

S1 23 84

ARRÊT DU 20 FÉVRIER 2025

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

Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Pierre-André Moix, greffier

en la cause

X _____, recourante

contre

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, intimée

(Suspension du droit à l'indemnité de chômage, art. 44 al. 1 let. a OACI)

Faits

A. X _____, née en 1980, travaillait à 50% pour le compte de A _____ SA à B _____ depuis le 1^{er} décembre 2018.

En janvier 2022, la direction de A _____ SA a décidé de fermer sa succursale de B _____. L'employeur a ainsi, par pli du 28 janvier 2022, résilié le contrat de travail de l'assurée avec effet au 31 mars 2022. Simultanément, A _____ a proposé à son employée de maintenir son contrat dès le 1^{er} avril 2022 avec les mêmes conditions mais en déplaçant son lieu de travail à C _____. En outre, l'employeur s'engageait à verser une allocation spéciale visant à compenser les frais de déplacement entre le lieu de domicile et celui du travail à hauteur de 500 fr. par mois durant les 12 premiers mois, soit du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

L'assurée a refusé cette proposition, de sorte que son contrat de travail a pris fin le 31 mars 2022.

Dans l'intervalle, soit le 7 mars 2022, l'intéressée s'est inscrite comme demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ORP) de D _____ et a sollicité des indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage (la caisse) à partir du 1^{er} avril 2022, précisant qu'elle recherchait un travail à 50%.

Le 11 avril 2022, la caisse a réceptionné un courrier du 22 février 2022 adressé à l'ORP par l'assurée, dans lequel cette dernière expliquait qu'il lui avait été impossible d'accepter le nouveau contrat proposé par A _____, car son fils allait encore à l'école primaire et que son époux travaillait à E _____ avec des horaires irréguliers qui ne lui permettaient pas de prendre en charge leur enfant quand il était à l'école. En outre, elle devait s'occuper de sa belle-mère souffrant d'un cancer en phase terminale qui habitait dans la maison voisine de la sienne et il lui était humainement impossible de ne pas être présente pour elle en devant passer près de trois heures par jour dans les transports pour effectuer 4h12 de travail quotidien à C _____. Enfin, compte tenu de son salaire net de 2600 fr., elle ne voyait pas comment elle pourrait gérer avec son budget les frais liés à une activité professionnelle dans la F _____.

Par pli du 12 avril 2022, l'assurée a répété qu'elle devait s'occuper de sa belle-mère de jour comme de nuit. Elle a également affirmé qu'alors qu'elle avait demandé s'il y avait possibilité de cumuler les heures ou de faire du télétravail, son employeur lui avait

répondu que le contrat et les conditions restaient inchangées à l'exception du lieu de travail.

A la suite d'une demande de la caisse, l'employeur a indiqué par courrier du 9 mai 2022 que l'intéressée avait travaillé à 50% du lundi au vendredi, que ses horaires étaient variables étant donné qu'elle les planifiait de manière flexible avec sa collègue, qu'en cas de travail à C _____, une certaine flexibilité permettant à l'employée de travailler des journées entières aurait été possible mais que cette question ne s'était pas posée étant donné que l'assurée avait toujours exclu de travailler dans la nouvelle succursale vaudoise.

B. Dans une décision du 16 mai 2022, la Caisse cantonale de chômage a estimé que l'assurée était au chômage par sa propre faute, que le travail qu'on lui avait proposé à C _____ était convenable, la distance de trajet n'excédant pas deux heures par déplacement. Considérant sa faute comme grave, une suspension de son droit à l'indemnité de chômage de 31 jours lui a été infligée.

L'assurée s'est opposée à ce prononcé le 23 mai 2022, en estimant que son devoir d'assistance envers sa belle-mère et son fils s'opposaient à un trajet quotidien de 1h50 par déplacement en transports publics pour aller à C _____, ce d'autant plus qu'elle travaillait à mi-temps. Elle a ainsi conclu à l'annulation de la sanction de 31 jours de suspension.

Du 1^{er} mai 2022 au 30 juin 2022, l'assurée a été engagée comme assistante administrative à 50% (mai) et 60% (juin) par le G _____. Elle a ensuite été engagée à 60% par contrat de durée indéterminée qui a commencé le 1^{er} juillet 2022.

Dans une décision sur opposition du 3 mai 2023, la Caisse cantonale de chômage a partiellement admis l'opposition de l'assurée, réduisant la durée de la sanction de 31 à 23 jours, en soulignant que l'intéressée aurait dû accepter le changement de lieu de travail tout en essayant de trouver un terrain d'entente avec son employeur, ce dernier ayant précisé qu'il aurait été flexible. Cependant, compte tenu de son devoir d'assistance auprès de son fils et de sa belle-mère atteinte d'une maladie incurable, une suspension pour faute moyenne était plus appropriée dans le cas d'espèce.

C. Le 31 mai 2023, X _____ a interjeté recours césans contre cette décision sur opposition en concluant à l'annulation de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Elle a soutenu qu'exiger plus de trois heures de déplacement pour un emploi

à mi-temps ne respectait pas le principe de proportionnalité et a rappelé les arguments liés à son devoir d'assistance déjà développés dans son opposition.

La caisse intimée a produit son dossier le 2 juin 2023 en se référant à sa décision du 16 mai 2022 et à sa décision sur opposition du 3 mai 2023, concluant implicitement au rejet du recours.

L'échange d'écritures s'est clos en l'absence nouvelles remarques de la recourante.

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) 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 31 mai 2023, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 3 mai précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGA), dans le respect des formes prescrites (art. 61 let. b LPGA) et devant l'autorité compétente (art. 56 ss LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 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.

2.

2.1 Le présent litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pour une durée de 23 jours, au motif qu'elle s'était retrouvée sans travail par sa propre faute.

2.2 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).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée 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 (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a).

2.3 En cas de congé-modification, au moyen duquel l'employeur ne vise pas en premier lieu la résiliation du contrat de travail, mais propose la poursuite de la relation de travail à des conditions modifiées, le comportement de l'assuré qui refuse la modification du contrat doit être examiné au regard de l'article 44 alinéa 1 lettre a OACI (arrêt du Tribunal fédéral 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 3.2 et les références citées).

Dans les cas de congé-modification, l'assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables, pour autant que celles-ci demeurent dans les limites de la notion de travail convenable ; sinon, il doit être sanctionné (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 28 ad art. 30 LACI et les références citées). La jurisprudence dans le domaine de l'assurance-chômage part du principe que même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes. Lorsque l'assuré doit clairement s'attendre à devoir subir du chômage s'il n'accepte pas les nouvelles conditions de travail, sa faute est grave (arrêt du Tribunal fédéral 8C_510/2017 consid. 3.1 et les références citées).

La notion de travail convenable est définie a contrario à l'article 16 alinéa 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui : ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) ; ne convient pas à son âge, sa situation personnelle ou son l'état de santé (let. c) ; nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f) ; procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'article 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, première phrase).

Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'article 16 alinéa 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). En outre, il convient d'examiner ces critères de

manière séparée ; en effet, combiner la réglementation de la lettre f relative au temps de trajet avec celle de la lettre c sur la prise en compte de la situation personnelle n'est pas possible, une telle manière de procéder pouvant créer de nouveaux cas d'exception (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 137/03 du 5 avril 2004 consid. 4.2).

3. En l'espèce, il est constant que l'employeur a résilié le contrat de travail de la recourante et qu'il a accompagné sa déclaration d'une proposition de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, en déplaçant son lieu de travail de B _____ à C _____, de sorte que l'on est en présence d'un congé-modification au sens étroit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_282/2006 du 1er mars 2007, consid. 4.2).

La recourante estime que compte tenu de sa situation personnelle (scolarité de son fils à l'école primaire et maladie de sa belle-mère), le travail situé à C _____ n'était pas convenable pour elle en raison du temps de déplacement.

La durée du déplacement de H _____ à C _____ est d'environ 1h50 en transports publics. Le temps de trajet n'excède ainsi pas la limite fixée par l'article 16 LACI et est réputé convenable au sens de la loi. Il convient également de relever qu'il n'y a pas de réduction de temps de trajet pour les emplois à temps partiel (arrêt 137/03 précité consid. 4.2, arrêt du Tribunal cantonal de Bâle-Campagne 715 20 329 / 58 du 1^{er} mars 2021 consid. 3.2).

En ce qui concerne l'organisation de son temps de travail, la recourante part du principe qu'elle aurait dû travailler cinq demi-journées du lundi au vendredi et que dès lors le temps de trajet était trop important par rapport aux heures quotidiennes travaillées. Cependant, l'employeur a expliqué dans un courrier adressé à la caisse de chômage qu'il aurait pu être flexible quant à l'organisation du temps de travail de l'intéressée. Cette dernière aurait ainsi dû, avant de refuser de poursuivre son emploi auprès de la succursale de C _____, entamer des discussions avec son employeur afin de déterminer si une planification du travail par journées entières était possible, voire en télétravail pour au moins une partie de son activité.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la recourante aurait dû accepter le nouveau contrat de travail qui lui avait été proposé, à tout le moins provisoirement en cherchant éventuellement un nouvel emploi, afin de satisfaire à ses obligations du point de vue de l'assurance-chômage. Elle savait que son contrat serait résilié en cas de refus et qu'elle se retrouverait au chômage si elle n'acceptait pas la modification de son contrat. Elle ne disposait pas d'une autre offre d'emploi ou d'un travail assuré auprès d'un autre employeur. Son comportement a donc provoqué la survenance de la période

de chômage dont il est question, ce qui contrevient à l'obligation générale qui lui incombait d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter le chômage.

4.

4.1 La suspension du droit à l'indemnité étant confirmée dans son principe, il reste à examiner la durée de la suspension.

4.2 Conformément à l'article 30 alinéa 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. La durée de la suspension dépend donc de la gravité de la faute commise et non du dommage effectif causé à l'assurance (RUBIN, op. cit, n° 94 ad art. 30 LACI et les références citées).

D'après l'article 45 alinéa 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1, 8C_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1, et les références citées). Est déterminant le comportement général de la personne assurée, qu'il convient d'apprécier en prenant en considération l'ensemble des circonstances subjectives et objectives essentielles du cas d'espèce (ATF 141 V 365 c. 4.1).

Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2 et arrêt du Tribunal fédéral C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa).

4.3 En l'espèce, la Caisse de chômage a réduit la durée de la suspension de 31 à 23 jours au cours de la procédure d'opposition, en tenant compte des circonstances personnelles invoquées par la recourante.

Eu égard à la gravité de la faute commise, en fixant la suspension à 23 jours, soit au milieu de la fourchette prévue pour les fautes de gravité moyenne, l'autorité intimée n'a pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation. En particulier, elle n'a pas violé les principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, de sorte que cette sanction doit être confirmée.

5.

5.1 Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté et la décision sur opposition entreprise est confirmée.

5.2 Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. f^{bis} LPGA), la loi spéciale – en l'occurrence la LACI – ne prévoyant pas le prélèvement de frais de justice, ni alloué de dépens (art. 61 let. g LPGA *a contrario*).

Prononce

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

Sion, le 20 février 2025