

S1 25 42

ARRÊT DU 22 MAI 2026

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

Composition : Candido Prada, président ; Frédéric Fellay et Matthieu Sartoretti, juges ;
Pierre-André Moix, greffier

en la cause

A. _____, recourant

contre

SOC_C, intimée

(art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI ; chômage fautif, suspension du droit à
l'indemnité de chômage)

Faits

A. A._____, né en 1983, travaillait pour le compte de SOC_A (ci-après le SOC_A ou l'employeur) depuis le 1^{er} janvier 2015. A compter du 1^{er} juillet 2023, il a exercé la position de REF_1 à un taux d'activité de 80 %.

Par courrier du 14 septembre 2023, le SOC_A a résilié le contrat de travail de l'assuré avec effet au 31 décembre suivant. Dans ce courrier, l'employeur a écrit ce qui suit :

« Nous revenons également sur la discussion du 22 août 2023 lors de laquelle vous avez été sensibilisé aux attentes liées à votre fonction et aux améliorations attendues. Ces éléments vous ont été confirmés par e-mail. Ils reflètent aussi la teneur des précédentes discussions avec votre hiérarchie et le Directeur du domaine REF_2 concernant les principes de fonctionnement attendus au sein du SOC_A

Lors de la rencontre de ce jour, qui fait suite à de nouveaux événements allant à l'encontre des intérêts de votre service et des principes collaboratifs exposés, force nous est de constater de part et d'autre que la vision et l'orientation que la Direction du SOC_A entend donner à votre rôle divergent fortement entre la ligne hiérarchique et vous. »

En raison de certificats médicaux attestant l'incapacité de travail de l'assuré du 21 décembre 2023 au 11 mars 2024, la fin des relations de travail a été repoussée au 30 juin 2024.

B. Après s'être inscrit auprès de l'Office régional de placement de LIEU_1 le 25 septembre 2023, l'intéressé a requis des prestations auprès de la SOC_C dès le 1^{er} juillet 2024.

Par pli du 25 juillet 2024, la Caisse a requis du SOC_A des explications sur les motifs du licenciement et la production d'une correspondance si existante ; elle l'a en outre interrogé sur l'existence d'un éventuel avertissement dans les six mois précédant la résiliation et si tel était le cas, une description précise des nouveaux éléments qui s'étaient produits entre l'avertissement et la date de résiliation. Elle a enfin demandé si le poste de l'intéressé avait été repourvu.

Par courrier du 8 août suivant, l'employeur a répondu que le licenciement de l'assuré avait été motivé par un comportement qui ne répondait pas aux principes collaboratifs en vigueur et attendus au sein de l'entreprise et dans la fonction. L'intéressé ne comprenait pas les attentes et ne partageait pas la vision de son encadrement, de sa

direction et de plusieurs de ses partenaires. Son comportement avait fait l'objet de plusieurs entretiens et recadrages oraux par sa responsable ainsi que par le directeur du domaine. L'employé n'avait pas tenu compte des précédentes mises en garde et l'employeur avait constaté que sa réticence à collaborer avec certains responsables de processus et sa hiérarchie avait mené à des erreurs plus graves liées au secret d'affaires ou données personnelles d'autres membres du SOC_A. Le fait qu'il ne prenne pas la mesure de l'importance de ces éléments avait mené à la conclusion qu'il n'était pas possible de maintenir la collaboration, les liens de confiance étant rompus, l'employeur précisant enfin que le poste en question avait été repourvu. Il a joint à son envoi une copie d'un e-mail du 28 août 2023 de la supérieure de l'assuré, B._____ (REF_3), duquel il ressort que certaines personnes avaient fait état de difficultés de collaboration avec l'intéressé et qu'il était demandé à ce dernier de prêter une attention particulière aux points suivants :

- Adopter une attitude collaborative en toute circonstance (partager les informations, favoriser les échanges, tenir compte des avis divergents) ;
- Tenir compte des besoins de toutes les parties concernées et respecter les opinions de chacun ;
- Maîtriser ses réactions (par exemple signes d'agacement, remarques directives) et prêter une attention particulière au ton employé dans les échanges ;
- Prendre en compte les remarques de ta hiérarchie dans tes travaux, notamment dans les revues indépendantes.

Ces éléments devaient être améliorés pour éviter les tensions dans les équipes et si l'assuré n'était pas en accord avec ceux-ci, la responsable offrait de pouvoir en rediscuter.

Invité à se déterminer sur cette prise de position, A._____ a déposé des observations le 9 août 2024. Il a expliqué qu'au cours des neuf années d'emploi au SOC_A il avait toujours atteint voire dépassé les objectifs fixés, ce qui lui avait valu deux promotions, en 2021 et 2023. L'entreprise avait en outre pris en charge des coûts liés à sa formation continue (Master en REF_4 auprès de la SOC_B). Les recadrages qu'il avait subis de la part de sa responsable étaient plus proches du harcèlement moral (mobbing) que d'une véritable démarche constructive. Il a contesté une supposée réticence à collaborer avec certains responsables de processus, ainsi que le fait d'avoir divulgué des informations sensibles à l'extérieur de sa sphère professionnelle. Il a conclu en estimant que son licenciement était intervenu dans un contexte de flou managérial et d'accusations non fondées, ce qui le poussait à le contester vigoureusement.

Le 28 août 2024, l'assuré a transmis à la Caisse copie des procès-verbaux de ses entretiens annuels 2020, 2021 et 2022, de ses nominations en tant que REF_5 en 2021 et REF_1 en 2023 ainsi que des documents liés à la prise en charge de ses formations.

Le 29 août 2024, la Caisse s'est adressée directement à B._____, responsable de l'assuré au sein du SOC_A afin de lui demander la transmission des e-mails postérieurs au 28 août 2023.

Par l'intermédiaire de son service des ressources humaines, l'employeur a indiqué par courriel du 6 septembre 2024 qu'il avait transmis tout ce qui pouvait être exigé de lui et qu'il ne lui était pas possible de fournir les échanges de courriels souhaités, précisant en outre qu'il s'agissait d'un licenciement ordinaire.

La SOC_C a relancé l'employeur le 10 septembre 2024 en sollicitant toute preuve des motifs ayant conduit au licenciement de l'intéressé. Le SOC_A n'a pas donné à suite à cette nouvelle requête.

C. Dans une décision du 27 septembre 2024, la Caisse a considéré que la survenance du chômage de l'assuré était due à un comportement de l'intéressé dont l'assurance-chômage n'avait pas à répondre. Elle a ainsi suspendu le droit à l'indemnité de chômage de ce dernier pour une durée de 31 jours, pour faute grave.

L'assuré s'est opposé à ce prononcé le 17 octobre suivant, estimant que faute d'élément probants pour étayer les accusations d'un prétendu comportement fautif, la sanction n'était pas justifiée. Il a répété que le courriel de B._____ du 28 août 2023 était contesté et qu'il avait été établi unilatéralement, qu'il ne contenait que des critiques vagues et non détaillées et qu'il n'avait pas été verbalisé dans un procès-verbal d'entretien. Il a également souligné que son employeur avait refusé de transmettre les échanges d'e-mails avec sa responsable, lesquels auraient pu prouver qu'il avait effectivement contesté les reproches formulés à son égard et auraient également pu établir les véritables raisons de son licenciement, à savoir un conflit avec B._____. Il a enfin requis l'audition de C._____ REF_6 ainsi que la correspondance électronique entretenue avec sa responsable.

Le 11 février 2025, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et a confirmé sa décision initiale. Elle a considéré que l'assuré avait adopté à plusieurs reprises un comportement hautement inadapté et qu'il n'avait pas contesté le bien-fondé des remarques reçues, notamment en s'opposant à son licenciement, ce qu'il aurait dû faire s'il estimait le congé abusif. Elle a également relevé que la production des procès-verbaux d'entretiens

annuels ne permettait pas d'éclairer les circonstances du cas d'espèce. Le comportement de l'intéressé devant être qualifié de fautif, le prononcé d'une sanction était justifié. La suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours représentait le minimum que la Caisse pouvait décider en présence d'une faute grave de l'assuré.

D. Le 11 mars 2025, A._____ a interjeté recours céans contre la décision sur opposition du 11 février précédent, en concluant à son annulation et à la levée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Il a fait valoir que les faits avaient été insuffisamment établis, qu'il n'avait pas eu de comportement fautif et que la Caisse s'était fondée uniquement sur les éléments de preuve fournis par B._____ pour justifier sa décision, soulignant en outre que le SOC_A avait refusé de fournir les échanges de courriels entre lui-même et sa responsable. S'agissant du fait qu'il n'avait pas contesté son licenciement, il a expliqué qu'on lui avait fait comprendre qu'une telle démarche pourrait s'avérer négative pour une éventuelle future recommandation et qu'en outre, le licenciement était ordinaire, de sorte que son caractère abusif serait difficile à prouver.

La Caisse a déposé son dossier en date du 22 avril 2025 en concluant au rejet du recours, sous suite de frais et de dépens. Elle a pour le surplus renoncé à se déterminer, se référant aux arguments développés dans sa décision sur opposition du 11 février 2025.

L'échange d'écritures a été clos en l'absence de nouvelles observations du recourant.

Considérant en droit

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), 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 n'y déroge expressément.

Posté le 11 mars 2025, le recours contre la décision sur opposition du 11 février précédent a ainsi été interjeté dans le délai légal (art. 38 al. 4 et 60 LPGa) auprès de l'instance compétente (art. 56 ss LPGa ; art. 100 al. 3 LACI ; art. 119 et 128 al. 1 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI] ; art. 81a al. 1 de la loi cantonale du 6 octobre 1976 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA]). Il répond en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGa), de sorte que le Cour doit entrer en matière.

2.

2.1 Le litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'intimée a suspendu le droit de l'assuré à des indemnités de l'assurance-chômage pour une période de 31 jours, au motif qu'il s'est retrouvé sans emploi de manière fautive.

2.2 Aux termes de l'article 17 alinéa 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe en particulier de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.

2.3 L'article 30 LACI sanctionne les manquements aux obligations prévues par ces dispositions par le biais d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage. Une telle mesure vise 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 manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif. Le droit à l'indemnité de chômage a en effet pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage et d'éviter le chômage (ATF 139 V 524 consid. 2.1.1 et les réf. cit.).

Au sens de l'article 30 alinéa 1 lettre a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité sera suspendu lorsqu'il est établi qu'il 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), 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI). Est déterminant le point de savoir si l'assuré pouvait et devait

considérer que son comportement entraînerait peut-être un licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1). 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 (dol éventuel ; ATF 134 IV 26 consid. 3.2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_370/2014 consid. 4.1 ; 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4).

Une suspension du droit à l'indemnité pour cause de chômage fautif en vertu de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des articles 337 et 346 alinéa 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné un motif de résiliation ou de renvoi à son employeur, sans même que des critiques sur le plan professionnel n'aient été préalablement émises (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2).

En d'autres termes, une mesure de suspension ne se justifie que si l'assuré adopte un comportement dont on pouvait raisonnablement exiger de lui qu'il s'en abstînt ou s'il s'abstient d'un comportement dont on aurait raisonnablement pu exiger de lui qu'il l'adoptât. Si cette exigibilité est présumée, sa présomption peut être renversée, étant précisé qu'il ne faut alors pas se montrer trop strict quant à la preuve à fournir par l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6). 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. Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1 ; RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 31 ad art. 30 LACI).

Si, malgré les moyens mis en œuvre d'office par le juge pour établir la vérité du fait allégué par une partie, conformément au principe inquisitoire, ou par les parties selon le principe de leur obligation de collaborer, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance prépondérante – principe selon lequel, parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_549/2018 du 22 janvier 2019 consid. 3) – pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui entendait en déduire un droit d'en

supporter les conséquences (arrêts de la le Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal de Fribourg 605 2018 237 du 30 janvier 2020 consid. 4.2 et 605 2015 291 du 25 août 2017 consid. 2c et les références citées).

3. En l'espèce, l'intimée estime que le recourant s'est retrouvé au chômage par sa faute, compte tenu du fait que son employeur l'a licencié en raison d'un comportement inadapté.

Dans le cadre de l'instruction de la cause, la Caisse a procédé à des investigations auprès du SOC_A ex-employeur du recourant. Ce dernier a expliqué dans un courrier du 8 août 2024 que le comportement de l'intéressé avait été critiqué et que ce dernier avait fait l'objet de plusieurs recadrages oraux, l'employeur ayant constaté des réticences à collaborer avec certains responsables de processus et des erreurs liées aux secrets d'affaires et données personnelles d'autre membres du SOC_A

Le recourant conteste ces éléments. Il met tout d'abord en avant ses bonnes qualifications constatées au cours des entretiens annuels 2020, 2021 et 2022, lesquelles avaient conduit à sa promotion en qualité de REF_1 avec effet au 1^{er} juillet 2023. Il ajoute que les recadrages cités s'apparentaient plus à du harcèlement moral qu'à une démarche constructive. Enfin, il nie les reproches liés à la confidentialité et à la divulgation d'informations sensibles, affirmant que les personnes dont les données avaient été divulguées dans le cadre d'un travail auprès de la SOC_B avaient donné leur accord et qu'un audit interne n'avait relevé aucune infraction.

Les faits reprochés au recourant ne sont, de l'avis de la Cour de céans, pas clairement établis. Il semble en effet que des reproches aient été formulés envers le recourant, mais ces derniers ne sont pas véritablement documentés. L'employeur aurait pu fournir par exemple des procès-verbaux d'entretien ou des échanges de correspondances permettant d'étayer son appréciation de la situation. Il ne l'a pas fait, mais a également refusé de fournir les échanges d'e-mails entre le recourant et sa responsable, qui auraient pu être de nature à clarifier la situation et à fournir des détails sur les manquements pouvant être imputés au recourant. Sollicité encore une fois le 10 septembre 2024 par la Caisse, le SOC_A n'a pas jugé de bon de transmettre les informations nécessaires à une complète compréhension de la situation.

En outre, la lettre de résiliation du contrat de travail du 14 septembre 2023 mentionne de nouveaux événements allant à l'encontre des intérêts du service et des principes collaboratifs. L'instruction de la cause par la Caisse n'a pas permis de déterminer la

nature de ces nouveaux événements, et faute de réponse du SOC_A les circonstances ayant finalement conduit au renvoi du recourant demeurent peu claires.

On ne dispose en effet d'aucune information sur le déroulement des faits entre le courriel de B. _____ du 28 août 2023 et le 14 septembre 2023, date du licenciement. Invité à fournir des échanges d'e-mails, l'employeur a opposé une fin de non-recevoir, ce qui laisse planer le doute sur le véritable contexte ayant entouré les dernières semaines d'emploi de l'intéressé auprès du SOC_A

La Cour de céans considère donc que les faits ayant conduit au licenciement du recourant sont insuffisamment établis compte tenu de la réticence de l'employeur à fournir certaines informations, de sorte que l'intimée ne pouvait pas, sur la base des éléments en sa possession, ne retenir que la version défavorable à l'assuré (cf supra consid. 2.3 in fine).

Il s'ensuit que le recours doit être admis et la décision sur opposition annulée.

4.

4.1 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.

4.2 Non représenté par un mandataire professionnel, le recourant n'a pas droit à des dépens, dans la mesure où son activité n'a pas dépassé ce que tout un chacun consacre à la gestion courante de ses affaires personnelles (ATF 127 V 205 consid. 4b ; 110 V 132 consid. 4d).

Prononce

1. Le recours est admis et la décision sur opposition de la SOC_C du 11 février 2025 est annulée.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 22 mai 2026