

S1 13 74

**JUGEMENT DU 24 SEPTEMBRE 2013**

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

Composition : Eve-Marie Dayer-Schmid, présidente ; Jean-Bernard Fournier et Jean-Pierre Zufferey, juges ; Florent Boissard, greffier ad hoc

**en la cause**

X \_\_\_\_\_, recourant, représenté par Maître A \_\_\_\_\_

**contre**

**CAISSE DE CHÔMAGE Y \_\_\_\_\_**, intimée

(suspension du droit à l'indemnité, faute grave, art. 30 al. 1 let. a LACI)

**Faits**

**A.** X\_\_\_\_\_, né le xxx 1988, a été engagé dès le 9 juillet 2009 en tant que couvreur par la société B\_\_\_\_\_, de siège à C\_\_\_\_\_. Par courrier du 22 décembre 2011, l'employeur a licencié X\_\_\_\_\_ avec effet immédiat à compter du 14 décembre 2011. La lettre de licenciement était formulée en ces termes :

« En raison de tes manquements et de l'absence de respect témoignée vis-à-vis des autres employés et des mandats que l'entreprise ne peut ainsi respecter, je me vois dans l'obligation de te signifier ton licenciement pour faute grave à partir du 14 décembre 2011. »

Dans sa requête de conciliation adressée en juillet 2012 à l'autorité de conciliation en matière de droit du travail, X\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il se trouvait en arrêt maladie au moment de son licenciement.

**B.** Le 27 décembre 2011, X\_\_\_\_\_ s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_, sollicitant des prestations de chômage à compter de cette date. Dans sa demande d'indemnités, l'assuré précisait que son dernier jour de travail pour le compte de B\_\_\_\_\_ avait été le 13 décembre 2011 et non le 22 décembre, comme il l'a soutenu par la suite. Invité à se déterminer sur les motifs du licenciement, X\_\_\_\_\_ n'a pas donné suite aux divers courriers et rappels de la Caisse.

Dans une lettre adressée le 10 mai 2012 à la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_, Maître D\_\_\_\_\_, avocate à E\_\_\_\_\_ et mandataire de B\_\_\_\_\_, expliquait les causes du licenciement de X\_\_\_\_\_ en ces termes :

« J'ai été consultée par l'entreprise B\_\_\_\_\_ dans le cadre du litige qui l'oppose à Monsieur X\_\_\_\_\_. Ma cliente m'a informée que vous aviez besoin de renseignements complémentaires quant à la fin des rapports de travail. Je me permets d'y répondre comme suit.

B\_\_\_\_\_ travaille principalement à C\_\_\_\_\_, soit à environ 1'500 m. d'altitude. Pour tenir compte de l'hiver, il est de coutume de réduire drastiquement l'effectif de l'entreprise sur toute cette période. Les ouvriers bénéficient alors des indemnités de chômage. C'est ce qui s'était produit l'année précédente avec M. X\_\_\_\_\_ et d'autres collègues.

Mon client m'informe que votre assuré ne s'est plus présenté à son travail après sa journée du 13 décembre 2011. Il a, avant cela, manqué passablement de jours, disant toujours qu'il refusait de travailler compte tenu de la neige. Votre assuré a, par la suite, annoncé qu'il était malade du 14 au 18 décembre. Le 19 décembre 2012 toutefois, il ne s'est pas présenté à son poste de travail et n'a pas produit de certificat médical. B\_\_\_\_\_ lui a laissé le temps de revenir. Sans nouvelles de sa part le 22 décembre, il a adressé le courrier que vous avez au dossier, mettant un terme aux relations de travail. »

Par décision du 13 juin 2012, la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'intéressé pour une durée de 31 jours dès le 27 décembre 2011. Elle a en effet considéré que de par son attitude, X\_\_\_\_\_ avait amené son

employeur à mettre fin au contrat de travail et qu'une suspension du droit à l'indemnité pour cause de chômage fautif était dès lors justifiée.

Agissant au nom et pour le compte de X\_\_\_\_\_, Maître A\_\_\_\_\_, avocat à F\_\_\_\_\_, a cité B\_\_\_\_\_ en conciliation par écriture du 31 juillet 2012. Dans sa requête, le demandeur estimait le licenciement immédiat comme injustifié, puisque celui-ci aurait au moins dû être précédé d'un avertissement. Il le considérait par ailleurs comme nul, du moment qu'il lui avait été signifié alors qu'il bénéficiait d'un arrêt maladie attesté par un certificat médical délivré le 24 février 2012 par la Dresse G\_\_\_\_\_, médecin généraliste à H\_\_\_\_\_. Il concluait à ce titre au paiement, par B\_\_\_\_\_, d'une somme de 9000 francs, intérêts en sus, correspondant au salaire dû jusqu'à la fin du délai ordinaire de congé, soit le 29 février 2012.

Le 7 août 2012, X\_\_\_\_\_ a fait opposition à la décision du 13 juin 2012, faisant valoir que les motifs du licenciement étaient infondés et n'avaient pas été précédés d'avertissements quelconques. Il a en outre relevé que le congé lui avait été signifié durant une période d'arrêt maladie et était donc nul. Enfin, il a requis à titre de moyens de preuve l'interrogatoire des parties, l'édition des pièces produites devant le Tribunal du travail ainsi que l'audition de témoins.

Dans la mesure où l'action introduite devant l'autorité de conciliation en matière de droit du travail était susceptible d'avoir une influence sur le sort de la cause, la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ a prononcé la suspension de la cause dont elle était saisie jusqu'à droit connu sur le sort de la procédure introduite par requête du 31 juillet 2012.

Le 19 septembre 2012, l'assuré a fait parvenir à la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ la transaction judiciaire conclue le 18 septembre 2012 avec son ancien employeur, au terme de laquelle B\_\_\_\_\_ s'engageait à verser 5000 francs à X\_\_\_\_\_, montant censé correspondre aux salaires de janvier et février 2012. La transaction fixait la fin des rapports de travail au 28 février 2012.

Par décision du 27 mars 2013, la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ a rejeté l'opposition de l'intéressé, soulignant que la question de savoir si l'assuré avait bel et bien donné à son employeur, par son comportement, un motif de résiliation du contrat de travail pouvait demeurer ouverte. En effet, du moment que le congé avait été signifié durant une période de protection prévue par l'article 336c du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO), celui-ci était nul. L'employeur devait donc signifier un nouveau congé à son employé dès la fin de son arrêt maladie. Selon la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_, en tenant compte de la période de protection de l'article 336c CO, la fin réelle des rapports de travail de X\_\_\_\_\_ aurait dû se situer bien après le 28 février 2012, de sorte qu'en acceptant par transaction de fixer leur fin à cette date-là, l'assuré s'était retrouvé au chômage par sa faute, s'accommodant d'une période de résiliation anticipée des rapports de travail et d'un dédommagement de 5000 francs seulement jusqu'à la fin février 2012. Procédant ainsi par substitution de motifs, la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ a donc confirmé la suspension de 31 jours.

C. X\_\_\_\_\_ a interjeté recours céans le 26 avril 2013, en reprochant en substance à l'intimée de n'avoir pas établi précisément la cause de son licenciement ni son caractère fautif. Dans son mémoire de recours, l'intéressé soutient avoir été licencié pour avoir refusé, le 22 décembre 2011, de travailler sur un toit alors qu'il neigeait et qu'aucun échafaudage n'avait été installé. Le recourant nie également avoir accepté son licenciement immédiat, comme l'ont démontré les démarches entreprises tant auprès de l'intimée que de la Commission cantonale du travail. Enfin, le recourant fait grief à l'intimée de se référer à la transaction judiciaire du 18 septembre 2012 au terme de laquelle la Caisse lui a versé 5000 francs pour solde de tout compte : il ne s'agirait en effet que d'un canevas ne comportant aucun procès-verbal des discussions transactionnelles.

Dans sa réponse du 29 mai 2013, l'intimée a pour l'essentiel repris les considérations développées dans sa décision sur opposition et a conclu au rejet du recours.

Le recourant a répliqué le 4 juillet 2013. Dans un premier moyen, il a relevé qu'il appartenait à l'intimée de prouver que son comportement fautif avait mené à son licenciement. Il a ensuite souligné que la transaction passée avec son ancien employeur n'avait porté que sur le montant de l'indemnisation, et non sur l'acceptation d'une résiliation anticipée des rapports de travail.

Après une brève duplique de l'intimée, l'instruction s'est close le 29 août 2013.

### **Considérant en droit**

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi 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.

Remis le 26 avril 2013 à la poste de F\_\_\_\_\_, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 27 mars précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGA) devant l'instance compétente (art. 56, 57 et 58 LPGA ; art. 81bis 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.

2.1 Le présent 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 31 jours.

2.2 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.

L'article 44 lettre a OACI prévoit qu'est 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. La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'article 44 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 lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV No 15 consid. 1 p. 51 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4).

La faute consiste à avoir su, ou dû savoir, que l'adoption ou l'omission du comportement en cause était ou non raisonnablement exigible, dans les circonstances propres au cas particulier (Saviaux, Les rapports de travail en cas de difficultés économiques de l'employeur et l'assurance-chômage, thèse Lausanne 1993, p. 287). Ainsi, il y a chômage fautif si et dans la mesure où la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs, mais qu'elle est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité, ce que l'assurance ne saurait prendre en charge (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 ; DTA 1998 p. 44 consid. 2b et les références). 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 et les arrêts cités; arrêt 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4, arrêt du Tribunal fédéral 8C\_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 et arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2).

Le juge 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 121 V 45 consid. 2a ; ATF 125 V 193 consid. 2). Par ailleurs, la procédure en matière d'assurances sociales est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge (art. 61 let. c LPGa). Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 35/04 du 15 février 2006 consid. 3). Il n'existe donc 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 (RAMA 1999 no U 349 p. 478 consid. 2b) ; le défaut de preuve va au détriment de la partie qui entendait tirer un droit du fait non prouvé (ATF 126 V 319 consid. 5a).

**2.3** En l'espèce, le recourant a contesté la validité du licenciement qui lui a été signifié le 22 décembre 2011, expliquant qu'il se trouvait à cette époque-là en congé maladie. Le licenciement était dès lors nul en application de l'article 336c CO, ce sur quoi s'accordent le recourant et l'intimée.

Si la conclusion d'une transaction judiciaire le 18 septembre 2012 et le versement, par B\_\_\_\_\_, d'une somme de 5000 francs à X\_\_\_\_\_ confirment le caractère injustifié du licenciement immédiat, cela ne signifie toutefois pas nécessairement que le recourant n'a pas donné à son ancien employeur un motif valable de résiliation ordinaire du contrat de travail. Selon la jurisprudence en effet, il est sans importance que le contrat de travail ait été résilié de manière ordinaire, c'est-à-dire pour l'échéance contractuelle ou dans le délai légal, ou de façon immédiate, pour qu'une suspension du droit à l'indemnité soit justifiée au sens des articles 30 LACI et 44 OACI. En outre, la jurisprudence exige que la caisse de chômage qui prononce une sanction à l'encontre d'un assuré détermine au préalable par quel comportement précis l'employé a donné un motif de résiliation du contrat de travail à son employeur. Or, s'il est possible, sur le vu des pièces figurant au dossier, de déterminer quel a été le dernier jour de travail du recourant pour le compte de B\_\_\_\_\_, il n'est pas possible, en tenant compte des mêmes pièces, de déterminer au degré de la vraisemblance prépondérante par quel comportement fautif X\_\_\_\_\_ a donné à son employeur un motif pour le licencier, ainsi que le soulève à bon droit le recourant.

Cependant, ainsi que le relevait l'intimée, la question de savoir si le recourant a, de par son comportement, donné à son employeur un motif pour le licencier peut demeurer ouverte pour les motifs développés ci-après.

**3.1** Selon la jurisprudence, le comportement du salarié qui consiste à accepter un congé donné par un employeur en violation du délai contractuel ou légal, à consentir à la résiliation anticipée des rapports de travail ou à refuser la continuation du contrat jusqu'à son terme est susceptible de tomber sous le coup de l'article 30 alinéa 1 lettre a LACI (ATF 112 V 323 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 76/00 du 10 mai 2001 consid. 2a). Il en va de même lorsque les parties décident, d'un commun accord, de résilier le contrat de travail en dehors des délais légaux ou contractuels prévus initialement (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 138/01 du 21 août 2001 consid. 1a). Un tel comportement joue en effet un rôle causal dans la survenance du chômage et constitue donc une violation de l'obligation d'éviter le chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 276/99 du 11 juin 2001 consid. 3c).

**3.2** En vertu de l'article 336c alinéa 2 CO, le congé signifié le 22 décembre 2011 à X\_\_\_\_\_, alors qu'il était en arrêt maladie, était nul. Partant, le recourant est demeuré lié contractuellement à B\_\_\_\_\_ du 14 décembre 2011 au 28 février

2012, date arrêtée par les parties comme fin de leurs relations de travail. Comme l'a souligné l'intimée, les rapports de travail entre B\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_ auraient dû se prolonger au-delà du 28 février 2012, eu égard à la période de protection prévue par l'article 336c alinéa 2 CO et au fait que l'employeur n'a jamais réitéré le congé après la fin du congé maladie.

En acceptant de mettre fin au contrat de travail qui le liait à B\_\_\_\_\_ avant l'échéance du délai légal, le recourant, assisté d'un mandataire professionnel, a violé son obligation d'éviter le chômage. Il s'est ainsi retrouvé sans emploi par sa propre faute, au sens entendu par l'article 30 alinéa 1 lettre a LACI. C'est donc à bon droit que la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ lui a infligé une suspension de son droit à l'indemnité.

**4.1** La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

La durée de la suspension est proportionnelle à la faute de l'assuré et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 ; ATF 123 V 150 consid. 3b). En cas de faute grave, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 31 à 60 jours (art. 45 al. 2 let. c OACI) ; en cas de faute de gravité moyenne, cette durée est de 16 à 30 jours (art. 45 al. 2 let. b OACI).

La faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si et dans la mesure où la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs, mais qu'elle est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité, ce que l'assurance ne saurait prendre en charge (DTA 1998 p. 44 consid. 2b et les références ; arrêt C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2).

Le degré de la faute ne peut être fixé dans l'absolu, mais doit être apprécié de cas en cas, à la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce, la suspension du droit à l'indemnité de l'assurance-chômage tendant à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent (ATF 125 V 197 consid. 6).

S'agissant de la durée de la suspension, il convient de rappeler que le juge des assurances sociales peut en examiner l'opportunité, mais que son examen doit rester prudent : il ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration (ATF 123 V 150 consid. 2 ; Rubin, Assurance-chômage, 2<sup>ème</sup> éd., p. 876).

**4.2** En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 31 jours du droit aux indemnités de X\_\_\_\_\_. Cette décision, qui n'est même pas contestée par le recourant dans son recours, ne prête pas le flanc à la critique. L'assuré, qui est assisté d'un conseil juridique, aurait en effet dû savoir qu'en acceptant de fixer la fin de ses rapports de travail le 28 février 2012, soit avant l'échéance du délai légal de congé qu'il

lui appartenait de calculer, il se rendait responsable de sa perte d'emploi. Le recourant a violé son obligation d'éviter le chômage, commettant par là une faute grave. Il était dès lors justifié que la caisse de chômage le fasse participer en équité au dommage qu'elle avait subi.

En prononçant une suspension de 31 jours du droit à l'indemnité de X\_\_\_\_\_, l'intimée n'a dès lors pas mésusé de son pouvoir d'appréciation.

5. Il ressort de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision sur opposition de la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ du 27 mars 2013 confirmée. Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. a LPGA), ni alloué de dépens.

Par ces motifs,

### **Prononce**

1. Le recours est rejeté et la décision sur opposition de la Caisse de chômage Y\_\_\_\_\_ du 27 mars 2013 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 24 septembre 2013