

VD_GERICHTE ZQ19.040862 vom 26. Juni 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.040862

FR: VD_GERICHTE ZQ19.040862 du 26 juin 2020

IT: VD_GERICHTE ZQ19.040862 del 26 giugno 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 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 relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

E. 2

Le litige porte sur 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 que celui-ci se serait trouvé sans travail par sa propre faute.

E. 3

a) 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

- 8 - 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 OACI, 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 (let. a), de même que 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 (let. b). Il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (TF 8C_268/2015 du 6

août 2015 consid. 4.2 ; 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4 ; 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4; TFA C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b). En cas de congé-modification, au moyen duquel l'employeur ne vise pas en premier lieu la résiliation du contrat de travail, mais propose la poursuite de la relation de travail à des conditions modifiées, le comportement de l'assuré qui refuse la modification du contrat doit être examiné au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (TF 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 3.2 et les références citées). b) L'employeur qui veut modifier le contrat de travail d'un employé de manière unilatérale et significative doit procéder par le biais de ce qui est appelé le « congé-modification ». Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification

- 9 - des obligations contractuelles. En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé. La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché. Un congé-modification sera en outre qualifié de congé- repréailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007 et les réf. citées). La jurisprudence dans le domaine de l'assurance-chômage part du principe que même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014 [ci-après : Rubin, Commentaire LACI], n° 28 ad art. 30, p. 307). Le seul fait qu'un emploi proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux vœux professionnels de l'assuré n'autorise pas encore à refuser cette occasion de travail en cas de risque élevé de se retrouver au chômage. Rien n'empêche le travailleur de considérer que l'emploi en question ne constitue qu'une transition vers la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd. 2006 [ci-après : Rubin, Assurance chômage], p. 407). En d'autres termes, dans les cas de congé-modification, l'assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables, pour autant que celles-ci demeurent dans les limites de la notion de travail convenable (cf. Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 27 ad art. 30 p. 307, et

- 10 - Assurance-chômage, p. 439 ; Werner Gloor, Le congé-modification et l'acceptation de l'offre modificative abusive, in DTA 2008 p. 249-268, spéc. p. 259s.). c) 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), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités

compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire), l'office régional de placement pouvant exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (i). Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent. La prise en compte des aptitudes doit permettre en premier lieu d'éviter qu'il en soit trop demandé à la personne assurée sur le plan physique, mental et professionnel. Le fait d'exiger qu'un travail tienne raisonnablement compte des aptitudes a également pour but que la personne assurée soit en mesure d'exercer correctement le travail proposé, sans courir le risque que l'employeur voie ses attentes déçues et mette un terme aux rapports de travail (TF C 130/03 du 6 février 2004 consid. 2.3). Quant à l'art. 16 al. 2 let. c LACI, les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé dépendent de la situation de chaque assuré. La notion d'emploi convenable est donc relative. Les critères précités permettent à l'assuré de refuser un emploi qui, par ailleurs, remplirait les autres critères d'admissibilité (Rubin, Commentaire

- 11 - LACI, n° 31 ad art. 16). 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; 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 dès lors non pas par rapport à ce que pourrait ressentir tout assuré dans une situation identique, mais sur la base de certificats médicaux (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235).

E. 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. 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). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176

- 12 - consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2).

E. 5

a) En l'espèce, le recourant s'est vu résilier son contrat de travail le 14 novembre 2018, avec la possibilité toutefois de signer un nouveau contrat. Il s'agit ainsi vraisemblablement d'un congé-modification au sens étroit du terme, de sorte qu'il convient de déterminer si le recourant est fautif dans la perte de son emploi, ce qui serait le cas si le congé donné n'est pas abusif et si le nouveau contrat imposait des conditions de travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. b) En ce qui concerne le congé-modification en question, il y a lieu d'admettre qu'il respectait les exigences légales, parmi lesquelles figure notamment le respect du délai de résiliation pour l'entrée en vigueur des modifications significatives (cf. consid. 3b ci-avant). Le recourant ne semble d'ailleurs pas contester ce point-là. c) Il y a encore lieu d'examiner si le poste proposé était convenable. Tout d'abord, force est d'admettre, avec l'intimée, que si la réduction du salaire du recourant de 10,8% $([6'500 - 5'800 \text{ fr.}] \times 100 : 6'500)$ et la perte de son statut de chef d'équipe constituaient bel et bien des conditions moins favorables par rapport au contrat initial, ces modifications du contrat ne permettaient pas à l'assuré, sous l'angle de l'assurance-chômage, de refuser l'emploi proposé qui demeurerait, à ces égards, convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. En relevant ses qualifications supérieures de contrôleur des installations électriques et de gestion d'équipe, le recourant ne rend par ailleurs pas vraisemblable qu'il ne dispose pas des qualifications requises pour la fonction de monteur expert. Quant aux conflits personnels évoqués par le recourant, rien au dossier ne laisse apparaître avec suffisamment de vraisemblance que le poste en question constituerait un danger concret pour sa santé. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le nouveau contrat aurait ainsi dû être accepté par le recourant, à tout le moins provisoirement, en attendant de trouver un nouvel emploi. Ce comportement est ainsi

- 13 - constitutif d'une faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI et justifie une suspension de son droit à l'indemnité conformément à l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

E. 6

a) La suspension étant fondée dans son principe, il reste à qualifier la faute, puis prononcer la quotité de la suspension. 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, par motif de suspension, soixante jours. Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, première phrase, LACI ; Rubin, Assurance-chômage, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de trente-et-un à soixante jours (art. 30 al. 1 let. d LACI en corrélation avec l'art. 45 al. 4 let. b OACI), à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2 et 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2). Dès lors, même en cas de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit, étant précisé que les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail et la situation personnelle de l'assuré. En revanche, n'en constituent pas de faibles

chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente,

- 14 - l'imprécision de la description du poste assigné, ou encore le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (Rubin, Commentaire LACI, n. 117 ad art. 30 LACI et les références citées, p. 329). L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est donc considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'au minimum trente-et-un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; Rubin, op. cit., n. 60 ad art. 30 LACI, p. 315). Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables, dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit, en cas de refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension de trente-et-un à quarante-cinq jours lors du premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B/1). Enfin, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son 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. 5.2 ; 126 V 75 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 2 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2). c) En l'espèce, l'intimée a qualifié de grave la faute commise par le recourant et a confirmé la durée de la suspension décidée par l'ORP. En l'absence de circonstances particulières, il ne saurait être retenu que l'intimée 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 trente-et-un jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 3 let. c OACI) et à celui prévu par le barème du SECO en cas de premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B/1). Le fait que le recourant n'ait pas accepté la modification de son contrat – cela même eu égard aux problèmes relationnels qu'il rencontrait sur son lieu de travail et aux conditions moins favorables de ce nouveau contrat – ne laisse en effet pas apparaître la

- 15 - faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Compte tenu du pouvoir d'appréciation de l'intimée en cette matière, il n'existe quoi qu'il en soit aucun motif justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous du minimum prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI. La suspension d'une durée de trente-et-un jours respecte ainsi le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 4 let. b OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

E. 7

En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée. 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 – au demeurant non assisté par un mandataire pour la défense de ses intérêts – 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. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : La greffière :
Du

- 16 - L'arrêt qui précède est notifié à : - G. _____ - Caisse cantonale de chômage - 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.