

S1 23 55

**ARRÊ DU 20 SEPTEMBRE 2024**

**Tribunal cantonal du Valais  
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Mireille Allegro, greffière

**en la cause**

**X \_\_\_\_\_**, recourant

**contre**

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, intimée

(art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI ; suspension du droit à l'indemnité de chômage pour résiliation des rapports de travail par l'assuré)

## Faits

**A.** X \_\_\_\_\_, né le xx.xxxx, domicilié à A \_\_\_\_\_, a travaillé comme gérant de B \_\_\_\_\_ pour la Société C \_\_\_\_\_, pour un salaire annuel brut de 90'000 fr. et 6000 fr. d'indemnité pour les frais de déplacement, du 1<sup>er</sup> mars 2019 à son licenciement le 3 décembre 2021.

Le 3 février 2022, il a retrouvé un emploi de collaborateur/responsable de magasin auprès de D \_\_\_\_\_ SA, à E \_\_\_\_\_, pour un salaire mensuel brut de 6800 fr., soit 88'400 francs.

**B.** Le 20 avril 2022, il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ORP de A \_\_\_\_\_ et a rempli une demande d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage, en indiquant qu'il avait résilié son contrat de travail le 19 avril 2022, durant le temps d'essai, pour le 26 avril 2022 (cf. lettre de résiliation du 19 avril 2022), en raison du fait que le temps de trajet était trop long (2h30) et qu'il manquait de compétence pour le poste. Il a ajouté qu'il avait cherché et trouvé un autre emploi plus adapté qui commencerait le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Le 25 avril 2022, la Caisse cantonale de chômage a demandé à l'assuré d'expliquer les motifs pour lesquels il avait résilié son contrat de travail en joignant les preuves confirmant ses déclarations.

Par courrier du 26 avril 2022, l'assuré a expliqué que lorsqu'il avait perdu son travail à la B \_\_\_\_\_ le 3 décembre 2021, il avait recherché immédiatement un emploi dans un secteur large pour éviter de demander des prestations de chômage et avait été engagé comme responsable de magasin chez D \_\_\_\_\_, à E \_\_\_\_\_, dès le 3 février 2022. Il a expliqué qu'après quelques semaines de travail, il ne s'était pas senti bien, que les trajets étaient longs (2 x 1 heure), que son salaire était inférieur au dernier emploi, que ses frais de véhicule étaient exorbitants, que l'ambiance était mauvaise et qu'il n'était pas formé pour ce travail, de sorte qu'il s'était mis à la recherche d'un nouvel emploi qui correspondait mieux à ses compétences, ce qu'il avait trouvé dès le 1<sup>er</sup> juin 2022. A l'appui de cette allégation, il a remis un contrat de travail signé le 29 mars 2022 avec F \_\_\_\_\_ pour un emploi d'aspirant au G \_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> juin 2022, pour un salaire mensuel brut de 6500 fr. en formation puis de 7000 fr. plus une prime de fonction pour le travail en station de 500 fr. par mois, soit 97'500 fr. par an.

Par décision du 10 mai 2022, la Caisse cantonale de chômage a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pour une durée de 20 jours dès le 27 avril 2022, au motif qu'il avait décidé de mettre fin à son contrat de travail sans auparavant s'assurer d'un nouvel emploi. Le 12 mai suivant, elle a réduit la suspension à 16 jours.

**C.** Par courrier du 13 mai 2022, l'intéressé s'est opposé à cette suspension, estimant avoir fait tout ce qu'on pouvait raisonnablement exiger de lui pour prévenir ou diminuer le chômage en trouvant un autre emploi avant de résilier son contrat de travail auprès de D \_\_\_\_\_. Il a expliqué qu'il avait dû résilier son contrat de travail durant le temps d'essai pour pouvoir respecter le début de son nouvel engagement fixé au 1<sup>er</sup> juin 2022, dès lors qu'après les 3 mois d'essai (soit jusqu'au 3 mai 2022), le délai de préavis était de 4 mois. En outre, il a trouvé que la pénalité de 16 jours était sévère, dès lors qu'il avait deux enfants à charge et beaucoup de frais à assumer.

Le 6 septembre 2022, il a informé la Caisse cantonale de chômage qu'il avait terminé sa période d'essai auprès de F \_\_\_\_\_ et avait été engagé dès le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour une durée indéterminée comme gérant du point de vente de H \_\_\_\_\_, selon lettre de nomination du 22 août 2022.

Par décision sur opposition du 5 avril 2023, la Caisse cantonale de chômage a rejeté l'opposition et confirmé sa décision de suspension.

**D.** Le 21 avril 2023, l'intéressé a recouru céans contre ce prononcé en répétant les arguments de son opposition.

Répondant le 11 mai 2023, l'intimée a conclu au rejet du recours et a renvoyé au contenu de ses décisions.

L'échange d'écritures a dès lors été clos le 12 mai 2023.

### **Considérant en droit**

**1.** Selon l'article 1 alinéa 1 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 21 avril 2023, le présent recours dirigé contre la décision sur opposition du 5 avril précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGa) et devant l'instance compétente (art. 56 ss LPGa ; art. 100 al. 3 LACI, 119 et 128 al. 1 OACI et art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61let. b LPGa), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2. Le litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'intimée a suspendu le droit du recourant à des indemnités de l'assurance-chômage durant 16 jours dès le 27 avril 2022, au motif qu'il était sans travail par sa propre faute.

**2.1.1** 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).

Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'article 44 alinéa 1 lettre b OACI, trois conditions doivent être réunies.

1. Il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé.
2. Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Pour échapper à une sanction, l'assuré doit pouvoir démontrer que lui-même et le nouvel employeur ont, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des articles 319 ss CO. De simples pourparlers ne suffisent pas car ils ne débouchent pas forcément sur la conclusion du contrat. Par contre, un pré-contrat en la forme orale suffit (voir arrêt du Tribunal fédéral 8C\_42/2014 du 21 mai 2014 consid. 5.2.1 ; C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2 avec références citées).
3. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité), c'est-à-dire que l'employé a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, art. 30 n. 33 à 36 et les références citées ; jugement du canton de Berne 200.2016.1127.AC du 19 juillet 2017 consid. 4.1).

En matière d'abandon d'emploi au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre b OACI, le devoir de diminuer le dommage de l'assuré trouve sa limite dans le caractère raisonnablement exigible du travail convenable. Ce critère sera jugé avec plus de sévérité à l'égard d'un

assuré devant conserver son emploi, que s'agissant d'un assuré devant prendre un nouvel emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_629/2014 du 15 octobre 2014 consid. 2.1).

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. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'article 16 LACI (DTA 1989 n° 7 p. 88, C 18/89 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234). Les conditions fixées par l'article 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité. On pense ici notamment à la situation personnelle (âge, situation personnelle, santé), à l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur ou encore au temps de déplacement maximal exigible fixé par l'alinéa 2 lettre f, à savoir pas plus de deux heures pour l'aller et plus de deux heures pour le retour. A cet égard, est en principe déterminant le temps de trajet au moyen des transports publics (cf. arrêt de la Cour des assurances du Tribunal cantonal vaudois 2014/700 du 20 octobre 2014 consid. 4b et les références citées). L'assuré doit toutefois s'accommoder, pour un temps, de solutions transitoires désagréables (BORIS RUBIN, op. cit., n°37 ad art. 30). Enfin, des conditions de travail difficiles, des relations tendues avec les collègues ou la hiérarchie, une mauvaise atmosphère de travail ou un conflit professionnel ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Par contre, on ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) ou s'il peut se fonder sur un motif de santé, attesté au besoin de façon circonstanciée (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1 ; 8C\_66/2017 du 9 juin 2017 consid. 2 et 4.2 ; BORIS RUBIN, La suspension du droit à l'indemnité de chômage, in : DTA 2017 p. 1, p. 5 s. et les références citées ; Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LACI IC, ch. D26). Hormis ces deux derniers cas, la jurisprudence considère en effet que l'on peut attendre de l'employé, avant qu'il ne donne son congé, qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 ; SVR 1997 AIV n° 105 p. 323, C 128/96, consid. 2a ; DTA 1986 n° 23 p. 90, C 202/85, consid. 2b).

**2.1.2** 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 lettre b

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 (ATF 141 V 365 consid. 4.1 et 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 (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 117 ad art. 30 LACI et les références). L'administration et le juge des assurances 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 du Tribunal fédéral C 12/03 du 10 juillet 2003 consid. 5.1 ; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c).

**2.2** En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a lui-même résilié son contrat de travail auprès de D \_\_\_\_\_. La question se pose donc de savoir s'il a agi de la sorte sans s'être assuré au préalable de pouvoir bénéficier d'un autre emploi.

Or, la Cour constate que lorsque le recourant a démissionné de son emploi le 19 avril 2022, il avait déjà signé un contrat de travail avec F \_\_\_\_\_ le 28 mars 2022, pour un poste d'aspirant dès le 1<sup>er</sup> juin 2022 ; il disposait donc d'une garantie quant à l'obtention d'un nouveau poste de travail. Dans ces conditions, il sied d'admettre que l'intéressé s'était préalablement assuré d'obtenir un nouvel emploi lorsqu'il a mis un terme à son engagement auprès de D \_\_\_\_\_, ce qui permet d'exclure un chômage fautif. En outre, hormis le fait d'être plus proche de son domicile et d'être mieux rémunéré, le nouvel emploi auprès de F \_\_\_\_\_ était un emploi stable, de longue durée et indéniablement plus adapté aux compétences professionnelles du recourant, qui a au demeurant agi de manière adéquate en résiliant son contrat pour le terme du temps d'essai, afin de respecter les délais de résiliation et de pouvoir être libre de tout engagement pour commencer son activité auprès de son nouvel employeur.

L'une des conditions de l'article 44 n'étant pas réalisée en l'espèce, c'est à tort que l'intimée a sanctionné le recourant.

**2.3** Au vu des éléments qui précèdent, il convient d'admettre le recours et d'annuler la décision sur opposition du 5 avril 2023, respectivement la décision des 10 et 12 mai 2022.

3. Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. f<sup>bis</sup> LPGA *a contrario*) ni alloué de dépens, le recourant, non représenté par un mandataire professionnel, n'en réclamant pas et son activité ne dépassant pas ce que tout un chacun consacre à la gestion courante de ses affaires personnelles (ATF 127 V 205 ; 110 V 132 consid. 4d).

Par ces motifs,

### **Prononce**

1. Le recours est admis et la décision sur opposition du 5 avril 2023 est annulée.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 20 septembre 2024