

S1 23 17

**ARRÊT DU 8 NOVEMBRE 2024**

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

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

**en la cause**

**X \_\_\_\_\_**, recourant, représenté par Maître Guérin De Werra, avocat, Sion

**contre**

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, intimée

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

## Faits

A. X \_\_\_\_\_, né en 1973, au bénéfice d'une formation d'économiste d'entreprise, a été engagé en qualité de collaborateur administratif, puis de responsable de l'administration, par A \_\_\_\_\_ à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Initialement conclus pour une durée déterminée, les rapports de travail ont été modifiés en contrat de durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (p. 137 ss, 177 ss, 182, 184 du dossier chômage).

Le 17 mai 2021, l'employeur a résilié le contrat de travail pour le prochain terme légal, soit au 31 juillet 2021 (p. 176 du dossier chômage). Le lendemain, l'assuré a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs de la résiliation du contrat de travail (p. 175 du dossier chômage).

Le 20 mai 2021, la Dresse B \_\_\_\_\_ a attesté que l'assuré était en arrêt maladie à 100% du 18 mai 2021 au 31 mai suivant. Par la suite, la médecin traitant a attesté une incapacité de travail à 100% jusqu'au 19 septembre 2021, puis à 50% du 20 septembre 2021 au 31 octobre 2021 et enfin à 20% dès le 1<sup>er</sup> novembre 2021. L'assuré était auparavant déjà en arrêt maladie, soit à 50% du 14 janvier 2021 au 14 mars 2021, à 40% du 15 mars 2021 au 22 avril 2021, à 100% du 23 avril 2021 au 16 mai 2021 et à 40% dès le 17 mai 2021 (p. 93, 99 à 103, 105 à 113, 131 du dossier chômage).

Dans sa réponse du 28 mai 2021, l'employeur a indiqué à l'intéressé ce qui suit : « Il s'agit de la liberté contractuelle qui permet de mettre un terme au contrat de travail de manière ordinaire, au motif qu'il a été exprimé à plusieurs reprises votre souhait de quitter A \_\_\_\_\_ ce qui crée une situation instable pour l'employeur » (p. 174 du dossier chômage).

Le 15 juin 2021, l'assuré, représenté par Me Guérin De Werra, s'est opposé à son licenciement au motif qu'il était abusif (p. 170 du dossier chômage).

Dans un courrier du 22 juillet 2021, l'assuré a indiqué à son employeur qu'il était disposé à reprendre son activité dès que son arrêt maladie ne l'en empêcherait plus et qu'il exposerait ultérieurement de manière détaillée le mobbing qu'il avait subi (p. 169 du dossier chômage).

Le 8 septembre 2021, l'assuré s'est annoncé auprès de l'ORP. Il a indiqué rechercher un travail à plein temps et a sollicité le versement d'indemnités de chômage à partir du

20 septembre suivant. Dans sa demande de prestations chômage, il a noté que son employeur lui avait indiqué comme motif de résiliation ce qui suit : « il a été exprimé à plusieurs reprises votre souhait de quitter A \_\_\_\_\_ ce qui crée une situation instable pour l'employeur ». Il a ajouté qu'il avait contesté ce motif de résiliation (p. 186 ss, 192 du dossier chômage).

Dans l'attestation du 14 septembre 2021, l'employeur a indiqué, comme motif de la résiliation du contrat de travail, « résiliation ordinaire/liberté contractuelle de l'employeur » (p. 152 s du dossier chômage).

Le 20 octobre 2021, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse) a informé l'assuré qu'il bénéficiait d'un délai-cadre du 20 septembre 2021 au 19 septembre 2023 et lui a demandé de fournir un certificat médical récapitulatif concernant son incapacité de travail dès le mois de janvier 2021 (p. 115 du dossier chômage).

Le 5 novembre 2021, l'assuré et l'employeur ont signé une convention mettant fin au litige qui les opposait à la suite du licenciement du 17 mai précédent. Cette convention énonçait notamment que les parties conviennent que « les rapports de travail prennent fin au 31 juillet 2021 » en respectant la période de protection et que l'employeur verserait à l'employé une indemnité forfaitaire nette de départ de 7500 fr. pour solde de tout compte (p. 82 s du dossier chômage).

L'assuré a été engagé comme responsable de l'administration et des finances à temps plein par la société C \_\_\_\_\_ SA à partir du 22 novembre 2021 pour une durée indéterminée (p. 86 du dossier chômage).

Par décision du 23 décembre 2021, la Caisse a sanctionné l'assuré de 9 jours de suspension de son droit à l'indemnité de chômage avec effet au 20 septembre 2021. Elle a retenu que l'assuré avait accepté une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai légal de congé. En raison de son incapacité de travail, le délai de congé aurait dû être reporté jusqu'au 30 septembre 2021. Par convention du 5 novembre 2021, l'assuré avait cependant accepté de retenir une fin des rapports de travail au 31 juillet 2021. Il était ainsi sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI) (p. 76 ss du dossier chômage).

Le 24 janvier 2022, l'assuré, représenté par Me De Werra, a formé opposition contre cette décision, concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation. Il a contesté avoir accepté une résiliation anticipée de son contrat de travail, croyant de bonne foi que le délai de protection avait été respecté. Il s'était en outre basé, de bonne foi, sur le

décompte du 20 octobre 2021 de la Caisse l'informant de son droit à l'indemnité de chômage. Il a allégué que le changement de position de la Caisse était contraire au principe de la bonne foi (p. 62 ss du dossier chômage).

Par décision du 22 décembre 2022, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la sanction de 9 jours de suspension de l'indemnité de chômage. En substance, elle a maintenu, qu'en signant une convention avec son employeur le 5 novembre 2021, l'assuré avait accepté une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai de congé légal. Elle a souligné qu'au moment de la signature de la convention précitée, l'assuré était représenté par Me De Werra et qu'on ne pouvait ainsi pas considérer qu'il ne disposait pas des connaissances nécessaires concernant le délai de congé légal et la période de protection (p. 33 ss du dossier chômage).

**B.** Le 23 janvier 2023, X \_\_\_\_\_, toujours représenté par Me De Werra, a recouru céans contre cette décision sur opposition. Dans son mémoire de recours, complété le 25 janvier suivant, le recourant a conclu, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision litigieuse. Il a fait valoir en substance qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée dès lors que la fin des rapports de travail prévue dans la convention signée le 5 novembre 2021 était conforme au délai-cadre d'indemnisation communiqué préalablement par la Caisse. Il a soutenu que les conditions posées par la jurisprudence pour pouvoir se prévaloir du principe de la bonne foi étaient remplies en l'espèce et qu'il pouvait ainsi se fier valablement aux indications fournies par la Caisse dans son courrier du 20 octobre 2021 (délai-cadre d'indemnisation du 20 septembre 2021 au 19 septembre 2023).

Le 22 février 2023, la Caisse a conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens. Pour le surplus, elle s'est référée à ses décision et décision sur opposition du 23 décembre 2021 respectivement du 22 décembre suivant.

Le recourant ayant renoncé à déposer des observations, l'échange d'écritures a été clos le 28 février 2023.

### **Considérant en droit**

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la 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 23 janvier 2023, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 22 décembre précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours, compte tenu des fêtes judiciaires (art. 38 al. 4 let. c et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56, 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI ; art. 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. Le 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 9 jours dès le 20 septembre 2021.

2.1 Il convient d'abord d'examiner si le recourant a effectivement accepté une résiliation anticipée de son contrat de travail en signant la convention du 5 novembre 2021, tel que le prétend l'intimée.

2.1.1 En vertu de l'article 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2).

L'article 6 du Statut du personnel de D \_\_\_\_\_ du xx.xx.xxxx (ci-après : Statut du personnel), applicable dans le cas d'espèce eu égard au renvoi prévu au chiffre 6 du contrat individuel de travail du 10 mai 2017, ne diffère pas de la réglementation légale de l'article 335c CO quant aux délais de résiliation.

Il en va de même concernant la réglementation relative à la résiliation en temps inopportun. L'article 8 du Statut du personnel reprend les termes de l'article 336c CO. Cet article prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la

première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b).

**2.1.2** En l'espèce, le recourant était en incapacité de travail à partir du 14 janvier 2021. A ce moment-là, il était dans sa 5<sup>ème</sup> année de service, les rapports de travail ayant débuté le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Selon l'article 8 du Statut du personnel, le délai de protection est de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service. Ce délai a donc pris fin le 13 avril 2021. La résiliation du contrat de travail par l'employeur le 17 mai 2021 avec effet au 31 juillet suivant est intervenue après l'échéance du délai de protection et est ainsi valable. Selon l'article 6 du Statut du personnel, le délai de congé est de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service. Le contrat de travail a ainsi été résilié dans le respect des délais de protection et de congé.

La convention signée par le recourant et son ancien employeur le 5 novembre 2021 indique au demeurant que les rapports de travail prennent fin au 31 juillet 2021 dans le respect de la période de protection.

**2.2** Il convient ensuite de déterminer si le recourant est, pour une autre raison, sans travail par sa propre faute.

**2.2.1** Aux termes de 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 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).

En outre, 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 du Tribunal fédéral des assurances C 14/03 du 27 août 2003 consid. 1.2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 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 du Tribunal fédéral 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 4.1 et 8C\_466/2007 du 19 novembre 2007 consid. 3.1 et 3.4, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b).

En particulier, une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, le non-respect des instructions de l'employeur, un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, des incompatibilités caractérielles, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ainsi qu'une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles font partie des comportements évitables susceptibles de conduire à une suspension lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 25 ad art. 30 LACI).

**2.2.2** 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; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées).

Le juge des assurances sociales 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. Il n'existe 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 (arrêt du Tribunal fédéral 9C\_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2 et les références citées).

**2.2.3** En l'espèce, l'employeur du recourant lui a communiqué son licenciement le 17 mai 2021 d'abord oralement puis par écrit. Le motif de résiliation ne figure pas dans le courrier de licenciement. Invité par le recourant à se déterminer à ce sujet, l'employeur a mentionné la liberté contractuelle ainsi que le fait que le recourant avait exprimé à plusieurs reprises son souhait de quitter A \_\_\_\_\_, ce qui avait créé une situation instable. Le recourant a contesté ce motif de résiliation (cf. demande d'indemnité de

chômage, p. 186 ss). Une procédure pour licenciement abusif a été introduite le 15 juin 2021 par le mandataire du recourant (cf. courrier de Me De Werra du 15 juin 2021, p. 170). Celle-ci s'est terminée par un accord des parties, lequel prévoyait notamment une indemnité de départ pour solde de tout compte (cf. convention du 5 novembre 2021). Interpellé par l'assurance-chômage, l'employeur n'a pas indiqué d'autre motif de résiliation que la liberté contractuelle. Il n'existe en outre pas d'autre élément au dossier qui laisserait penser que le chômage résulterait d'un comportement fautif du recourant. C'est ainsi à tort que l'intimée a suspendu le droit du recourant à des indemnités de l'assurance-chômage au motif qu'il était sans travail par sa propre faute.

**2.3** Partant, le recours est admis et la décision attaquée annulée.

### **3.**

**3.1** Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. <sup>fbis</sup> LPGA), la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne prévoyant pas le prélèvement de frais judiciaires.

**3.2** Vu l'issue de la cause, le recourant, assisté de Me De Werra, a droit à des dépens, fixés compte tenu de l'importance et de la difficulté moyenne de la cause en lien avec les prestations effectuées (un recours de cinq pages et trois courriers d'une page chacun), à 1400 fr., TVA et débours compris (art. 61 let. g LPGA et art. 27 et 40 al. 1 LTar).

### **Prononce**

1. Le recours est admis et la décision sur opposition du 22 décembre 2022 est annulée.
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. La Caisse cantonale de chômage versera à X \_\_\_\_\_ une indemnité de 1400 fr. pour ses dépens.

Sion, le 8 novembre 2024