

# **VD\_GERICHTE ZQ19.037352 vom 8. April 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-04-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ19.037352](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.037352)

FR: VD\_GERICHTE ZQ19.037352 du 8 avril 2020

IT: VD\_GERICHTE ZQ19.037352 del 8 aprile 2020

## **Erwägungen**

### **E. 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

- 5 - 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. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

### **E. 2**

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours du droit à l'indemnité du recourant à compter du 1er décembre 2018, au motif qu'il s'est retrouvé au chômage par sa faute.

### **E. 3**

a) 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. 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). Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb). Des désaccords sur le montant du salaire ou un

- 6 - 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. 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'art. 337 CO (Code des obligations – loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220) (TF 8C\_510/2017 du 22 février 2018 consid. 4.1 et les références citées). b) La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui : - ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), - nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), - doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ou - lui procure une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, première phrase). c) 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

- 7 - 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 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

#### **E. 4**

a) Le recourant invoque que le contrat conclu était en réalité un contrat de durée déterminée, bien qu'aucune date de fin n'ait été fixée d'emblée. Selon l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. La durée du contrat doit être fixée par la loi, la convention des parties ou la nature de l'affaire. Ainsi, dans tous les cas où l'on ne peut pas constater la fixation d'une échéance, le contrat est considéré comme de durée indéterminée et un congé est alors nécessaire pour y mettre fin ; c'est pourquoi la doctrine et la jurisprudence admettent qu'il faut présumer l'existence d'un contrat de durée indéterminée et qu'il incombe à la partie qui soutient le contraire d'apporter la preuve qu'une échéance a été fixée (ATF 143 V 385 consid. 4.4 et références citées). En l'occurrence, il faut constater que le contrat conclu le 9 mars 2018 mentionne clairement à son art. 4 qu'il est de durée indéterminée et que les délais de congé sont ceux du CO. Au vu de cette clause explicite, il ne fait aucun doute que le contrat était de durée indéterminée, la nécessité de donner le congé étant par ailleurs expressément relevée. b) Le recourant soutient en outre qu'il s'agissait d'une résiliation d'un commun accord et non d'une démission. Le recourant en veut pour preuve que la lettre du 27 septembre 2018 a fait suite à des discussions avec le directeur au sujet de la fin du contrat et qu'elle parle

- 8 - de résiliation et non de démission. Il n'est toutefois pas déterminant, du point de vue de l'assurance-chômage, de savoir si une résiliation a été faite d'un commun accord ou si elle a

été décidée unilatéralement par l'assuré puisque les deux situations sont assimilées à une perte fautive de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI selon la jurisprudence (TF 8C\_309/2015 du 21 octobre 2015 consid. 3.1 et références citées). Dès lors, même si l'on admet qu'il s'agissait en réalité d'une résiliation d'un commun accord, il n'en demeure pas moins que le recourant était d'accord avec cette résiliation et que ce comportement doit en principe être sanctionné dans le cadre de l'assurance-chômage. c) Le fait que le contrat de travail a été conclu « par opportunité réciproque » et qu'il n'était pas prévu pour un long terme n'est en outre pas décisif. Comme vu ci-dessus, ce contrat ne peut juridiquement pas être considéré comme un contrat de durée déterminée. Il faut en effet distinguer la situation d'un contrat de durée déterminée qui prend fin par lui-même de celle d'un contrat qui aurait été prévu pour une certaine période, mais nécessitant tout de même une résiliation pour prendre fin. Le certificat de travail indique que le contrat n'avait pas été conçu pour le long terme, mais précise que c'est du fait que le recourant avait « des projets professionnels en voie de progression en-dehors de [leur] service, qui devaient l'amener à [les] quitter à terme ». Il ressort de cette phrase que c'est avant tout la disponibilité limitée du recourant qui avait impliqué un engagement prévu pour une certaine période seulement. Le fait que le recourant ne puisse à terme plus être suffisamment disponible avait d'ailleurs également été évoqué dans une clause spécifique à la fin du contrat de travail. Certes, le directeur précise que « de [leur] côté, [ils avaient] une disponibilité au bon moment et le taux d'emploi à 80 % [recte : 60 %] convenait temporairement aux deux parties », mais rien n'indique qu'une possibilité d'engagement à plus long terme n'aurait pas existé si le recourant avait été intéressé. Le contenu élogieux du certificat de travail laisse d'ailleurs penser que l'employeur aurait volontiers poursuivi la collaboration professionnelle avec le recourant. Dans les pièces produites, rien n'indique en outre que l'employeur n'aurait pas été disposé à poursuivre les rapports de travail.

- 9 - d) En rédigeant la lettre de résiliation du 27 septembre 2018, sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, le recourant a contrevenu à ses obligations envers l'assurance-chômage. Rien n'indique en outre que la poursuite de l'emploi exercé n'était pas raisonnablement exigible, et le recourant ne le prétend d'ailleurs pas. C'est par conséquent à juste titre que la Caisse a estimé que le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

## **E. 5**

a) La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). L'art. 45 al. 4 let. a OACI prévoit que l'assuré qui abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, c'est-à-dire de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Par souci d'égalité de traitement entre les assurés, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a établi un barème relatif aux sanctions applicables auquel les tribunaux se réfèrent également. Ils ne s'en écartent que lorsqu'il y a des circonstances particulières (TF 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1

et réf. citées). Le barème du SECO prévoit, en cas de de résiliation du contrat de travail par l'assuré ou d'un commun accord sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, une suspension de 31 à 45 jours (Bulletin LACI IC, chiffre D 75 / 1.D).

- 10 - b) Au vu des circonstances du cas d'espèce, il ne saurait être retenu que l'intimé a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à l'intéressé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave. Il n'existe par ailleurs aucun motif justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous de ce minimum. Comme mentionné ci-dessus, les pièces au dossier ne permettent pas de conclure, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le contrat de travail de l'assuré aurait dans tous les cas pris fin à la même période ou peu de temps après par une résiliation de la part de l'employeur. Si le contrat avait été conçu pour une durée limitée, il apparaît en outre que c'est à la demande du recourant, dont la disponibilité était restreinte. Il convient en définitive de retenir que la suspension de 31 jours qui a été infligée à l'assuré respecte le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 3 let. c OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

## **E. 6**

a) Le recours doit par conséquent être rejeté. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 24 juillet 2019 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.

- 11 - 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 : - M. R. \_\_\_\_\_, - 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.