il serait le prochain. De plus, il mentionne que dans les cas où l'employeur laisse au travailleur le choix entre une démission ou un licenciement, la

résiliation des rapports de travail doit être considérée comme le fait de l'employeur. Il explique encore qu'il a accepté de prendre part audit plan de départ principalement en raison de la menace de suppression ou de diminution de la partie financière. Il pouvait soit partir avec un dédommagement financier, soit s'exposer au risque d'être rapidement licencié. Il conclut qu'il a fait l'objet d'un licenciement forcé. Dans sa réponse du 7 juillet 2016, l'intimée estime qu'aucune pièce au dossier n'est de nature à établir qu'au moment déterminant, le recourant n'avait pas d'autre choix que de résilier ses rapports de travail de sorte qu'il fallait y voir une résiliation de l'employeur au sens de la jurisprudence. Elle considère dès lors que c'est bel et bien le recourant qui a démissionné. Elle ajoute que le seul fait que l'avenir de l'intéressé au sein de l'entreprise soit compromis ne le légitimait pas, sous l'angle de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail, sans être assuré d'obtenir un autre emploi. Par courrier du 25 août 2016, le recourant a fait valoir qu'il ne partageait pas la position de l'intimée et a requis l'audition de deux anciens collègues qui ont également participé au « plan de départ volontaire » en octobre 2015. E n d r o i t : 1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage sous réserve de dérogations expresses (art. 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

- 6 - n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) devant le tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et art. 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). b) En l'occurrence, le recours a été déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 60 al. 1 LPGA). Il respecte par ailleurs les autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il est recevable. La contestation portant sur la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 31 jours, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que le litige relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. a) En tant qu'autorité de recours contre une décision prise 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, 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 (ATF 131 V 164, ATF 125 V 413 consid. 2c).

- 7 - b) Est litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité du recourant pour une durée de 31 jours, au motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail. 3. 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 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C\_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3). Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, 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, 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. Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (Bulletin LACI-IC [Indemnité de chômage], janvier 2016, chiffre D24). Lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur, indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé (TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et les références citées ; TFA C 214/05 du 29 septembre 2005 consid. 2). Dans ce cas, les faits devront être appréciés non pas au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI mais de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Selon cette disposition, 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. II

- 8 - conviendra de déterminer si le travailleur a donné à son employeur un motif suffisant de le licencier (Bulletin LACI-IC précité, chiffre D25). Le seul fait que l'avenir d'un employé au sein de l'entreprise soit compromis ne le légitime pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail, sans être assuré d'obtenir un autre emploi (TF C 197/06 du 27 août 2007 consid. 5). 4. a) Selon le principe inquisitoire, qui régit la procédure dans le domaine des assurances sociales, les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par l'assureur, qui prend les mesures d'instruction nécessaires et recueille les renseignements dont il a besoin (art. 43 al. 1 LPG). Le devoir d'instruction s'étend jusqu'à ce que les faits nécessaires à l'examen des prétentions en cause soient suffisamment élucidés (TF 9C\_88/2013 du 4 septembre 2013 consid. 4.1.2). b) 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). 5. En l'espèce, le recourant fait valoir qu'il a fait l'objet d'un licenciement forcé. L'intimée, quant à elle, se fonde sur l'accord de résiliation conclu par le recourant et son employeur le 28 octobre 2015, retient que la résiliation du contrat de travail de l'intéressé découlait d'un commun accord et qu'elle doit dès lors être considérée comme le fait du recourant. Elle estime qu'aucune pièce au dossier n'est de nature à établir qu'au moment déterminant, le recourant n'avait pas d'autre choix que de résilier ses rapports de travail.

- 9 - Toutefois, l'intéressé a décrit avec précision les circonstances l'ayant poussé à prendre part au « plan de départ volontaire » mis sur pied par son employeur. En effet, il a expliqué, de manière constante, qu'à partir du mois de mai 2015, suite au [...], sa charge de travail effective avait drastiquement diminué. Son occupation n'était plus que de 20 - 30 %. Il a

ajouté que pendant les trois mois qui avaient suivi, il avait cherché à retrouver une charge de travail décente, sans succès. Son employeur n'était revenu vers lui que pour l'encourager vivement à participer au « plan de départ volontaire ». Le recourant a exposé qu'à partir de la seconde moitié de 2015, son employeur avait initié une réorganisation interne, dont le but était de diminuer les coûts des tâches de support, telles que celles dont il s'occupait. En outre, il a mentionné que sur les onze membres de l'équipe dans laquelle il se trouvait, huit d'entre eux avaient déjà été licenciés, et que puisqu'on ne lui donnait presque plus de travail, il avait toutes les raisons de penser qu'il serait le prochain. Il a encore indiqué que tous les employés avec une faible charge de travail et éligibles audit plan de départ, mais qui n'avaient pas accepté d'y prendre part, avaient été rapidement congédiés. Comme le relève à juste titre l'intimée, le seul fait que l'avenir de l'intéressé au sein de l'entreprise soit compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail, sans être assuré d'obtenir un autre emploi (cf. consid. 3 supra). Toutefois, au vu des déclarations du recourant, détaillées et cohérentes, l'intimée aurait dû examiner plus précisément les circonstances l'ayant poussé à participer au « plan de départ volontaire ». Il convient de rappeler que lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation faite par le travailleur équivaut à une résiliation venant de l'employeur (cf. consid. 3 supra). Pour déterminer si le présent litige relève de ce cas de figure, à savoir si, à la fin du mois de septembre 2015, l'assuré n'avait effectivement pas d'autre choix que de demander à prendre part au « plan de départ volontaire » ou de se faire licencier, l'intimée aurait dû

- 10 - interroger l'employeur du recourant. La position de l'employeur faisant défaut, force est de constater que l'instruction menée ne permet pas, en l'état du dossier, de déterminer les faits qui apparaissent comme les plus vraisemblables et, partant, de trancher la question litigieuse. 6. a) Le juge cantonal qui estime que les faits ne sont pas suffisamment élucidés a en principe le choix entre deux solutions : soit renvoyer la cause à l'assureur pour complément d'instruction, soit procéder lui-même à une telle instruction complémentaire. Un renvoi à l'assureur, lorsqu'il a pour but d'établir l'état de fait, ne viole ni le principe de simplicité et de rapidité de la procédure, ni le principe inquisitoire (ATF 122 V 157 consid. 1d). b) En l'occurrence, dans la mesure où les éléments de fait déterminants pour l'examen du dossier n'ont pas été établis à satisfaction, et qu'il appartient en premier lieu à l'intimée d'instruire les dossiers (cf. art. 43 LPG), la cause lui sera retournée pour complément d'instruction. A cet égard, l'intimée est priée de prendre contact avec l'employeur et de préciser, notamment, les raisons pour lesquelles le recourant a été invité à prendre part au « plan de départ volontaire », la date à laquelle cette proposition lui a été faite, la date à laquelle le recourant a demandé à y participer, les suites qui auraient été données à la collaboration entre l'employeur et le recourant si ce dernier n'avait pas demandé à prendre part à ce « plan de départ volontaire », ainsi que la date à laquelle ces suites, s'il n'avait pas participé audit plan, auraient été données. L'intimée déterminera également, après s'être renseignée auprès de l'employeur, quel était le nombre total de personnes au sein de l'équipe de travail du recourant, et parmi celles-ci, celles dont le contrat a été résilié dans le courant du deuxième semestre 2015, ainsi que les dates auxquelles ces résiliations ont eu lieu. L'intimée veillera enfin notamment à interpellier l'employeur sur la charge de travail du recourant en 2014, ainsi qu'en 2015, en précisant si celle-ci a évolué dans le courant 2015 et, dans l'affirmative, de quelle manière, respectivement dans quelle proportion.

- 11 - En outre, compte tenu des allégations du recourant, en particulier du fait que 67 employés ont participé à ce « plan de départ volontaire », et que plusieurs dizaines de personnes éligibles audit plan ont été licenciées jusqu'à la fin de l'année 2015, l'intimée déterminera si le cas de l'intéressé ne s'inscrit en réalité pas dans le cadre d'un licenciement collectif. 7. Au vu de l'issue du litige, et par appréciation anticipée des preuves, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction complémentaires requises par le recourant, à savoir l'audition de deux anciens collègues en qualité de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). 8. a) En définitive, le recours doit être admis et la décision attaquée annulée, la cause étant renvoyée à l'intimée pour instruction complémentaire au sens des considérants, puis nouvelle décision. b) La procédure étant gratuite, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. a LPGA). Le recourant, qui obtient gain de cause sans l'assistance d'un mandataire professionnel, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est admis. II. La décision sur opposition rendue le 6 mai 2016 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est annulée, la cause lui étant renvoyée pour complément d'instruction dans le sens des considérants, puis nouvelle décision. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

- 12 - La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - K. \_\_\_\_\_ - 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.