

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 20 mai 2016

---

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique  
Greffière : Mme Mestre Carvalho

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**A.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant, représenté par Me Michel Chavanne, avocat à Lausanne,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 8 al. 1 let. b, 11 et 11a LACI.**



Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance et, de façon générale, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration.

[...]

Procédure de renvoi pour justes motifs de Art. 13 Le licenciement pour juste motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'intéressé ou de son mandataire.

[...]

Le licenciement est notifié par écrit avec indication des motifs. [...]

Mise à la retraite Art. 14 Les fonctionnaires sont mis ou peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à 65 ans pour les hommes et à 62 ans pour les femmes; toutefois à la demande la Municipalité ou de l'intéressé, la mise à la retraite peut intervenir dès l'âge limite inférieure prévu par les Statuts de la Caisse intercommunale de pension (C.I.P.).

[...]"

**C.** Aux termes d'une convention de sortie datée du 4 novembre 2014, l'assuré et les représentants de la Municipalité de D. \_\_\_\_\_ ont mis fin aux rapports de travail entre employeur et employé pour le 31 janvier 2015. De cette convention, on extrait notamment ce qui suit :

I.- M. A. \_\_\_\_\_ [...] est entré au service de la Ville de D. \_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> mai 2007 en qualité d'agent de musée/responsable de l'accueil à 70%, auprès du Musée L. \_\_\_\_\_.

II.- Fin 2013, il informait Mme V. \_\_\_\_\_ du fait qu'il souhaitait changer d'activité car il avait le sentiment d'être arrivé au terme d'un cycle dans son poste actuel.

III.- En tenant compte des difficultés de M. A. \_\_\_\_\_, la Municipalité de D. \_\_\_\_\_ a tenté de lui trouver un autre poste au sein de l'administration, sans succès. Après près de 7 mois d'absence pour maladie, M. A. \_\_\_\_\_ a été déclaré apte à travailler. La Municipalité s'est vue contrainte d'envisager une fin des rapports de service avec M. A. \_\_\_\_\_.

IV.- Par gain de paix, les parties conviennent de mettre fin à l'amiable aux rapports de service qui les lient pour le 31 janvier 2015.

V.- Le salaire brut mensuel de base (12 mois) actuel de M. A. \_\_\_\_\_ s'élève à CHF 4'914 brut par mois allocation de renchérissement comprise. Celui de son 13<sup>ème</sup> mois s'élève lui à CHF 4'756. Sa base de salaire brut annuel sur 13 mois se monte donc à CHF 63'724.-.

Cela exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Il est décidé ce jour, d'un commun accord, de mettre fin aux rapports de service de M. A. \_\_\_\_\_ avec effet au 31 janvier 2015, date à laquelle il cessera d'être employé de la Commune de D. \_\_\_\_\_. Il est dès à présent libéré de l'obligation de travailler.

2. La Municipalité de D. \_\_\_\_\_ versera à M. A. \_\_\_\_\_ son salaire complet jusqu'au 31 janvier 2015. Son 13<sup>ème</sup> salaire lui sera versé intégralement pour l'année 2014 avec le salaire du mois de décembre, sous déduction des cotisations sociales. Son 13<sup>ème</sup> salaire pour l'année 2015 lui sera versé avec son salaire du mois de janvier 2015, prorata temporis, soit 1/12<sup>ème</sup>, sous déduction des cotisations sociales.

3. En sus du paiement de ses salaires des mois de novembre, décembre et janvier 2015, prévu au chiffre 2. ci-dessus, la Municipalité de D. \_\_\_\_\_ verse à bien plaisir à M. A. \_\_\_\_\_ un montant de CHF 10'000.- net (dix mille francs net) à titre d'indemnité transactionnelle.

Cette indemnité englobe forfaitairement toutes autres prétentions de M. A. \_\_\_\_\_ envers la Commune de D. \_\_\_\_\_, notamment au titre des éventuelles vacances non prises, d'éventuelles heures supplémentaires, d'un éventuel délai de préavis, et de toute adjonction au traitement.

Le versement de l'indemnité transactionnelle sera effectué avec celui du salaire du mois de janvier 2015.

[...]"

**D.** Le 30 janvier 2015, l'assuré s'est annoncé auprès de l'Office régional de placement de D. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'ORP) en tant que demandeur d'emploi à plein temps.

Aux termes d'une attestation de l'employeur complétée le 5 février 2015, le Services RRH de la Ville de D. \_\_\_\_\_ a exposé que les rapports de travail avec l'assuré - lequel s'était trouvé en arrêt maladie du 23 mars au 15 octobre 2014 - avaient été résiliés le 4 novembre 2014 pour le 31 janvier 2015, sur la base d'un délai de congé de trois mois. S'agissant des motifs de cette résiliation, il était renvoyé à la convention de sortie signée par les parties.

L'intéressé a rempli le 10 février 2015 un formulaire de demande d'indemnité de chômage, revendiquant l'indemnité journalière à compter du 1<sup>er</sup> février 2015. Il a en particulier indiqué que les rapports de travail avec la Ville de D. \_\_\_\_\_ avaient été résiliés par l'employeur [sic] le 4 novembre 2014 avec effet au 31 janvier 2015, pour le motif suivant : « *fin à l'amiable des rapports de service via une convention de sortie (jointe en annexe)* ». Il a également précisé qu'en plus de son salaire, un montant de 10'673 fr. 50 lui avait été alloué lors de la résiliation des rapports de travail. Avec sa demande, l'assuré a fourni une copie de la convention susdite ainsi qu'un décompte de salaire du 23 janvier 2015 portant sur la période du 1<sup>er</sup> au 31 janvier 2015 et attestant notamment le versement d'un montant de 10'673 fr. 50 au titre d'indemnité de départ.

D'un certificat médical établi le 10 février 2015 par la psychiatre-psychothérapeute M. \_\_\_\_\_ à l'attention de la « *Caisse de chômage de D. \_\_\_\_\_* », il est ressorti que, suivi depuis février 2014 dans un contexte de conflit professionnel complexe et ayant connu une période d'arrêt maladie, l'assuré se trouvait désormais apte au travail à 100%.

Par décision du 13 février 2015, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou la CCH), par son agence de S. \_\_\_\_\_, a reporté la demande d'indemnité de l'assuré au 2 mars 2013 [recte : 2015]. Elle a retenu que, selon les statuts de la Ville de D. \_\_\_\_\_, le délai de congé de l'intéressé était de trois mois. Aussi le congé signifié le 4 novembre 2014 pour le 31 janvier 2015 aurait-il dû être donné pour le 28 février 2015. Elle a ajouté que l'indemnité transactionnelle de 10'673 fr. 50 couvrait, entre autres, le délai de congé non respecté, correspondant au mois de février 2015. Dans ces conditions, le début du délai-cadre d'indemnisation devait être fixé au 2 mars 2015, soit dès la fin du délai de congé statutaire.

L'assuré a formé opposition le 21 février 2015 à l'encontre de cette décision. Il a fait valoir que c'était le 27 octobre 2014, en séance ordinaire, que la Ville de D. \_\_\_\_\_ avait décidé de mettre fin aux rapports de service avec effet au 31 janvier 2015. Cette décision avait ensuite été

communiquée le 28 octobre 2015 [recte : 2014] par téléphone à son conseil, qui lui avait relayé l'information le jour même. Ainsi, son congé statutaire de trois mois avait été calculé, le 27 octobre 2014, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014 pour arriver à échéance le 31 janvier 2015 - étant souligné que son employeur avait bien respecté ses engagements en lui payant les trois mois de salaire correspondant au congé statutaire (soit novembre 2014, décembre 2014 et janvier 2015) et que l'indemnité transactionnelle perçue n'avait donc pas trait à un délai de congé non respecté. L'assuré a ajouté que la finalisation de la convention de sortie avait certes eu pour conséquence de repousser la signature finale au 4 novembre 2014 au lieu du 31 octobre initialement prévu, mais sans toutefois modifier le contenu de l'acte en question. A l'appui de ses dires, l'intéressé a fourni diverses pièces dont des courriels échangés entre son conseil de l'époque, Me Michel Chavanne, et les représentants de la Municipalité de D. \_\_\_\_\_, soit en particulier :

- un courriel envoyé le 31 octobre 2014 à 11h40 à Me Chavanne par E. \_\_\_\_\_, Cheffe de l'Office des affaires juridiques de la Ville de D. \_\_\_\_\_, exposant ce qui suit :

"Cher Maître,  
Vous trouverez, ci-joint, le projet de convention pour une fin des rapports de service transactionnelle.  
Merci de nous confirmer que le texte reflète bien l'accord discuté. En ce qui nous concerne, il est conforme à la décision municipale.  
Nous vous proposons de vous recevoir avec M. A. \_\_\_\_\_, lundi 3 novembre à 16h00 dans les bureaux de RRH. [...]"

- un courriel du 3 novembre 2014 à 08h56 rédigé par Me Chavanne à l'attention d'E. \_\_\_\_\_, libellé comme suit :

"Chère Madame,

Je vous remercie pour votre diligence.

Dans les grandes lignes, ce projet nous convient. Il y a cependant quelques modifications qui seraient importantes pour mon mandant. J'entends revenir à vous ce jour encore avec des propositions écrites.

Cela dit, la réunion de cet après-midi ne pourra avoir lieu, au vu de l'absence de disponibilité de mon côté [...].

Je vous propose que nous reprenions contact demain matin. [...]"

- un courriel adressé le 4 novembre 2014 à 17h15 par Me Chavanne à E.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_, du Service RRH de la Ville de D.\_\_\_\_\_, dont il résulte ce qui suit :

"Madame, Monsieur,

Je donne suite à notre entretien téléphonique de ce matin.

Vous trouverez ci-jointe la nouvelle mouture de la convention de sortie, telle que nous l'avons discutée. Mon mandant m'a expressément confirmé qu'il en acceptait les termes.

J'attends par conséquent que vous me confirmiez dans les plus brefs délais, mais **au plus tard le lundi 10 novembre 2014** que cette convention rencontre l'approbation de la Ville de D.\_\_\_\_\_.

Ensuite, je vous propose de la faire signer en deux exemplaires par les deux représentants de la Ville mentionné[s] au bas de la dernière page, exemplaires que vous pourrez m'envoyer afin que je les fasse parvenir à mon mandant. Je vous retournerai ensuite un exemplaire avec la signature de M. A.\_\_\_\_\_.

[...]"

Avec son opposition, l'assuré a également produit un courrier que lui avait adressé la Municipalité de la Ville de D.\_\_\_\_\_ le 18 février 2015, exposant ce qui suit :

"Monsieur,

En réponse à votre courriel du 17 courant, nous vous confirmons par la présente que la Municipalité a décidé, lors de [la] séance ordinaire du 27 octobre 2014, de mettre fin à ses rapports de service avec vous au travers d'une convention de sortie avec effet au 31 janvier 2015 (décision No [...]).

Cette décision donnait partiellement suite à la requête de votre conseil, Maître Chavanne, et lui a été communiquée oralement le lendemain, à savoir le 28 octobre 2014. Or, comme vous le mentionnez dans votre courriel, la finalisation de certains termes de ladite convention a nécessité, avec l'accord de toutes les parties, de repousser sa signature au 4 novembre au lieu du 31 octobre initialement prévu, sans toutefois en modifier le contenu."

Par décision sur opposition du 20 avril 2015, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a rejeté l'opposition de l'assuré

et confirmé la décision de l'agence de S.\_\_\_\_\_. Pour l'essentiel, la CCH a retenu qu'aux termes de la convention de sortie passée entre employeur et employé, ces derniers s'étaient accordés à mettre un terme à leur collaboration pour le 31 janvier 2015 avec versement d'une indemnité transactionnelle de 10'000 fr. net en faveur de l'assuré, montant constituant une prestation volontaire de l'employeur. Cette somme ne dépassant pas le montant maximum du gain assuré tel que défini par la loi, l'intéressé aurait en ce sens pu prétendre aux indemnités de chômage à compter du 2 février 2015. La Caisse a néanmoins observé que la convention de sortie du 4 novembre 2014 indiquait qu'il était décidé « *ce jour d'un commun accord de mettre fin aux rapports de service* ». Par ailleurs, selon les dispositions statutaires de la Ville de D.\_\_\_\_\_, la résiliation des rapports de travail devait être donnée par écrit à l'autre partie moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois. La CCH en a déduit que même si la décision de résilier les rapports de service avait été prise le 27 octobre 2014 puis transmise le lendemain au conseil de l'assuré, il n'en restait pas moins que cette date ne pouvait être retenue comme point de départ du délai de congé, dans la mesure où la décision de l'employeur n'avait pas été valablement communiquée par écrit à l'assuré ou à son mandataire avant le 4 novembre 2014 ; notamment, le projet de convention transmis le 31 octobre 2014 au conseil de l'assuré n'était ni signé, ni définitif et ne pouvait donc constituer une notification écrite valable de la décision de mettre fin aux rapports de travail. Dans la mesure où ce n'était que le 4 novembre 2014 que la fin des rapports et ses modalités avaient été entérinées, le délai de congé ne pouvait par conséquent partir que de cette date. Cela étant, dans l'hypothèse d'une résiliation ordinaire, soit moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois, la fin des rapports de travail aurait dû intervenir le 28 février 2015. En convenant le 4 novembre 2014 d'une résiliation pour le 31 janvier 2015, les parties avaient donc résilié de manière anticipée leur collaboration. Or, les directives émises par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) prévoient qu'en cas de résiliation anticipée du rapport de travail par accord mutuel ou du fait de l'employeur, l'assuré ne subissait pas de perte de travail pendant le délai de congé ordinaire tant que la prestation volontaire de l'employeur

compensait la perte de revenu pour cette période. Au cas particulier, les parties avaient résilié d'un commun accord et de manière anticipée les rapports de travail, tout en convenant d'une indemnité transactionnelle versée à bien plaisir par l'employeur. Attendu que le montant de cette indemnité couvrait le mois de février 2015, soit le solde de la période de préavis statutaire ordinaire non respecté, l'assuré n'avait de ce fait subi aucune perte de travail, ni perte de gain pouvant être prise en considération pour cette même période. Au surplus, la Caisse a relevé que, selon la convention de sortie signée le 4 novembre 2014, dite indemnité englobait, entre autres, un éventuel délai de préavis. Dans ces conditions, la CCH a estimé que c'était à juste titre que l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation avait été reportée au 2 mars 2015.

Cette décision a été envoyée à l'assuré le 21 avril 2015, en courrier A, pour être retournée à son expéditeur ensuite d'une erreur d'adressage. La Caisse a dès lors procédé à un second envoi toujours en courrier A, ainsi qu'il appert d'une lettre d'accompagnement établie le 24 avril 2015 par la CCH.

**E.** Agissant désormais par l'entremise de son conseil Me Chavanne, A.\_\_\_\_\_ a recouru le 28 mai 2015 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant à son annulation et au renvoi de la cause à l'intimée « *pour réforme [...] dans le sens des considérants* ». A titre de mesures d'instruction, le recourant requiert l'audition de trois collaborateurs de la Ville de D.\_\_\_\_\_ et demande par ailleurs l'appointement d'une audience aux fins de faire valoir son droit d'être entendu. Concernant la recevabilité de son recours, l'assuré considère que celle-ci est donnée à mesure que la décision attaquée, du 27 avril 2014 [sic], lui a été notifiée le 28 avril 2015 en courrier A. Sur le fond, l'intéressé expose que, du fait d'un conflit interpersonnel, il lui était impossible de réintégrer son poste de travail à l'issue de son arrêt maladie au 15 octobre 2014 - d'où la nécessité pour les parties de négocier les termes de la fin de leurs rapports contractuels au plus vite. Il explique que les modalités et la date de résiliation ont été négociées avec la Ville de D.\_\_\_\_\_, par

l'intermédiaire de son conseil, durant plusieurs semaines entre juin et octobre 2014 et que, au cours de ces négociations, le terme de la relation de travail a été fixé au 31 janvier 2015 compte tenu d'un délai de résiliation de trois mois partant du 1<sup>er</sup> novembre 2014, seul le montant versé à titre d'indemnité restant à discuter. Le recourant rappelle que le 27 octobre 2014, la Municipalité de la Ville de D.\_\_\_\_\_ a accepté les éléments essentiels de l'accord négocié, y compris une indemnité de départ de 10'000 fr., et que cette proposition a été communiquée le lendemain par téléphone à son avocat, qui l'a avalisée avant de recevoir, par courriel du 31 octobre 2014, une version écrite de la convention acceptée le 28 octobre 2014. Pour l'assuré, il ne s'agissait donc plus que de formaliser par écrit l'accord passé entre les parties. Ainsi, la convention de sortie a été signée le 4 novembre 2014 « *selon les conditions fixées et convenues le 28 octobre 2014* ». Cela étant, le recourant fait valoir que, sur la base du principe de la bonne foi et des volontés réciproques et concordantes manifestes des parties au contrat, il y avait accord sur les éléments essentiels de la résiliation (notamment sur la date de fin des rapports de travail et la volonté de respecter le délai de résiliation de trois mois) dès le 28 octobre 2014, le fait que la signature de la convention ne soit intervenue que le 4 novembre 2014 n'étant que le fruit d'un décalage usuel permettant de formaliser l'accord passé préalablement. Il soutient, en d'autres termes, que la volonté des parties a toujours été de mettre fin aux rapports contractuels pour le 31 janvier 2015, dans le respect du délai de préavis de trois mois. Au regard de ces éléments, le recourant estime que l'intimée a fait preuve de formalisme excessif en fixant la date d'échéance des rapports de travail au 28 février 2015 et en faisant débuter le droit à l'indemnité de chômage au 2 mars 2015. Il allègue de surcroît que l'indemnité de 10'000 fr. versée par la Ville de D.\_\_\_\_\_ ne peut en aucun cas compenser les indemnités dues par la Caisse pour le mois de février 2015.

A l'appui de son recours, l'assuré produit un onglet de pièces, comportant en particulier diverses correspondances échangées par son mandataire, entre avril et octobre 2014, avec des intervenants de la Ville de D.\_\_\_\_\_. Y figurent notamment les documents suivants :

- un courrier du 17 avril 2014 adressé par E. \_\_\_\_\_ à Me Chavanne, observant notamment qu'à l'occasion d'un entretien du 21 mars 2014 en présence de l'assuré et de sa psychiatre, une démission volontaire de ce dernier avait été évoquée ;

- une correspondance adressée le 19 juin 2014 par le conseil susdit à E. \_\_\_\_\_, relevant que la seule et unique solution proposée à ce jour pour résoudre l'affaire (soit une « *incompatibilité manifeste de collaboration de nature interpersonnelle entre deux [...] fonctionnaires* ») avait pris la forme d'un protocole de sortie sous forme de « *démission imposée* » par mise sous pression, et estimant qu'une rencontre était nécessaire afin de régler la situation dans le respect des normes légales applicables et à la satisfaction de tous ;

- une lettre 18 juillet 2014 d'E. \_\_\_\_\_ à Me Chavanne, confirmant qu'une rencontre aurait lieu le 29 août 2014 à 11h00 ;

- un courrier du 10 septembre 2014 de Me Chavanne à l'attention de Q. \_\_\_\_\_, dont on extrait ce qui suit :

"Au nom et pour le compte de M. A. \_\_\_\_\_, et revenant sur la conférence qui s'est tenue en vos bureaux le vendredi 29 août 2014, je vous prie de trouver ci-après les propositions de mon mandant en vue de régler sa situation, et ceci en prenant en compte les intérêts bien compris de toutes les parties impliquées.

[...]

Après mûre réflexion, la proposition principale de M. A. \_\_\_\_\_ consiste à rester chez son employeur, la Ville de D. \_\_\_\_\_. En effet, au-delà des difficultés et des problèmes rencontrés ces derniers mois, à cause de l'une de ses collègues, il a la certitude qu'il peut apporter ses compétences et son expérience à cet employeur, et a la conviction qu'il y a plusieurs postes qui correspondraient à ses compétences et qui seront à repourvoir dans les prochaines semaines ou les prochains mois. [...]

Cela dit, et par gain de paix comme l'on dit en de telles circonstances, mon mandant est prêt à envisager une fin des rapports de service avec la Ville de D. \_\_\_\_\_, mais pour autant que des conditions correctes et raisonnables lui soient offertes au regard des circonstances.

Ainsi, dès que mon mandant sera à nouveau capable de travailler, ce qui devrait intervenir soit le 15 septembre, soit au début du mois d'octobre, il faudrait prendre en compte le fait que le solde de ses congés et heures à récupérer était, au 31 mars 2014, de 11 jours (5 jours de récupération + 6 jours de congés).

Dans ce cadre, veuillez noter que mon mandant serait prêt à laisser tomber les jours de congés relatifs à la période d'incapacité de travail.

La fin des rapports de travail serait alors convenue d'un commun accord au plus tôt pour le 31 janvier 2015.

Par ailleurs, une convention de sortie serait convenue avec mon mandant, convention qui prévoirait au minimum, en sus des éléments usuels et déjà en partie mentionnés ci-dessus, 6 mois d'indemnité en faveur de mon mandant. Cette indemnité vaudrait en particulier pour le tort moral subi.

[...]"

- la réponse adressée le 2 octobre 2014 par E. \_\_\_\_\_ à Me Chavanne :

"Cher Maître,

Lors de notre rencontre du 29 août dernier, vous nous avez fait part de l'impossibilité pour M. A. \_\_\_\_\_ de reprendre son actuel poste de travail. En tenant compte de vos suggestions, nous vous avons évoqué la possibilité d'une fin des rapports de service conventionnelle. Vous deviez soumettre cette proposition à votre mandant pour qu'il se détermine.

Nous apprenons par votre courrier du 10 septembre 2014 que votre mandant a décliné notre offre et qu'il ne désire en aucun cas reprendre le poste de travail qu'il occupait.

Nos efforts pour répondre aux difficultés de votre client ont été vains et toutes les pistes de solutions transactionnelles rejetées. Force est de constater que depuis l'absence de votre client, la situation de l'accueil du Musée L. \_\_\_\_\_ est tout à fait satisfaisante [...].

Au vu de ces éléments, nous sommes contraints de solliciter prochainement la Municipalité pour qu'elle prononce une fin des rapports de service de votre client pour incapacité, soit un renvoi pour justes motifs au sens de l'art. 12 du Statut du personnel.

[...]"

- un courriel adressé le 23 octobre 2014 à 07h42 par E. \_\_\_\_\_ à Me Chavanne :

"Maître,

Nous avons convenu que je reviendrai[s] vers vous après notre conversation de lundi.

Ce que je fais aujourd'hui après avoir fai[t] part à M. Q. \_\_\_\_\_ de votre proposition concernant la fin des rapports de service de M. A. \_\_\_\_\_.

Vous me confirmiez que M. A. \_\_\_\_\_ ne peut reprendre son poste à la Commune et souhaite un départ, sans licenciement, avec 6 mois de délai de congé et libération de l'obligation de travailler.

Comme je vous l'ai dit à plusieurs reprises, seule la Municipalité peut convenir d'un tel arrangement. La situation de M. A. \_\_\_\_\_ va faire l'objet d'une note de la part du Service RRH qui sera présentée en Municipalité lundi prochain.

Cette note exposera la situation de M. A. \_\_\_\_\_ ainsi que votre proposition et nous connaissons ainsi la position de la Municipalité. Il nous est donc impossible de vous en dire plus pour le moment."

- un projet de convention daté du 31 octobre 2014 et soumis le même jour par E. \_\_\_\_\_ à Me Chavanne, par voie électronique, intitulé « *accord de cessation des fonctions* » et prévoyant notamment ce qui suit :

I.- M. A. \_\_\_\_\_ [...] est entré au service de la Ville de D. \_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> mai 2007 en qualité d'agent de musée/ réceptionniste à 70%, auprès du Musée L. \_\_\_\_\_.

II.- En 2013, il informait Mme V. \_\_\_\_\_ du fait qu'il souhaitait changer d'activité car il avait le sentiment d'être arrivé au terme d'un cycle dans son poste actuel.

III.- En tenant compte des difficultés de M. A. \_\_\_\_\_, la Municipalité de D. \_\_\_\_\_ [...] a tenté de lui trouver un autre poste au sein de l'administration, sans succès. Après près de 7 mois d'absence pour maladie, M. A. \_\_\_\_\_ a été déclaré apte à travailler mais incapable de reprendre son poste, la Municipalité se voyait contrainte de se séparer de M. A. \_\_\_\_\_.

IV.- Par gain de paix et pour éviter une séparation pour justes motifs en raison de l'incapacité de M. A. \_\_\_\_\_, les parties conviennent de mettre fin à l'amiable aux rapports de service qui les lient. M. A. \_\_\_\_\_ démissionne de son poste pour le 31 janvier 2015.

V.- Le salaire de base actuel de M. A. \_\_\_\_\_ s'élève à CHF 4'914 brut par mois, allocation de renchérissement comprise.

Cela exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

1. M. A. \_\_\_\_\_ démissionne ce jour avec effet au 31 janvier 2015, date à laquelle il cessera d'être l'employé de la Commune de D. \_\_\_\_\_. Il est dès à présent libéré de l'obligation de travailler.

2. La Municipalité de D. \_\_\_\_\_ versera à M. A. \_\_\_\_\_ son salaire complet jusqu'au 31 janvier 2015. Son 13<sup>ème</sup> salaire lui sera versé intégralement pour l'année 2014 avec le salaire du mois de décembre, sous déduction des cotisations sociales. Son 13<sup>ème</sup> salaire pour l'année 2015 lui sera versé avec son salaire du mois de janvier 2015, prorata temporis, soit 1/12<sup>ème</sup>, sous déduction des cotisations sociales.

3. Sous réserve du paiement de ses salaires des mois de novembre, décembre et janvier 2015, prévu au chiffre 2. ci-dessus, la Municipalité de D. \_\_\_\_\_ verse à bien plaisir à M. A. \_\_\_\_\_ un montant brut de CHF 9'828,10 équival[ant] à deux mois de salaire à titre d'indemnité transactionnelle.

Cette indemnité englobe forfaitairement toutes autres prétentions de M. A. \_\_\_\_\_ envers la Commune de D. \_\_\_\_\_, notamment au titre des éventuelles vacances non prises, d'éventuelles heures supplémentaires, d'un éventuel délai de préavis, et de toute adjonction au traitement."

Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 6 juillet 2015. Concernant la fin des rapports de travail, la Caisse relève que le respect de la forme écrite comme l'observation du délai statutaire sont expressément requis par les dispositions topiques (à savoir l'art. 10 al. 1 du Statut). La CCH estime en outre que l'on ne peut pas faire coïncider la date de résiliation avec celle des pourparlers, soit en l'espèce l'entretien téléphonique du 28 octobre 2014 lors duquel le conseil du recourant aurait avalisé les modalités de l'accord, puisque ces modalités ont encore nécessité une confirmation de la part du recourant - laquelle a été requise par courriel du 31 octobre 2014 transmettant au conseil de l'assuré un projet de convention et priant l'avocat de confirmer que le texte reflétait bien l'accord convenu. A cela s'ajoute que, selon le courrier du 2 octobre 2014 et le courriel du 23 octobre 2014 produits par le recourant, ni une résiliation pour le 31 janvier 2015, ni la possibilité d'une indemnité de départ n'avaient alors été convenues. Dès lors, l'intimée considère que la résiliation définitive est intervenue le 4 novembre 2014, si bien qu'il se justifiait de reporter au 2 mars 2015 l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage.

Aux termes de sa réplique du 17 septembre 2015, le recourant persiste dans ses précédents motifs et conclusions. Il insiste en particulier sur le fait qu'il n'a jamais été question d'une fin des rapports de travail au 28 février 2015 avec résiliation anticipée au 31 janvier 2015, que ce soit

lors des négociations avec son ancien employeur, dans la convention de sortie ou dans les échanges ultérieurs. En outre, jamais l'indemnité de 10'000 fr. versée par la Ville de D.\_\_\_\_\_ n'a été considérée comme une prestation volontaire de l'employeur censée compenser la perte de revenu due à la résiliation anticipée ; telle que prévue par la convention, dite indemnité avait uniquement pour but d'englober forfaitairement toute prétention du recourant contre son ancien employeur à titre notamment d'éventuelles vacances non prises, d'heures supplémentaires, voire de tort moral. Le recourant fait par ailleurs valoir que l'art. 10 du Statut règle les conditions de validité d'une démission de l'employé, cas de figure auquel ne correspond pas sa propre situation. Il ajoute que selon l'art. 10 précité, « *[s]i les exigences du service ne s'y opposent pas, la Municipalité peut toutefois accepter une démission pour un terme plus rapproché* ». L'assuré en déduit que, contrairement à ce que soutient l'intimée, le respect du délai de résiliation du trois mois n'est pas impératif, les parties pouvant convenir d'un délai plus court à la demande du travailleur - disposition conforme au droit fédéral qui permet que les délais de résiliation légaux soient modifiés. Dans ces conditions, le recourant conteste s'être trouvé dans une situation de résiliation anticipée des rapports de travail. Il estime en définitive qu'après plusieurs mois de négociations avec la Ville de D.\_\_\_\_\_, les parties sont parvenues à un accord reflétant leur volonté réciproque et concordante de mettre fin au contrat de travail dès la fin octobre 2014 et ceci avec effet au 31 janvier 2015, pour solde de tout compte. Pour le recourant, l'intimée, en défendant la position contraire, a fait preuve de formalisme excessif et n'a respecté ni le principe de proportionnalité, ni le principe de légalité. Enfin, le recourant maintient ses réquisitions visant à la tenue d'une audience afin d'être entendu et de pouvoir faire entendre des témoins, l'audition du Syndic de la Ville de D.\_\_\_\_\_ étant sollicitée en lieu et place de celles de Q.\_\_\_\_\_ et E.\_\_\_\_\_.

Dupliquant le 14 octobre 2015, l'intimée maintient sa position.

**E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (cf. art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (cf. art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (cf. art. 100 al. 3 LACI ; cf. art. 119 et 128 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]).

L'art. 60 al. 1 LPGA prévoit en outre que le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours. D'après la jurisprudence, le fardeau de la preuve de la notification d'un acte et de sa date incombe en principe à l'autorité qui entend en tirer une conséquence juridique (cf. ATF 136 V 295 consid. 5.9, avec les références citées). En ce qui concerne plus particulièrement la notification d'une décision ou d'une communication de l'administration, elle doit au moins être établie au degré de la vraisemblance prépondérante requis en matière d'assurance sociale (cf. ATF 121 V 5 consid. 3b). L'autorité supporte donc les conséquences de l'absence de preuve (ou de vraisemblance prépondérante) en ce sens que si la notification ou sa date sont contestées et qu'il existe effectivement un doute à ce sujet, il y a lieu de se fonder sur les déclarations du destinataire de l'envoi (cf. ATF 129 I 8 consid. 2.2 et 124 V 400 consid. 2a avec les références ; cf. TF 9C\_433/2015 du 1<sup>er</sup> février 2016 consid. 4.1).

Dans le cas particulier, on constate que la décision litigieuse, du 20 avril 2015, a fait l'objet d'un premier envoi le 21 avril 2015, en courrier A, retourné à l'expéditeur en raison d'une erreur d'adressage. Il appert qu'un second envoi a ensuite été effectué, toujours en courrier A, ce dont atteste une lettre d'accompagnement du 24 avril 2015. Au regard de ces circonstances, on pourrait s'interroger sur le caractère éventuellement tardif du recours interjeté le 28 mai 2015 par A.\_\_\_\_\_ . Il

n'en demeure pas moins que ce point n'a à aucun moment été invoqué par l'intimée, à laquelle il incombait du reste d'apporter la preuve de la date de notification de la décision litigieuse. Plus particulièrement, cette décision n'ayant pas été acheminée sous pli recommandé, on ne dispose, de fait, d'aucune preuve quant à la date exacte de l'envoi et de sa notification. Dans ces conditions, on ne peut que se fier aux déclarations du recourant, selon lesquelles la décision attaquée lui a été notifiée, en courrier A, le 28 avril 2015 (cf. mémoire de recours du 28 mai 2015 p. 2). Il convient ainsi de considérer que le pourvoi d'A.\_\_\_\_\_, déposé trente jours plus tard, le 28 mai 2015, a été interjeté en temps utile.

Le recours, qui satisfait aux autres conditions de forme prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA), doit par conséquent être considéré comme recevable. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

**c)** La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (cf. art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD). Attendu que la présente contestation porte sur le report du délai-cadre d'indemnisation sur une durée d'un mois (du 2 février 2015 au 2 mars 2015), la valeur litigieuse s'avère inférieure à 30'000 fr., de sorte que la cause est de la compétence d'un membre de la Cour statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (cf. ATF 125 V 413 consid. 2c et 110 V 48 consid. 4a ; cf. RCC 1985 p. 53).

**b)** En l'occurrence, le litige porte sur le point de savoir si la caisse intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 20 avril 2015, à différer l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation au 2 mars 2015, motif pris que les rapports de travail entre A. \_\_\_\_\_ et la Ville de D. \_\_\_\_\_ avaient été résiliés de manière anticipée le 4 novembre 2014 pour le 31 janvier 2015.

**3. a)** L'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, il a subi une perte de travail à prendre en considération (cf. art. 8 al. 1 let. b en relation avec art. 11 LACI).

**b)** En vertu de l'art. 11 al. 1 LACI, il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives. L'art. 11 al. 3 LACI précise que n'est pas prise en considération la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail.

On entend par « *droit au salaire* » au sens de l'art. 11 al. 3 LACI le salaire dû pour la période postérieure à la résiliation des rapports de travail, soit le salaire dû en cas de non-respect du délai de congé (cf. art. 335c CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]) et en cas de résiliation en temps inopportun (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 28 ad art. 11 LACI p. 111). Quant à la notion de « *droit à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail* » au sens de l'art. 11 al. 3 LACI, elle vise principalement les prétentions fondées sur les art. 337b CO (réparation due au travailleur qui a donné son congé de façon immédiate et pour justes motifs avérés) et 337c al. 1 CO (indemnité à laquelle a droit l'employé licencié de façon immédiate et sans justes motifs par son employeur), étant précisé qu'il peut également s'agir d'indemnités compensant la perte d'avantages économiques qui auraient été procurés à l'assuré si le contrat de travail n'avait pas été résilié, pour autant qu'elles représentent une contrepartie à la prestation de travail (cf. Rubin,

op. cit., n° 34 ad art. 11 LACI p. 112 s. avec la jurisprudence citée). Les prestations ayant d'autres origines, comme par exemple les indemnités de départ, n'entrent pas dans cette notion d'indemnité mais relèvent de prestations de l'employeur dites volontaires (cf. Bulletin LACI IC [indemnité de chômage], octobre 2012, ch. B105 ; cf. consid. 3c infra).

**c)** En outre, la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (cf. art. 11a al. 1 LACI). Ces prestations ne sont toutefois prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3 al. 2 LACI (cf. art. 11a al. 2 LACI), à savoir le montant maximum du gain assuré dans l'assurance-accidents obligatoire (cf. art. 22 al. 1 OLAA [ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents ; RS 832.202] : 148'200 fr. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, précédemment 126'000 fr.). Autrement dit, les prestations volontaires versées par un employeur à la résiliation d'un rapport de travail n'entraînent la non-prise en considération de la perte de travail que si elles dépassent le montant maximum du gain assuré susdit (cf. Bulletin LACI IC, octobre 2012, ch. B122). Pour déterminer le champ d'application de l'art. 11a LACI, ce qui est décisif n'est pas la qualification de la prestation au regard des règles de la LAVS (loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants ; RS 831.10) sur le salaire déterminant, mais le caractère volontaire de la prestation versée par l'employeur à la fin du rapport de travail (cf. Rubin, op. cit., n° 5 ad art. 11a LACI p. 116).

Par prestations volontaires de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI, il faut entendre les prestations allouées en cas de résiliation de rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'art. 11 al. 3 LACI (cf. art. 10a OACI), à savoir des indemnités pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail (cf. ATF 139 V 384 consid. 5.3.1). Le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui a perçu des prestations volontaires de l'employeur commence à courir le premier jour où la perte de travail est prise en considération et où toutes les conditions

à remplir pour avoir droit à l'indemnité de chômage sont réunies (cf. art. 10e OACI).

S'il y a résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord, la perte de travail, pendant la période correspondante au délai de congé, ou jusqu'au terme prévu par le contrat dans le cas des contrats à durée déterminée, n'est pas prise en considération tant que les prestations de l'employeur couvrent la perte de revenu afférant à cette période (cf. art. 10h al. 1 OACI). Lorsque les prestations de l'employeur dépassent le montant des salaires dus à l'assuré jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail, les dispositions concernant les prestations volontaires de l'employeur selon l'art. 11a LACI sont applicables (cf. art. 10h al. 2 OACI).

**4. a)** Aux termes de la décision attaquée, l'intimée a retenu que la fin de la relation contractuelle entre le recourant et la Ville de D. \_\_\_\_\_ n'avait été entérinée, avec ses modalités, que le 4 novembre 2014 et que cette date constituait par conséquent le point de départ du délai de résiliation des rapports de travail entre les deux parties. Considérant que le délai de préavis selon le Statut du personnel de la Ville de D. \_\_\_\_\_ était de trois mois pour la fin d'un mois, l'intimée a estimé qu'en fixant la fin des relations contractuelles au 31 janvier 2015, employeur et employé avaient mis un terme anticipé à leur collaboration, laquelle aurait dû prendre fin le 28 février 2015 en cas de résiliation ordinaire. Dès lors que l'employeur avait versé à bien plaisir une indemnité transactionnelle dont le montant couvrait le mois de février 2015, soit le solde de la période de préavis statutaire ordinaire non respecté, l'assuré n'avait de ce fait subi aucune perte de travail ni perte de gain pouvant être prise en considération pour cette même période. Il se justifiait dès lors d'opérer un report du délai-cadre d'indemnisation au 2 mars 2015 (cf. décision sur opposition du 20 avril 2015 pp 4 ss).

Le recourant, pour sa part, a initialement fait valoir que quand bien même la signature de la convention de sortie était intervenue le 4 novembre 2014, les parties avaient voulu dès le 28 octobre 2014 mettre

fin à leur relation contractuelle avec effet au 31 janvier 2015, soit dans le respect du préavis de trois mois (cf. mémoire de recours du 28 mai 2015 pp 4 ss). Dans un second temps, l'assuré a soutenu que le présent cas de figure ne tombait pas sous le coup des situations prévues dans le Statut du personnel de la Ville de D.\_\_\_\_\_, subsidiairement que l'exigence d'un délai de résiliation de trois mois selon ces dispositions statutaires n'était pas impérative (cf. réplique du 17 septembre 2015 p. 4 s.).

**b)** Le contrat de travail conclu entre l'assuré et la Ville de D.\_\_\_\_\_, initialement sous le couvert du droit privé, s'est trouvé régi par le droit public, singulièrement par les dispositions statutaires de la ville, après que l'intéressé s'est vu reconnaître la qualité de fonctionnaire ensuite de l'obtention d'une autorisation d'établissement le 15 novembre 2012 (cf. courrier du 24 avril 2013 du Service RRH de la Ville de D.\_\_\_\_\_).

A cet égard, on notera qu'en vertu du principe de l'autonomie des communes vaudoises (cf. art. 139 Cst-VD [Constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 ; RSV 101.01]) et des attributions dévolues aux autorités communales (cf. art. 2 al. 2 let. a, 4 ch. 9 et 42 ch. 3 LC [loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes ; RSV 175.11]), les communes vaudoises jouissent d'autonomie pour régler sur une base de droit public les rapports de travail de leurs fonctionnaires (cf. TF 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 et les références citées). En particulier, la municipalité dispose d'une grande liberté d'appréciation dans l'organisation de son administration, notamment pour la création, la modification et la suppression des rapports de service nécessaires à son bon fonctionnement (cf. CDAP GE.2014.0040 du 18 juin 2015 consid. 2 et la jurisprudence citée). Dans ce contexte, les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du code des obligations - à l'exception des art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO relatifs aux rapports juridiques avec l'institution de prévoyance (cf. art. 342 al. 1 let. a CO), non pertinents en l'espèce. Le statut de la fonction publique, pour être en général globalement plus favorable, peut ainsi comporter par rapport au code des obligations des contraintes plus sévères sur certains

points. De jurisprudence constante, les règles relatives au contrat de travail sont seulement applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit (cf. TF 8C\_509/2011 du 26 juin 2012 consid. 4.2 et les références citées).

Au cas particulier, il résulte de la convention passée entre employeur et employé que les parties ont décidé « *d'un commun accord* » de mettre fin aux rapports de service (cf. convention de sortie du 4 novembre 2014 p. 2 ch. 1). Force est de constater que cette constellation s'inscrit en marge des dispositions statutaires édictées par la Ville de D.\_\_\_\_\_. D'une part, les cas de suppression de poste (cf. art. 11 du Statut) et de mise à la retraite (cf. art. 14 du Statut) ne peuvent clairement pas être assimilés à la présente affaire. D'autre part, ladite réglementation évoque le cas de la démission (cf. art. 10 du Statut), subordonnée à l'envoi d'un pli recommandé trois mois à l'avance pour la fin d'un mois, la Municipalité pouvant toutefois accepter un terme plus rapproché sous réserve d'exigences contraires, ainsi que le cas du renvoi pour justes motifs (cf. art. 12 et 13 du Statut), moyennant un préavis de trois mois à moins que la situation ne justifie un renvoi immédiat – catégories qui ne trouvent toutefois pas à s'appliquer aux événements consignés dans la convention de sortie du 4 novembre 2014, nonobstant l'évocation en amont d'un renvoi pour justes motifs (cf. courriers d'E.\_\_\_\_\_ de 2 octobre 2014) ou d'une démission (cf. courrier d'E.\_\_\_\_\_ du 17 avril 2014, correspondance de Me Chavanne du 19 juin 2014 et projet d'accord du 31 octobre 2014 ch. IV et ch. 1). Pour le surplus, le Statut ne comporte aucune clause fixant un délai de préavis général de trois mois pour la fin des rapports de travail. L'absence de réglementation précise visant le cas d'espèce n'a du reste pas échappé aux parties, puisque le projet d'accord du 31 octobre 2014 comme la convention de sortie du 4 novembre 2014 prévoient une indemnité supposée couvrir en particulier un « *éventuel* » délai de préavis (cf. ch. 3). Quoi qu'il en soit, il y a lieu de rappeler que s'agissant d'un rapport de travail de droit public impliquant un fonctionnaire communal, la Municipalité de D.\_\_\_\_\_ était habilitée à agir avec une certaine latitude (cf. CDAP GE.2014.0040 précité loc. cit.) – étant pour le surplus souligné

qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de se prononcer sur la validité de l'accord de résiliation passé entre les parties (validité du reste admise, sur le principe, aussi bien dans les rapports de travail relevant du droit du personnel de la Confédération [sous l'angle d'un contrat de droit administratif : cf. TAF A-6884/2009 du 25 février 2010 consid. 5, confirmé par TF 8C\_283/2010 du 20 mai 2010] qu'en matière de droit privé [cf. Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2014, pp. 526 ss]).

Tout au plus ajoutera-t-on qu'à supposer que la réglementation instaurée par les autorités de la Ville de D. \_\_\_\_\_ soit lacunaire sur la question des délais de congé et doive dès lors être complétée par les normes du droit privé, il y aurait alors lieu de relever que, pour la résiliation de contrats de travail de durée indéterminée après le temps d'essai, l'art. 335c CO prévoit que 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 toutefois être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, des délais inférieurs à un mois ne pouvant cependant être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). Cela étant, force est de constater que la convention passée entre le recourant et son ancien employeur ne s'avère en rien incompatible avec ces dispositions.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, il convient d'admettre qu'employeur et employé ont en l'occurrence opté pour une solution transactionnelle en marge de la réglementation applicable aux fonctionnaires de la Ville de D. \_\_\_\_\_ et que, dans ce cadre, l'observation d'un délai de résiliation de trois mois n'avait pas à être érigée au rang de condition *sine qua non* pour la fin des rapports de service.

**c)** En tout état de cause, on ne saurait souscrire à la thèse de la résiliation anticipée défendue par l'intimée.

Il apparaît, d'une part, qu'évoquant le 10 septembre 2014 une future reprise d'activité de son mandant « *soit le 15 septembre 2014, soit au début du mois d'octobre* », Me Chavanne proposait déjà alors d'apporter une fin transactionnelle aux rapports de travail pour le 31 janvier 2015 (cf. courrier du 10 septembre 2014 à Q.\_\_\_\_\_), proposition qui ne cadre manifestement pas avec une résiliation avant terme.

A cela s'ajoute, d'autre part, que certains indices au dossier montrent que les parties ont *de facto* cherché à respecter un délai de congé de trois mois, quand bien même elles n'y étaient pas impérativement tenues. Ainsi, après en avoir décidé le 27 octobre 2014, la Municipalité de D.\_\_\_\_\_ a dès le lendemain informé Me Chavanne que le principe d'une résiliation des rapports de service au travers d'une convention de sortie avec effet au 31 janvier 2015 avait été admis (cf. courrier du 18 février 2015) - moyennant, implicitement, un délai de congé de trois mois. Ainsi, par la décision intervenue le 27 octobre 2014, la Municipalité s'est trouvée habilitée à négocier avec le recourant les modalités d'une résiliation dans le cadre ainsi défini. On relèvera également que tant le projet d'accord communiqué le 31 octobre 2014 à Me Chavanne que la convention de sortie du 4 novembre 2014 se réfèrent au paiement des salaires à intervenir pour les mois de novembre 2014, décembre 2014 et janvier 2015 (cf. ch. 2 en corrélation avec ch. 3), évoquant là aussi un préavis de trois mois. Quant à l'attestation de l'employeur du 5 février 2015, elle mentionne expressément un délai de préavis de trois mois. L'étude du dossier montre toutefois, contrairement aux explications de la Municipalité de D.\_\_\_\_\_ (cf. courrier du 18 février 2015) et du recourant (cf. opposition du 21 février 2015 p. 2), que la date du 31 octobre 2014 n'a certes à aucun moment été retenue pour la signature de l'accord. Il apparaît même que dite signature n'est pas intervenue le 4 novembre 2014 - date à laquelle a simplement été arrêtée la version définitive de la convention de sortie, après des retouches d'ordre essentiellement formel - mais qu'elle n'a vraisemblablement eu lieu qu'après le 10 novembre 2014 (cf. courriel de Me Chavanne du 4 novembre 2014 à 17h15 à E.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_). Il est en outre indéniable que l'attestation précitée de l'employeur signale une résiliation

des rapports de travail au 4 novembre 2014, pour le 31 janvier 2015. Ces seuls éléments ne permettent toutefois pas de conclure à une résiliation anticipée des rapports de travail. En effet, de deux choses l'une. Soit on considère que le principe de la résiliation a été décidé unilatéralement par l'employeur le 27 octobre 2014 pour le 31 janvier 2015, autrement dit dans le respect d'un délai de résiliation de trois mois ; dans cette hypothèse, le fait que les modalités de la résiliation n'aient été fixées que dans un second temps ne peut donc pas être considéré comme déterminant. Soit on retient que la résiliation en cause résulte non pas d'une décision unilatérale de l'employeur mais d'une convention bilatérale entérinant un accord de volonté entre employeur et employé, auquel cas dite convention doit être interprétée - à la lumière des règles applicables en matière contractuelle, sous l'aune du droit public comme du droit privé (cf. TAF A-6884/2009 précité consid. 6.3) - d'après la réelle et commune intention des parties (cf. art. 18 al. 1 CO) ou, si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, au regard des déclarations faites et des comportements adoptés selon la théorie de la confiance (cf. ATF 131 III 606 consid. 4.1, 129 III 118 consid. 2.5, 128 III 265 consid. 3a et 127 III 444 consid. 1b ; cf. TF 4C.107/2004 du 15 juin 2004 consid. 2 ; cf. TAF A-6884/2009 précité loc. cit.). Or, force est de constater que les différents écrits échangés au cours des pourparlers entre le recourant (par son conseil) et la Ville de D.\_\_\_\_\_ - en particulier depuis septembre 2014 - de même que le texte de la convention, tels qu'évoqués plus haut, montrent une volonté concordante des parties de mettre un terme à leur collaboration pour le 31 janvier 2015, avec délai de résiliation de trois mois depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014. Dans un cas comme dans l'autre, on ne peut donc pas conclure à une résiliation anticipée des rapports de service.

Sous cet angle, la position de l'intimée s'avère donc erronée.

**d)** Reste à déterminer si l'indemnité transactionnelle que l'assuré s'est vu allouer par son ancien employeur est susceptible d'influer sur l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation.

A teneur de la convention de sortie du 4 novembre 2014 (cf. ch. 3), il s'agissait là d'un montant de 10'000 fr. net versé « à *bien plaire* » en sus des salaires de novembre 2014, décembre 2014 et janvier 2015 dus jusqu'au terme de la relation contractuelle fixé au 31 janvier 2015, et englobant forfaitairement toute autre prétention de l'assuré à l'égard de la Commune de D.\_\_\_\_\_. A l'examen du décompte de salaire de janvier 2015, on constate par ailleurs qu'une « *indemnité de départ* » de 10'673 fr. 50 vient s'ajouter au salaire mensuel de base de 4'756 francs. Cela étant, il faut admettre que le montant visé relève d'une indemnité dite "de départ" versée par l'employeur de manière discrétionnaire, subordonnée à la condition que le contrat prenne effectivement fin à la date déterminée (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 530 s.). Cette indemnité ne tombe dès lors pas sous le coup de l'art. 11 al. 3 LACI (cf. consid. 3b supra), mais doit en revanche être considérée comme une prestation volontaire de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI (cf. consid. 3c supra ; cf. Bulletin LACI IC ch. B105 précité). Or, la somme en question - que l'on se réfère à celle de 10'000 fr. indiquée dans la convention de sortie, ou à celle de 10'673 fr. 50 mentionnée sur le décompte de salaire de janvier 2015 - étant inférieure au montant maximum du gain assuré selon l'art. 22 al. 1 OLAA, elle est donc dépourvue de conséquence du point de vue de la perte de travail à prendre considération selon l'art. 11a LACI.

L'art. 10h OACI n'y vient rien changer puisque, outre que l'on ne se trouve pas dans l'hypothèse d'une résiliation anticipée (cf. consid. 4b et 4c supra), l'indemnité concernée a été versée en plus du salaire dû jusqu'à la fin des rapports de travail (cf. convention de sortie du 4 novembre 2014 ch. 3) et, par voie de conséquence, non pas en compensation de la perte de revenu subie durant cette période.

**e)** Au regard des considérations qui précèdent, il y a lieu d'admettre que le recourant a subi une perte de travail à prendre en considération (cf. art. 8 al. 1 let. b et art. 11 LACI) suite à la résiliation de ses rapports de travail avec la Commune de D.\_\_\_\_\_ avec effet au 31 janvier 2015. Partant, le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré - lequel a revendiqué l'indemnité de chômage à partir du 1<sup>er</sup> février 2015 - doit être

considéré comme ouvert à compter du lundi 2 février 2015, ledit délai ne pouvant commencer à courir qu'un jour ouvrable (cf. Bulletin LACI IC ch. B43, octobre 2012).

Aussi, en tant qu'elle prononce le report de l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation au 2 mars 2015, la décision sur opposition du 20 avril 2015 est contraire au droit.

**f)** Compte tenu de l'issue du litige, la Cour de céans renonce à examiner plus avant les autres arguments invoqués par le recourant. De même, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises par celui-ci.

**5. a)** En définitive, le recours, bien fondé, doit être admis et la décision sur opposition litigieuse réformée en ce sens que l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation est fixée au 2 février 2015.

**b)** La procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir de frais de justice. Le recours étant admis, le recourant a droit à des dépens (cf. art. 61 let. g LPGA et art. 55 LPA-VD), qu'il convient d'arrêter à 2'000 fr., à la charge de l'intimée.

**Par ces motifs,  
la juge unique  
prononce :**

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 20 avril 2015 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est réformée en ce sens que l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation est fixée au 2 février 2015.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

- IV.** Une indemnité de 2'000 fr. (deux mille francs) est mise à la charge de la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à titre de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Michel Chavanne (pour A. \_\_\_\_\_),
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :