

# VS\_GERICHTE S1 23 17 vom 8. November 2024

VS Kantonsgericht, 2024-11-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_S1 23 17](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_S1_23_17)

FR: VS\_GERICHTE S1 23 17 du 8 novembre 2024

IT: VS\_GERICHTE S1 23 17 del 8 novembre 2024

## Regeste

S1 23 17 ARRÊT DU 8 NOVEMBRE 2024 Tribunal cantonal du Valais Cour des assurances sociales Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Delphine Rey, greffière en la cause X \_\_\_\_\_, recourant, représenté par Maître Guérin De Werra, avocat, Sion contre CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, intimée (art. 30 al. 1 let. a LACI, art. 44 al. 1 let. a OACI; suspension du droit à l'indemnité de chômage, chômage fautif)

## Erwägungen

### E. 1

Selon l'article 1 alinéa 1 de la LACI, les dispositions de la LPGA 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 23 janvier 2023, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 22 décembre précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours, compte tenu des fêtes judiciaires (art. 38 al. 4 let. c et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56, 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI ; art. 128 al. 1 OACI; art. 81a al. 1 LPJA). 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 la question de savoir si l'intimée pouvait légalement suspendre le droit du recourant à des indemnités de l'assurance-chômage durant 9 jours dès le 20 septembre 2021.

#### E. 2.1

Il convient d'abord d'examiner si le recourant a effectivement accepté une résiliation anticipée de son contrat de travail en signant la convention du 5 novembre 2021, tel que le prétend l'intimée.

##### E. 2.1.1

En vertu de l'article 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). L'article 6 du Statut du personnel de D \_\_\_\_\_ du xx.xx.xxxx (ci-après : Statut du personnel), applicable dans le cas d'espèce eu égard au renvoi prévu au chiffre 6 du contrat individuel de travail du 10 mai 2017, ne diffère pas de la réglementation légale de l'article 335c CO quant aux délais de résiliation. Il en va de

même concernant la réglementation relative à la résiliation en temps inopportun. L'article 8 du Statut du personnel reprend les termes de l'article 336c CO. Cet article prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la

- 6 - première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b).

### **E. 2.1.2**

En l'espèce, le recourant était en incapacité de travail à partir du 14 janvier 2021. A ce moment-là, il était dans sa 5ème année de service, les rapports de travail ayant débuté le 1er juillet 2016. Selon l'article 8 du Statut du personnel, le délai de protection est de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service. Ce délai a donc pris fin le 13 avril 2021. La résiliation du contrat de travail par l'employeur le 17 mai 2021 avec effet au 31 juillet suivant est intervenue après l'échéance du délai de protection et est ainsi valable. Selon l'article 6 du Statut du personnel, le délai de congé est de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service. Le contrat de travail a ainsi été résilié dans le respect des délais de protection et de congé. La convention signée par le recourant et son ancien employeur le 5 novembre 2021 indique au demeurant que les rapports de travail prennent fin au 31 juillet 2021 dans le respect de la période de protection.

### **E. 2.2**

Il convient ensuite de déterminer si le recourant est, pour une autre raison, sans travail par sa propre faute.

#### **E. 2.2.1**

Aux termes de 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 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI). En outre, en application de l'article 20 lettre b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), le comportement reproché à l'assuré doit être intentionnel (ATF 124 V 234 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1). Dans ce contexte, il suffit que le comportement général de celui-ci sur la place de travail ait été réprouvé à juste titre par l'employeur et que l'employé, bien que connaissant cette désapprobation, n'ait pas modifié son comportement, donnant ainsi à l'employeur une raison de le congédier, respectivement ait envisagé la possibilité d'une résiliation des rapports de travail. Est déterminant le point de savoir si l'assuré pouvait et devait considérer que son comportement entraînerait peut-être un licenciement: il y a chômage

- 7 - fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié (dol) ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (dol éventuel ; cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 4.1 et 8C\_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 282/00 du 11 janvier 2001

consid. 2b). En particulier, une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, le non-respect des instructions de l'employeur, un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, des incompatibilités caractérielles, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ainsi qu'une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles font partie des comportements évitables susceptibles de conduire à une suspension lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 25 ad art. 30 LACI).

### **E. 2.2.2**

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées). Le juge des assurances sociales 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. Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 9C\_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2 et les références citées).

### **E. 2.2.3**

En l'espèce, l'employeur du recourant lui a communiqué son licenciement le 17 mai 2021 d'abord oralement puis par écrit. Le motif de résiliation ne figure pas dans le courrier de licenciement. Invité par le recourant à se déterminer à ce sujet, l'employeur a mentionné la liberté contractuelle ainsi que le fait que le recourant avait exprimé à plusieurs reprises son souhait de quitter A \_\_\_\_\_, ce qui avait créé une situation instable. Le recourant a contesté ce motif de résiliation (cf. demande d'indemnité de

- 8 - chômage, p. 186 ss). Une procédure pour licenciement abusif a été introduite le 15 juin 2021 par le mandataire du recourant (cf. courrier de Me De Werra du 15 juin 2021, p. 170). Celle-ci s'est terminée par un accord des parties, lequel prévoyait notamment une indemnité de départ pour solde de tout compte (cf. convention du 5 novembre 2021). Interpellé par l'assurance-chômage, l'employeur n'a pas indiqué d'autre motif de résiliation que la liberté contractuelle. Il n'existe en outre pas d'autre élément au dossier qui laisserait penser que le chômage résulterait d'un comportement fautif du recourant. C'est ainsi à tort que l'intimée a suspendu le droit du recourant à des indemnités de l'assurance-chômage au motif qu'il était sans travail par sa propre faute.

### **E. 2.3**

Partant, le recours est admis et la décision attaquée annulée.

### **E. 3**

La Caisse cantonale de chômage versera à X \_\_\_\_\_ une indemnité de 1400 fr. pour ses dépens. Sion, le 8 novembre 2024

### **E. 3.1**

Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. fbis LPGA), la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne prévoyant pas le prélèvement de frais judiciaires.

### **E. 3.2**

Vu l'issue de la cause, le recourant, assisté de Me De Werra, a droit à des dépens, fixés compte tenu de l'importance et de la difficulté moyenne de la cause en lien avec les prestations effectuées (un recours de cinq pages et trois courriers d'une page chacun), à 1400 fr., TVA et débours compris (art. 61 let. g LPGA et art. 27 et 40 al. 1 LTar).

Prononce

1. Le recours est admis et la décision sur opposition du 22 décembre 2022 est annulée. 2. Il n'est pas perçu de frais.

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