

S1 22 80

JUGEMENT DU 13 FÉVRIER 2023

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

Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Simon Hausammann, greffier

en la cause

X _____, 1963 Vétroz, recourant

contre

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, 1951 Sion, intimée

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

Faits

A. X _____, né le xx.xx 1974, a exercé une activité professionnelle auprès de A _____ SA en qualité de team leader informatique depuis 1^{er} mars 2012 (Dossier CCC p. 107). En février 2020, l'assuré a été transféré auprès de la succursale de F _____ et a occupé le poste de team leader vente (pièces 104 à 106).

En date du 13 août 2021, l'employeur de l'intéressé a résilié les rapports de travail avec effet au 31 octobre 2021 (Dossier CCC p. 113).

B. Le 28 octobre 2021, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de C _____ et a fait valoir son droit à des indemnités journalières dès le 1^{er} novembre 2021 auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse). Sous motif de la résiliation, il a indiqué « *rupture de confiance* » (Dossier CCC pp. 123 à 126).

Dans son attestation adressée à la Caisse, l'ancien employeur de l'assuré s'est référé à la lettre de résiliation (pièce 96). Le 29 novembre 2021, il a précisé avoir résilié les rapports de travail en raison « *d'une rupture de confiance mutuelle* » en ajoutant que son ancien employé « *avait dans l'optique d'évoluer à un poste supérieur, (mais que) les possibilités en date ne convenaient plus à X _____ et nous nous sommes retrouvés dans l'obligation de prendre une décision* » (Dossier CCC p. 79).

Préalablement au licenciement, un entretien personnel s'était déroulé le 23 juin 2021 entre l'assuré et son employeur, lors duquel l'intéressé avait fait part de son souhait d'évoluer rapidement au sein de l'entreprise à un poste de direction ou de quitter celle-ci. A cette occasion, son employeur lui avait également rapporté que des rumeurs avaient circulé au sein de l'entreprise sur un changement de direction de la succursale de B _____ avec l'assuré comme CCO (Chief Commercial Officer). En raison de compétences jugées insuffisantes pour diriger et d'une situation personnelle nécessitant une mobilité restreinte, seul un poste de chef d'équipe vente a pu lui être proposé, ce qui a été refusé par l'assuré (Dossier CCC pp. 77 et 78). Après avoir reçu le procès-verbal de cet entretien personnel, l'intéressé a nié le contenu de la rumeur et a déploré qu'elle ait pu influencer son employeur. Il a également soutenu avoir subi plusieurs humiliations de la part de ce dernier, ajoutant qu'il ne comprenait pas les raisons pour lesquelles ses compétences étaient remises en question. A son avis, la proposition que son employeur lui avait faite ne tenait pas compte des efforts qu'il avait fournis et notamment des longs déplacements qu'il effectuait quotidiennement jusqu'à son lieu de

travail à D _____. Enfin, il a contesté sa volonté de démissionner (Dossier CCC pp. 72 à 74). Il en a conclu qu'il existait une rupture de confiance mutuelle et qu'il lui était difficile de faire des efforts dans ces conditions (Dossier CCC p. 37).

Dans un courrier du 1^{er} décembre 2021, l'intéressé a confirmé à la Caisse qu'il existait effectivement une rupture du lien de confiance avec son ex-employeur. Il a expliqué que l'entretien personnel du 23 juin 2021 s'était déroulé après qu'il ait envoyé un courriel à la direction nationale de A _____ SA, intitulé « *Next step* », dans lequel il exposait sa volonté d'obtenir « *une meilleur vision sur (son) futur au sein de A _____* ». Après avoir reçu le procès-verbal de cet entretien, l'assuré a eu le sentiment d'avoir été piégé par son employeur, raison pour laquelle il lui a indiqué qu'il ne souhaitait pas démissionner malgré la rupture de confiance. Le 13 août 2021, il a été convoqué à un second entretien lors duquel son employeur l'a licencié et lui a soumis une convention de libération de l'obligation de travailler qu'il a refusé de signer (Dossier CCC pp. 62 à 68). A partir du lendemain, l'intéressé ne s'est plus rendu sur son lieu de travail et a consulté sa protection juridique afin d'examiner ses droits en cas de licenciement abusif. Cependant, il n'a finalement pas entrepris de démarches prud'homales, dans la mesure où il souhaitait passer à autre chose et ne pas affecter son avenir professionnel. L'assuré a reconnu que la rupture de confiance avec son employeur pouvait représenter « *un frein à (son) évolution au sein de l'entreprise* » mais qu'il ne comprenait en revanche pas pourquoi son licenciement avait été précipité par une entreprise à laquelle il avait consacré 20 ans de sa vie. A son avis, il aurait pu conserver son poste dans l'attente d'en retrouver un autre et ainsi éviter le chômage (Dossier CCC pp. 69 et 70).

C. Par décision du 30 décembre 2021, la Caisse a suspendu l'indemnité de chômage de l'assuré pour une durée de 31 jours, au motif qu'il avait provoqué son propre chômage en donnant un motif de licenciement à son employeur (Dossier CCC pp. 32 et 33).

Le 4 janvier 2022, l'assuré s'est opposé à cette décision en soutenant avoir déclaré qu'il lui serait difficile de continuer à faire des efforts dans le seul but de négocier ses conditions de travail (augmentation de salaire ou changement du lieu de travail). Il a ajouté n'avoir jamais refusé une place de travail, mais avoir tenté d'obtenir des meilleures conditions en indiquant qu'il irait chercher ailleurs si son employeur ne reconnaissait pas ses valeurs. A son avis, il avait subi un licenciement abusif et n'était en aucun cas responsable de la résiliation du contrat de travail. Il a conclu que son employeur l'avait licencié parce qu'il avait « *ouvert (sa) gueule* » et a ajouté qu'il avait retrouvé un emploi auprès de E _____ SA en qualité de représentant/collaborateur au service externe (Dossier CCC pp. 25, 26 et 54).

Par décision sur opposition du 22 avril 2022, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la suspension de son indemnité de chômage durant 31 jours. Selon elle, il avait donné un motif de résiliation à son employeur en lui indiquant que sa situation ne lui convenait plus, qu'il existait une rupture de confiance mutuelle et qu'il ne pouvait plus continuer à fournir des efforts dans ces conditions.

D. X _____ a recouru céans le 12 mai 2022 contre cette décision sur opposition, concluant implicitement à son annulation. En substance, il a répété avoir indiqué qu'il lui était difficile de continuer à faire des efforts dans le seul but de négocier ses conditions de travail sans imaginer que cela puisse déboucher sur son licenciement. A son avis, il n'avait commis aucune faute propre à provoquer son chômage et avait seulement fait valoir des revendications à l'égard de son employeur dans le cadre de négociations.

Dans sa réponse du 10 juin 2022, la Caisse a renvoyé aux considérants de sa décision sur opposition et a conclu au rejet du recours. L'échange des écritures a été clos le 13 juin 2022.

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 ; 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 13 mai 2022 (date du cachet postal), le recours contre la décision sur opposition du 22 avril précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours prolongé des fêtes de Pâques (art. 38 al. 4 et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 119 et 128 al. 1 OACI ; 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.

2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée pouvait, à bon droit, suspendre l'indemnité de chômage du recourant pendant 31 jours, au motif que celui-ci avait provoqué son chômage.

2.1. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). 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 de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité – OACI ; RS 837.02).

2.2. La notion de faute propre de l'assuré au sens de ces dispositions suppose que la survenance du chômage n'ait pas été entraînée par des facteurs objectifs mais s'explique, au vu des conditions et des circonstances personnelles, par le comportement évitable de la personne assurée, dont l'assurance-chômage ne répond pas (arrêts C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et C 212/04 du 16 février 2005 consid. 1.2.1 et les références ; DTA 1998 n° 9 p. 44 consid. 2b).

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI, ne suppose pas une résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, soit non seulement lorsque l'assuré a violé ses obligations professionnelles, mais également dans le cas où il présente un caractère particulier qui rend les rapports de travail intenable pour l'employeur (ATF 112 V 242 consid. 1, cité p. ex. in : arrêt 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 ; arrêts C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2, C 48/04 du 14 avril 2005, C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 1). 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 C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6). L'attitude de l'assuré ayant donné lieu à la suspension du droit à l'indemnité doit cependant avoir joué un rôle causal dans la survenance du chômage et constituer ainsi une violation de l'obligation de l'éviter (ATF 122 V 34 consid. 3a).

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 précité et les références ; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, n° 31 ad art. 30 LACI).

2.3. 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 précités C 14/03 consid. 1.2 et C 282/00 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 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 8C_370/2014 précité consid. 2.2 et 4.1, 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4 et C 282/00 précité consid. 2b).

Savoir si l'auteur s'accommode du résultat dommageable, soit du licenciement, dépend des circonstances dont en particulier le degré de probabilité (connu par l'auteur) de la réalisation du risque et l'importance de la violation du devoir de prudence. Plus ceux-ci sont grands, plus il se justifiera de retenir que l'auteur s'est accommodé de la survenance du résultat dommageable. Il n'est cependant pas nécessaire que le risque de voir le résultat se concrétiser soit particulièrement élevé pour admettre le dol éventuel (ATF 134 IV 26 consid. 3.2.2 et 133 IV 9 consid. 4.1). Ainsi, le dol éventuel peut notamment être retenu lorsque la réalisation du résultat devait paraître suffisamment vraisemblable à l'auteur pour que son comportement ne puisse raisonnablement être interprété que comme une acceptation de ce risque (ATF 137 IV 1 consid. 4.2.3 ; 133 IV 222 consid. 5.3 et les arrêts cités).

2.4. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OAI). L'article 45 alinéa 4 OAI précise qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré (a) abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, ou qu'il (b) refuse un emploi réputé convenable. La durée de la suspension est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts

8C_675/2014 du 12 décembre 2014 consid. 5.3 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 et les références).

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens de l'article 30 alinéa 1 lettre a LACI et de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI. Quand bien même ce motif de suspension ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'article 45 alinéa 4 OACI, c'est ce type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après le Tribunal fédéral, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (arrêt C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2a), ce qui est discuté en doctrine (Boris Rubin, op. cit., ad art. 30 N 119). Selon le barème édicté par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), le degré de la faute (légère, moyenne ou grave) varie selon les avertissements qui ont été donnés par l'employeur, leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation (SECO, Bulletin LACI IC - Marché du travail / Assurance-chômage, IC/D72-D75). Les échelles de suspension du SECO ne limitent en aucun cas le pouvoir d'appréciation de l'autorité. Celle-ci doit tenir compte de toutes les circonstances objectives et subjectives du cas d'espèce, dont notamment le comportement général de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assurés qui fait valoir son droit à des prestations (arrêt 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références).

3. Dans le cas d'espèce, le recourant conteste avoir commis une faute en donnant un motif à son employeur pour le licencier. Selon lui, il avait uniquement tenté de négocier de meilleures conditions de travail sans imaginer qu'il risquait de perdre son emploi.

3.1. L'argumentation du recourant est cependant difficile à suivre, dans la mesure où il a lui-même indiqué qu'il existait clairement une rupture de confiance mutuelle et expliqué qu'il lui était difficile de continuer à faire des efforts dans ces conditions (Dossier CCC p. 37). Après l'entretien du 23 juin 2021, il a dès lors explicitement fait savoir à son employeur qu'à défaut d'être nommé au poste de travail qu'il convoitait, il mettrait un terme à leur relation contractuelle. Dans ces commentaires du 5 juillet 2021 (cf. Dossier CCC pp. 72 à 74), il a également indiqué que la proposition faite par son employeur, de devenir le chef d'équipe de vente à F _____ n'était pas suffisante. Ce faisant, le recourant ne pouvait légitimement pas ignorer qu'il risquait de perdre son emploi, dans l'hypothèse où il ne mettrait pas lui-même fin à celui-ci, après avoir fait part à son employeur que le lien de confiance était rompu. Le fait qu'il ait déclaré cela dans un but de négocier de meilleures conditions de travail, soit d'obtenir une augmentation de salaire ou un emploi plus proche de son domicile, n'est pas pertinent et fait preuve d'une

certaine témérité de sa part. En effet, en agissant de la sorte, il a mis son employeur devant le fait accompli en ne lui laissant que le choix entre lui accorder ce qu'il demandait en dépit de compétences jugées insuffisantes ou de mettre un terme à son contrat de travail. Le recourant a ainsi délibérément pris le risque de se faire licencier en essayant d'une manière assez inappropriée d'améliorer sa position dans l'entreprise.

Dans ces conditions, il ne fait aucun doute que le recourant a donné un motif de licenciement à son employeur et s'est par conséquent retrouvé dans une situation de chômage part sa propre faute.

3.2. Concernant la quotité de la suspension, l'autorité intimée l'a fixée à 31 jours sans autre développement et manifestement sans faire usage de la marge d'appréciation conférée par l'échelle 1.B du Bulletin LACI IC (faute légère, moyenne ou grave). Bien que le comportement du recourant ait entraîné pour l'employeur la rupture du lien de confiance et le licenciement, l'on ne saurait lui reprocher d'avoir commis une faute grave. En effet, le dossier ne fait pas état d'un autre comportement fautif de la part de l'intéressé ni d'une autre circonstance aggravante. Ce dernier semble, au contraire, avoir donné entière satisfaction en fournissant un travail très apprécié durant près de dix années d'engagement (cf. procès-verbal d'entretien du 23 juin 2021 ; Dossier CCC p. 78). Il est également relevé que la fin des rapports de travail n'a pas été particulièrement houleuse et qu'il n'y a pas eu de licenciement avec effet immédiat.

Au vu de ces éléments, une faute de gravité moyenne, sanctionnée de 20 jours, apparaît comme plus adaptée aux circonstances du cas d'espèce et proportionnée à la faute du recourant (art. 45 al. 3 let. b OACI ; cf. par ex. arrêts C 127/00 du 20 décembre 2000 consid. 3, 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4, C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3 et 8C_65/2008 du 27 août 2008 consid. 5.4, retenant une faute de gravité moyenne dans le cas de chômage fautif pour licenciement).

3.3. Au vu de ce qui précède, le recours est partiellement admis et la décision sur opposition du 22 avril 2022 réformée en ce sens que la durée de la suspension de l'indemnité de chômage est réduite à 20 jours.

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

5. Le recourant qui obtient gain de cause peut, en principe, prétendre à des dépens (art. 81a al. 2 et 91 al. 1 et 2 a contrario LPJA ; art. 27 al. 1 et 40al. 1 LTar). Néanmoins, dans la mesure où le recourant n'était pas assisté d'un mandataire qualifié et que ni

l'importance de la cause ni sa complexité n'ont rendu objectivement nécessaires des frais ou un volume de travail excédant ce qu'un particulier peut ordinairement prendre sur lui pour la défense de ses intérêts, il ne lui est pas alloué de dépens (ATF 127 V 205 consid. 4b ; Jean Métral, Loi sur la partie générale des assurances sociales, in : Commentaire romand, Bâle 2018, ch. 103 ad art. 61).

Prononce

1. Le recours est partiellement admis.
2. La décision du 22 avril 2022 de la Caisse cantonale de chômage est réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage de X _____ est réduite à 20 jours dès le 1^{er} novembre 2021.
3. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 13 février 2023.