

## **VD\_GERICHTE ZQ22.003293 vom 30. Mai 2022**

VD Tribunal cantonal, 2022-05-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ22.003293](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ22.003293)

FR: VD\_GERICHTE ZQ22.003293 du 30 mai 2022

IT: VD\_GERICHTE ZQ22.003293 del 30 maggio 2022

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

En l'espèce, le recourant fait valoir que l'emploi auprès de [...] Sàrl, débuté le 16 août 2021, n'était pas convenable en raison du non- paiement du salaire. a) Pour apprécier le caractère fautif ou non de la perte d'emploi à l'aune de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, il convient d'examiner si les

- 7 - trois conditions mentionnées sous le consid. 3b, premier paragraphe, supra, sont remplies. aa) S'agissant tout d'abord de la condition du congé donné par l'assuré lui-même, force est de constater que celle-ci est remplie. En effet, c'est par un courriel du 20 septembre 2021 à son employeur que le recourant a donné sa démission. bb) Pour ce qui est de la condition relative à un nouvel emploi, il y a lieu d'admettre que celle-ci est également réalisée. En effet, au moment où le recourant a résilié les rapports de travail qui le liaient à son employeur, il n'avait aucune assurance préalable d'un nouvel emploi et n'avait entrepris aucune démarche en ce sens. cc) Concernant enfin la condition de l'exigibilité de la continuation des rapports de travail, on relèvera que le recourant n'a pas mis en demeure son employeur de lui verser son salaire avant de démissionner. Il ressort certes d'un courriel du 16 septembre 2021 que le recourant a fait part à son employeur du fait qu'il était « complètement bloqué », en précisant qu'il était parvenu à faire face à ses factures du mois d'août mais qu'il ignorait comment il allait pouvoir assumer celles de septembre, mais il n'a pas fixé de délai à son employeur pour le versement de son salaire. Il n'a pas non plus réclamé de sûretés avant de démissionner. Ce n'est en effet que par courrier du 26 octobre 2021 que le recourant a mis en demeure son employeur de lui verser son salaire, tout en précisant qu'à défaut de paiement dans les huit jours, il saisirait le Tribunal de Prud'hommes. Dans ces circonstances, il y a lieu de considérer que l'emploi quitté demeurait convenable. On pouvait en effet attendre du recourant qu'il le conserve le temps d'en trouver un autre ou du moins le temps de mettre en demeure son employeur pour le salaire du mois d'août 2021, ce qu'il a du reste fait en date du 26 octobre 2021, soit tardivement. b) Au regard de ce qui précède, il convient de considérer que l'emploi pour lequel le recourant a été engagé était convenable et que

- 8 - celui-ci a néanmoins adopté une attitude équivalant à un abandon d'emploi. En conséquence, l'intimée était légitimée à confirmer la suspension du recourant dans son droit à l'indemnité de chômage.

#### **E. 5**

La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. a) 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 soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en

cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 OACI). En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C\_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). b) En l'occurrence, la quotité de la suspension, fixée à seize jours, correspondant au minimum de la fourchette en cas de faute moyenne, tient compte des circonstances du cas d'espèce et ne prête pas le flanc à la critique, de sorte qu'elle peut être confirmée.

- 9 -

#### **E. 6**

Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision entreprise confirmée. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui 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 31 décembre 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée. 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 : - K. \_\_\_\_\_, - Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie,

- 10 - 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.