

c o n s i d é r a n t e n f a i t

A. Après s'être inscrit au chômage le 31 mars 2009, X., né en 1982, célibataire, domicilié à _____, a été engagé par la société de gérance immobilière Y. SA, à _____, en qualité de collaborateur auprès du service de comptabilité, pour une durée indéterminée à compter du 15 juin 2009.

Le 19 juin 2009, il a eu un entretien avec son employeur au terme duquel leurs rapports de travail ont pris fin.

Le 22 juin 2009, il a reçu un courrier de ce dernier dont la teneur était la suivante: "*Nous nous référons à l'entretien que les soussignés [ndlr: Z. et A.] ont eu avec vous en date du 19 crt, lors duquel vous avez indiqué que vous ne souhaitiez pas poursuivre vos activités au sein de notre Société, le poste ne correspondant pas à vos aspirations. Dans ces conditions, la présente vaut quittance à la clé des bureaux que vous nous avez remise le 19 crt. Compte tenu du fait que vous êtes en période d'essai, votre contrat de travail se termine le 26 juin 2009*".

Dans un courrier adressé aux précités le 24 juin 2009, l'assuré indique regretter qu'ils aient refusé de lui signifier par écrit son renvoi. Il précise qu'il était prêt à continuer à travailler. Il rappelle qu'il les avait juste informés du fait que le travail ne correspondait pas à ses attentes et qu'il allait se mettre à la recherche d'un autre emploi. Il insiste sur le fait que c'est eux qui lui ont signifié la cessation immédiate des rapports de travail et que, partant, il leur incombe de la confirmer par écrit, sous peine de devoir continuer à lui verser son salaire.

En réponse à ce courrier, la société Y. SA a indiqué, le 24 juin 2009, qu'en ce qui la concerne, elle considérait que le contrat avait été résilié pour le 26 juin 2009 "*conformément à [son] courrier du 22.06.2009*". Elle ajoutait toutefois ce qui suit: "*Afin d'éviter toute polémique, veuillez considérer la présente comme résiliation de contrat de travail*".

L'assuré s'est expliqué auprès de la Caisse de chômage Unia, à Fribourg, sur les motifs de la résiliation du contrat. Dans un courrier non daté à l'attention de cette dernière, il relate notamment ce qui suit: "*Après une semaine de travail chez Y., j'ai vu que ce qui m'avait été promis ne correspondait pas du tout à la réalité et que je ne pouvais [sic] pas utiliser les expériences acquis[es] et que le niveau de travail était beaucoup trop bas. Lors d'un entretien avec Monsieur A., j'ai été honnête et je lui ai dit que sa [sic] ne correspondait pas à ce qu'on avait parlé lors de l'entretien et que ça n'était pas un travail que j'allais [sic] faire longtemps. Je lui ait dit que je voulais [sic] continuer à travailler mais que j'allais reprendre mes recherches de travail. Ensuite je suis passé au bureau de Monsieur Z. qui m'a demandé de lui remettre les clés et de m'en aller tout de suite*".

Le 6 juillet 2009, la société Y. SA a établi, à l'attention de l'assurance-chômage, une attestation de gain intermédiaire dont il ressort que c'est l'assuré qui aurait résilié le contrat de travail en date du 19 juin 2009, pour le 26 juin suivant, pour le motif que le poste ne correspondait pas à ses attentes.

Par décision du 16 juillet 2009, confirmée sur opposition le 12 août 2009, la Caisse de chômage Unia, à Fribourg, a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités pour une durée

de 25 jours à compter du 27 juin 2009, au motif qu'il est responsable de la perte de son emploi. Elle relève que, bien que le déroulement exact de l'entretien du 19 juin 2009 soit peu clair, il ne ressort pas moins du dossier que la perte d'emploi est consécutive aux propos et au comportement de l'assuré.

B. Par acte du 11 septembre 2009, X. interjette recours auprès de l'Autorité judiciaire de céans contre la décision sur opposition et conclut à son annulation. En bref, il conteste être à l'origine de la cessation des rapports de travail. Il indique que, lors de son entretien avec Monsieur A., il a fait part à ce dernier de sa déception de manière polie et posée, en lui expliquant que le poste ne correspondait pas à ce qui était convenu. Il a ajouté que les tâches qui lui étaient confiées étaient en-dessous de ses capacités. Il espérait ainsi engager une discussion sur son cahier des charges. Suite à cet entretien, le Directeur Z. l'a convoqué et lui a indiqué qu'il acceptait sa décision de quitter l'entreprise. Il lui a demandé toutefois de déposer une lettre de démission, ce qu'il a refusé de faire puisqu'il désirait continuer à travailler pour la société Y. SA. Il conteste ainsi avoir donné son congé ou même son accord à la résiliation du contrat de travail. Il ajoute avoir reçu la garantie d'un employé de la caisse de chômage que, puisqu'il avait une lettre de résiliation de son employeur, il n'aurait pas de sanction.

Dans ses observations du 28 septembre 2009, la Caisse de chômage Unia propose le rejet du recours et renvoie à sa décision sur opposition querellée dont elle confirme la teneur.

Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre les parties.

Il sera fait état des arguments, développés par elles à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants de droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige.

e n d r o i t

1. Interjeté en temps utile et dans les formes légales par un assuré directement touché par la décision sur opposition attaquée, le recours est recevable.

2. Selon l'art. 30 al. 1 let. a de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), 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, selon l'art. 44 al. 1 de l'ordonnance du 31 août 1983 afférente à la LACI (OACI; RS 837.02), 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 (let. a), ou 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 (let. b).

D'après la jurisprudence de l'ancien Tribunal fédéral des assurances (TFA), la notion de faute en matière d'assurance-chômage n'est pas identique à celle qui est admise en droit

civil ou pénal; elle s'en différencie, entre autres, par le fait que le comportement de l'assuré ne doit pas être en soi blâmable. Il suffit que ce comportement, au lieu de travail ou en dehors de celui-ci, soit incorrect (DTA 1982 no 4 p. 37 consid. 1a, 1970 no 15 p. 48 et 49 et no 19 p. 60 et les références). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour des justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du code des obligations (CO; RS 220), ni même qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Il suffit que son comportement général soit à l'origine de son licenciement (ATF 112 V 242 consid. 1; DTA 1995 no 18 p. 106 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 181 consid. 2a). Tel peut-être le cas aussi lorsqu'il présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (DTA 1995 no 18 p. 107 et 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1). Le chômage lui est dès lors imputable non seulement lorsqu'il s'est rendu coupable d'une violation de ses engagements contractuels proprement dits, mais aussi lorsqu'il a fourni à l'employeur un motif de dénonciation valable, par une attitude fautive, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou hors des heures de travail (DTA 1954 no 32 p. 29). En d'autres termes, il n'est pas nécessaire qu'il existe un motif de résiliation immédiate du contrat pour admettre une faute en assurance-chômage.

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant lui être infligée que si le comportement reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend l'oppose à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir la faute contestée et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (DTA 1995 no 18 p. 108 consid. 1, 1993/1994 no 26 p. 183 et 184 consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; ATF 112 V 245 consid. 1).

L'autorité cantonale de recours examine librement l'existence et la qualification juridique d'un motif de suspension au regard des art. 30 al. 1 LACI et 44 OACI (ATF 122 V 34, consid. 2c).

3. Est litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que X. a été sanctionné dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage, en d'autres termes si la perte de son emploi lui est imputable à faute.

L'emploi qu'il occupait était convenable en tous points. Rien dans le dossier ne permet d'en tirer une autre conclusion et le recourant ne prétend pas le contraire non plus.

En l'occurrence, l'on ne saurait déterminer, compte tenu de leurs versions contradictoires, qui de l'employeur ou de l'employé a mis un terme au contrat de travail. A cet égard, et contrairement à ce qu'affirme le recourant, on ne saurait déduire du courrier du 24 juin 2009 de la société Y. SA que c'est elle qui a décidé de mettre un terme, le 19 juin 2009 déjà, à leurs rapports de travail. Dans ce courrier, elle indique certes résilier le contrat de travail pour le 26 juin 2009, elle ne précise pas moins que c'est afin d'éviter toute polémique, eu égard au courrier du 24 juin 2009 que lui a adressé l'assuré. Elle ajoute par ailleurs que le contrat a été résilié, selon elle, "*conformément à son courrier du 22 juin 2009*". Or, dans ce dernier courrier, elle mentionne que l'assuré a indiqué qu'il ne souhaitait pas poursuivre son activité.

Cette question peut toutefois rester ouverte dès lors que l'autorité intimée considère bien plutôt que c'est le comportement de l'assuré qui est à l'origine de la résiliation du contrat de travail. Il convient dès lors d'examiner si tel est le cas.

X. a été engagé le 18 mai 2009 par la société de gérance immobilière Y. SA, en qualité de collaborateur auprès du service de comptabilité. Il a débuté son activité le lundi 15 juin 2009. Lors d'un entretien qui s'est déroulé le 19 juin 2009, avec son supérieur hiérarchique, il a indiqué à ce dernier que le travail ne correspondait pas à ses attentes et à ce qui avait été discuté lors de son entretien d'embauche. Les tâches confiées étaient en-dessous de ses capacités. Il a indiqué par ailleurs à son supérieur qu'il allait rechercher un autre emploi.

Si l'on peut louer la volonté de l'assuré d'être honnête avec son employeur, force est en revanche de constater que, dans le cas d'espèce, il a manqué fautivement à un certain devoir de réserve à l'égard de ce dernier en lui indiquant, quatre jours seulement après le début de son activité, qu'il était trop qualifié pour effectuer les tâches qui lui étaient confiées. Il est en effet notoire que le début d'une nouvelle activité professionnelle implique un temps d'adaptation lors duquel l'employé doit se familiariser tant avec les structures de l'entreprise qu'avec les processus et le personnel en place. Cette phase d'adaptation implique qu'on ne lui confie généralement pas les mêmes tâches qu'à un ancien collaborateur qualifié. En faisant des remarques à son supérieur hiérarchique sur le travail qui lui était confié, et surtout en l'avertissant qu'il entendait d'ores et déjà chercher un autre emploi, moins d'une semaine après son entrée en fonction, l'assuré a donné un motif à ce dernier de ne pas le garder. Qui entend en effet conserver au-delà du temps d'essai un employé décidé, dès la première semaine, à décrocher un autre contrat? L'assuré aurait dû faire montre de moins de précipitation en déclarant de suite que le travail ne lui convenait pas, de vérifier ses premières impressions avant d'en faire part et de rechercher un autre emploi.

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre que, par son comportement, le recourant a fautivement perdu un emploi jugé convenable au sens de la loi et doit ainsi être sanctionné par une suspension dans son droit aux indemnités. Même à retenir qu'un employé de la caisse de chômage lui aurait effectivement affirmé qu'il ne s'exposait à aucune suspension s'il disposait d'une lettre de résiliation de son employeur - ce qui en l'espèce est sujet à controverse -, il n'en demeure pas moins que son comportement demeure fautif au regard de la loi.

4. Reste à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

a) D'après l'art. 30 al. 3 et 3^{bis} LACI, la suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité. Le nombre d'indemnités journalières frappées de la suspension est déduit du nombre maximum d'indemnités journalières au sens de l'art. 27. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1, let. g, 25 jours. L'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension. Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension.

D'après l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de:

- a. 1 à 15 jours en cas de faute légère;
- b. 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne;
- c. 31 à 60 jours en cas de faute grave.

Dans ses directives (circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, D59 et D64), le Secrétariat d'Etat à l'économie prescrit que la durée de la suspension est fixée d'après le degré de gravité de la faute, compte tenu de toutes les circonstances du cas particulier, telles que:

- le mobile;
- les circonstances personnelles: l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.;
- les circonstances particulières: le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail (par exemple des pressions subies au lieu de travail), etc.;
- de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi.

b) En l'occurrence, l'autorité intimée a considéré que le comportement de X. était constitutif d'une faute moyenne et, eu égard aux circonstances, lui a infligé une suspension de 25 jours timbrés.

Il sied de relever que l'emploi en question était un emploi de durée indéterminée. Travaillant depuis moins d'une semaine au sein de cette entreprise, le recourant était tenu à un certain devoir de réserve vis-à-vis de son employeur à qui il ne pouvait faire part de son mécontentement quant aux tâches qui lui étaient attribuées et de sa volonté de rechercher un nouvel emploi seulement quatre jours après le début de son activité. S'il ne souhaitait pas poursuivre son activité, il était tenu de trouver un nouvel emploi et d'en informer ensuite son employeur.

Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il y a lieu de constater que la caisse intimée n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant à 25 jours la durée de cette suspension pour une faute de gravité moyenne.

Le recours, mal fondé, doit dès lors être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

Il n'est pas perçu de frais de justice conformément au principe de la gratuité valant en la matière.

I a C o u r a r r ê t e :

- I. Le recours est rejeté.
- II. Il n'est pas perçu de frais de justice.

Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite.

6.506.1.16.6