

VS_GERICHTE S1 21 45 vom 30. November 2022

VS Kantonsgericht, 2022-11-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1 21 45](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1_21_45)

FR: VS_GERICHTE S1 21 45 du 30 novembre 2022

IT: VS_GERICHTE S1 21 45 del 30 novembre 2022

Regeste

S1 21 45 JUGEMENT DU 30 NOVEMBRE 2022 Tribunal cantonal du Valais Cour des assurances sociales Composition : Candido Prada, président ; Thomas Brunner et Christophe Joris, juges ; Simon Hausammann, greffier en la cause X _____, A _____, recourant contre CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, 1951 Sion, intimée (30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b et c OACI ; suspension du droit à l'indemnité de chômage, abandon d'emploi)

Erwägungen

E. 1

Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA. Posté le 12 février 2021, le recours à l'encontre de la décision sur opposition du 27 janvier précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 et 128 al. 1 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI ; RS 837.02] ; art. 81a al. 1 de la loi du 6 octobre 1976 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA ; RS/VS 172.6]). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

E. 2

Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à suspendre, pour une durée de 31 jours, le droit du recourant à l'indemnité de chômage, au motif qu'il avait démissionné de son ancien emploi convenable sans s'être assuré préalablement d'obtenir un autre emploi immédiatement après la fin des rapports de travail.

E. 2.1

Selon l'article 30 alinéa 1 lettre 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 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI), ainsi que l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. c OACI). D'après la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier

l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7 p. 88, C 18/89, consid. 1a et les références; voir également ATF 124 V 234). Des désaccords sur le montant du salaire ou un 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

- 6 - (SVR 1997 AIV n° 105 p. 323, C 128/96, consid. 2a ; DTA 1986 n° 23 p. 90, C 202/85, consid. 2b). De même, en cas de modification sensible du contrat par l'employeur, l'assuré doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de retrouver un autre emploi qui corresponde mieux à ses ambitions (arrêt 8C_295/2009 du 15 septembre 2009 consid. 4.1). 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'article 337 CO (CHARLES MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182 ; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 3^{ème} édition, n° 838 ; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30 LACI N 37 ; arrêts 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1; 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1; 8C_190/2007 du 25 juin 2007 consid. 6.2). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LACI IC – Marché du travail / Assurance-chômage, ch. D26). Ainsi, si la personne assurée fournit un certificat médical clair attestant qu'il n'est plus possible d'exiger d'elle la continuation des rapports de travail pour des raisons de santé, il faut partir du principe que le travail n'est pas exigible pour un motif médical (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; arrêts 8C_12/2010 du

E. 2.2

Lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (au sens de l'article 44 alinéa 1 lettres b et c OACI), il y a faute grave (art. 45 al. 4 OACI). En cas de faute grave, la suspension dure de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives

- 7 - (ATF 141 V 365 consid. 4.1; 130 V 125 consid. 3.5). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (BORIS RUBIN, op. cit., ad art. 30 LACI N 117 et les références). Dans l'appréciation de la faute en cas de suspension pour abandon d'un emploi convenable sans assurance d'obtenir un nouvel emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI), il faut en général accorder plus d'importance à l'état de fait concret que dans l'hypothèse du refus d'un emploi réputé convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI) dans laquelle l'existence et l'importance de la faute sont le plus souvent clairement établies. Dans le cas d'une suspension

conformément à l'article 44 alinéa 1 lettre b OACI, l'article 45 alinéa 3 OACI constitue une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient. Dans cette mesure, ils disposent d'un pouvoir d'appréciation qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave, mais leur permet de prononcer une sanction plus légère (arrêt C 12/03 du

E. 4

mai 2010 consid. 3.1, C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 et C 299/05 du

E. 9

février 2006 consid. 2.2).

E. 10

juillet 2003 consid. 5.1 ; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c). 3. En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a lui-même mis un terme à ses rapports de travail. Cependant, une faute propre ne saurait être retenue à son encontre s'il s'était assuré d'un autre emploi ou si on ne pouvait exiger de lui qu'il conservât son ancien emploi. 3.1. Pour qu'on puisse admettre qu'une personne s'est assurée d'obtenir un autre emploi avant la résiliation de son contrat de travail, il faut qu'elle-même et le nouvel employeur aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des article 319 ss CO (arrêt C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1 ; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs-gesetz, ad art. 30 N 15 ; DTA 1992 n° 17 p. 153 consid. 2a). Dans le cas d'espèce, l'on doit admettre que le recourant n'avait pas reçu de garantie suffisante d'obtenir un nouvel emploi, lorsqu'il a mis un terme à son contrat de travail en date du 26 août 2020. En effet, l'intéressé a lui-même admis n'avoir pas pu signer de contrat avec C _____ AG, laquelle préférait « ne pas engager de personnel au risque de devoir fermer les magasins » (cf. pièce 73). Il ne disposait dès lors d'aucune assurance d'être engagé auprès de cette société. En particulier, ni son contrat d'auxiliaire (sous la forme de remplacements de collègues malade ou en quarantaine en raison d'une infection au Covid-19) ni le contrat de travail à durée déterminée signé le

- 8 - 1er janvier 2021 pour sept jours de travail (cf. pièce 14), ne lui garantissaient un nombre d'heures de travail minimum par mois. L'on observe au demeurant que ce n'est qu'à partir du mois de décembre 2020 qu'il a pu effectuer des heures pour cette société (cf. pièces 12, 47 et 51), soit deux mois après la fin de ses rapports de travail. S'agissant de son contrat de travail avec D _____ SA, il est premièrement relevé que celui-ci n'a été signé qu'en date du 18 novembre 2020 pour ne prendre effet qu'à la mi-décembre 2020, laissant dès lors le recourant sans emploi durant les mois d'octobre et novembre 2020 ainsi que la première moitié du mois de décembre 2020. En outre, il s'agissait en l'occurrence uniquement d'un contrat de travail de durée déterminée pour la saison d'hiver 2020-2021, jusqu'au 5 avril 2021 au plus tard (cf. pièce 56). Une telle activité saisonnière, au sens de l'article 7 OACI, est précaire par définition et ne saurait lui fournir la stabilité et la sécurité que lui procurait son ancien contrat de travail de durée indéterminée auprès de la B _____ (cf. pièce 109). Dans cette mesure, en mettant un terme à son précédent contrat pour en conclure un autre plus précaire, il a pris le risque de devenir chômeur plus rapidement et a ainsi potentiellement violé son devoir de diminuer le dommage à l'assurance. Pour cette raison, il doit également être considéré comme sans travail par sa propre faute au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre c OACI (BORIS RUBIN, op. cit., ad art.

30 N 39). Force est ainsi de constater, qu'au moment où il a présenté sa démission, le recourant n'était pas assuré d'obtenir un autre emploi, quand bien même il avait déjà « repris contact » avec ses anciens employeurs (cf. prise de position du 23 novembre 2020 ; pièce 73). En effet, le fait d'offrir ses services à un employeur potentiel ou de mener des pourparlers avec celui-ci ne signifie pas que ces démarches déboucheront sur la conclusion d'un contrat. En outre, après la résiliation des rapports de travail, de telles tractations, même intensives, ne sauraient suppléer à l'absence de l'assurance d'un emploi ultérieur lorsque le congé a été donné (arrêt C 185/04 précité consid. 3.1 ; BORIS RUBIN, op. cit., ad art. 30 N 35). 3.2. Le recourant a cité plusieurs motifs pour lesquels il était, selon lui, justifié de mettre un terme à ses rapports de travail. Il convient ainsi d'examiner, selon les circonstances du cas concret, s'il ne pouvait plus être exigé de sa part qu'il poursuive son ancien emploi. Premièrement, le recourant soutient que la poursuite de son activité professionnelle n'était plus possible car elle était incompatible avec des cours de formation qu'il suivait, à raison de deux samedis par mois, pour devenir éducateur canin (cf. pièce 42). Il a

- 9 - ajouté à ce sujet qu'après avoir proposé différentes solutions à son employeur permettant de concilier ces deux activités, ce dernier n'y aurait pas donné suite, de sorte qu'il n'avait plus eu d'autre choix que de démissionner. Néanmoins, lorsque le travailleur donne son congé parce que l'employeur refuse une demande de modification du contrat, le chômage est réputé fautif. Cette première raison invoquée par le recourant ne saurait ainsi justifier son abandon d'emploi, dans la mesure où il s'agissait d'un pur motif de convenance personnelle et non d'une raison qui pourrait être protégée par l'article 16 alinéa 2 LACI (BORIS RUBIN, op. cit., ad art. 30 N 37). L'intéressé invoque ensuite des raisons médicales, en soutenant que les conditions de travail de son ancien emploi lui auraient remémoré une période difficile, remontant à cinq années, durant laquelle il aurait été victime d'un épuisement professionnel (burn-out). Une mauvaise atmosphère de travail peut certes justifier une interruption de l'activité professionnelle afin d'éviter de graves troubles de la santé (cf. art. 16 al. 2 let. c LACI ; arrêts C 8/04 du 5 avril 2004 consid. 2.2.1 et C 135/02 du 10 février 2003 consid. 2.2.2). Cependant, aucune pièce médicale permettant d'attester cela n'a été produite par le recourant, alors que le fardeau de la preuve lui incombait s'agissant de faits dont il voulait en déduire un droit (ATF 138 V 86 consid. 5.2.3 et 125 V 193 consid. 2). L'on note également que le recourant n'a donné aucune description quant aux éléments concrets qui rendaient la continuation de son activité professionnelle inexigible, ce dernier se limitant à citer les conditions de travail et l'ambiance qui y régnait. Il est d'ailleurs relevé, à ce sujet, que le recourant a déclaré avoir eu de bonnes relations avec son ancienne supérieure hiérarchique (cf. courriel du 21 janvier 2021 ; pièce 35). A cela, on ajoutera encore que le certificat d'incapacité de travail du Dr E _____ concernait uniquement l'entreprise que l'intéressé venait de quitter. Un tel certificat médical « à géométrie variable » et établi plusieurs mois après sa démission n'apparaît par conséquent que peu crédible (BORIS RUBIN, op. cit., ad art. 30 N 37). Si le recourant entendait démontrer ses problèmes de santé, il lui revenait ainsi de fournir un avis médical décrivant ses troubles d'une manière circonstanciée et motivée. Son attention avait du reste expressément été attirée sur son devoir de collaborer impliquant de remettre les preuves nécessaires pour appuyer ses déclarations (cf. pièce 97). Force est dès lors de constater que les raisons données par le recourant ne consistent qu'en de simples allégations nullement prouvées et insuffisantes pour justifier ses prétendus problèmes de santé. 3.3. Dans ces circonstances, en abandonnant son emploi, le recourant s'est mis par sa propre faute dans

une situation de chômage sans s'être assuré au préalable d'avoir un

- 10 - nouvel emploi afin de limiter son dommage à l'assurance-chômage. Au demeurant, aucun des motifs qu'il a invoqués ne rendait la poursuite de son activité professionnelle inexigible. Devant le comportement fautif de son assuré, la Caisse lui a suspendu son indemnité de chômage durant 31 jours dès le 1er octobre 2020. Cette sanction apparaît comme appropriée à la situation et correspond au demeurant à la limite inférieure de la fourchette de l'article 45 alinéa 3 OACI (en lien avec l'art. 45 al. 4 let. a OACI), étant rappelé qu'en cas de faute grave, il convient de partir du milieu de la fourchette et de diminuer ou augmenter le nombre de jours de sanction en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c). Or, s'il est déjà généreux de reconnaître des circonstances atténuantes au recourant dans le cas d'espèce, il est en revanche difficile de discerner une circonstance exceptionnelle ou un motif valable qui permettrait de descendre au-deçà du plancher légal. Il sied de rappeler que l'assuré a l'obligation de réduire le dommage (ATF 125 V 197 consid. 6b) et donc d'entreprendre tout ce qui peut raisonnablement être attendu de sa part pour éviter ou raccourcir le chômage. Or, en mettant un terme à son emploi stable sans motif valable et sans s'assurer d'avoir un autre emploi, le recourant a manifestement méconnu cette obligation. Contrairement à ce qu'il soutient, l'on ne voit pas quels efforts il aurait consenti pour maintenir son emploi, dès lors que la fin de son contrat de travail a uniquement dépendu de son souhait de démissionner. Dans cette même mesure, s'étant lui-même mis dans cette situation, il ne peut manifestement pas se prévaloir d'une situation financière délicate du fait de la suspension de ses indemnités de chômage. En outre, le fait qu'il ait rapidement conclu un contrat saisonnier pour la fin d'année 2020 et que sa période de chômage n'ait ainsi été que de courte durée n'y change rien, dès lors que la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute et non à l'importance du dommage causé à l'assurance-chômage (par ex. arrêt C 206/05 du 5 décembre 2005 et les références). 3.4. Vu ce qui précède, le recours du 12 février 2021, en tous points mal fondé, est rejeté et la décision sur opposition du 27 janvier précédent confirmée. 4. Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. fbis LPGa a contrario) ni alloué de dépens (art. 61 let. g LPGa a contrario).

- 11 -

Prononce

1. Le recours est rejeté. 2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 30 novembre 2022.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.