

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 26 mai 2020

---

Composition : M. NEU, juge unique  
Greffière : Mme Guardia

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**W.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant, représenté par CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 30 LACI ; art. 324a, 335c et 337 CO ; art. 44 al. 1 et 45 al. 4 OACI**

**E n f a i t :**

**A.** W.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé dès le 1<sup>er</sup> mars 2018 par Q.\_\_\_\_\_ SA en qualité de « [...]». Selon le contrat de travail signé le 30 janvier 2018, les parties avaient fixé un délai de résiliation de trois mois. Ce document renvoyait en outre à un règlement adopté le 29 janvier 2008 par Q.\_\_\_\_\_ SA, intitulé « Employment Terms and Conditions », dont on extrait notamment ce qui suit :

**« 23. Continues payment of wages**

[...]

**23.2. In Case of sickness**

Should an employee be unable to work through no fault of their own they will continue to receive the contractually agreed salary (old age insurance salary) for 720 days. The upper salary limit is CHF 200'000.- per year [...] ».

Par arrêt de travail du 24 juin 2019, le Dr X.\_\_\_\_\_, spécialiste en médecine interne générale et médecin-traitant de l'assuré, a attesté de l'incapacité de travail à 100 % de l'intéressé du 25 juin au 13 juillet 2019.

Le médecin a rédigé un nouvel arrêt de travail le 11 juillet 2019 pour la période entre le 14 et le 30 juillet 2019. Il a rédigé, le même jour, un « certificat médical en cas de dissolution des rapports de travail pour des raisons médicales » dont on extrait ce qui suit :

« Monsieur W.\_\_\_\_\_ m'a pris comme médecin traitant depuis 2012 et m'a consulté que très rarement depuis lors.

Il est venu me voir le 24 juin 2019 pour me décrire des problèmes de santé survenus en raison de son activité professionnelle auprès de son employeur. Sur la base de mon évaluation médicale je parviens à la conclusion que le patient ne peut plus rester à son poste de travail pour des raisons de santé. Pour cette raison il est au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail à 100 % depuis le 25.06.2019 jusqu'à ce jour. Il m'a annoncé vouloir donner sa démission pour la fin du mois de juillet. A partir de cette date, il sera pleinement apte

au placement et notamment à exercer sa profession habituelle mais en dehors de l'entreprise qui l'emploie actuellement ».

Par courrier du 19 juillet 2019, l'assuré a adressé à son employeuse sa résiliation du contrat de travail pour le 31 juillet 2019. Le même jour, Q. \_\_\_\_\_ SA a accepté la résiliation pour la date proposée, compte tenu des problèmes de santé évoqués par son employé.

L'assuré s'est inscrit le 25 juillet 2019 auprès de l'Office régional de placement [...] (ci-après : ORP). Il a demandé l'octroi d'indemnités journalières de chômage dès le 1<sup>er</sup> août 2019.

Le 15 août 2019, Q. \_\_\_\_\_ SA a complété le formulaire « attestation de l'employeur » et indiqué notamment que, durant le délai de congé, l'assuré avait été empêché de travailler en raison de maladie, entre le 25 juin et le 30 juillet 2019. Le dernier salaire versé s'élevait à 11'250 francs. Il ressort en outre des bulletins de salaire produits par l'assuré relatifs aux mois d'août 2018 à juillet 2019 que ce dernier a perçu un plein salaire pendant toute la période considérée.

Par envoi du 20 août 2019, l'assuré a indiqué ce qui suit au sujet de la résiliation de son contrat de travail (sic) :

« [...] Dès le début, étant le seul Suisse, j'ai senti un sentiment de mise à l'écart de l'équipe avec un esprit compétitif envers moi. Chacune de mes erreurs était mise en avant et un ton agressif était souvent utilisé lorsque mes collègues s'adressaient à moi. Plusieurs collègues auraient émis le souhait à la direction de ne plus vouloir collaborer sur des missions avec moi.

J'ai ensuite été placé sur un projet de grande taille avec beaucoup de responsabilités, ce qui a engendré un suivi et contrôle soutenu des toutes mes activités de la part de mon manager. Chaque email ou présentation adressée à mon client était contrôlé. Les conditions devenaient de plus en plus difficiles et j'ai commencé à avoir de symptômes liés au stress (eczéma sur plusieurs parties de mon corps, étourdissements et insomnie). J'ai décidé d'en discuter avec le directeur de Lausanne et les RH, mais rien n'a changé. Au contraire au début juillet, j'ai eu une évaluation intermédiaire avec mon manager qui m'a présenté tous les points que je devais améliorer pendant plus de deux heures. Si je n'arrivais pas à les améliorer dans un délai de 3 mois, je risquerais de perdre mon titre de Senior avec une baisse de salaire. C'est depuis ce jour, que les symptômes se sont aggravés et je suis allé consulter mon médecin.

Dans un premier temps, il m'a mis en arrêt de travail de 3 semaines afin de voir si les symptômes s'atténueraient. Vu qu'ils ne se sont pas atténués, nous avons conclu que l'environnement de cette agence n'était pas adapté et que je ne pouvais plus travailler dans ces conditions. J'ai donc pris la décision de démissionner et de rompre mon contrat de travail avec effet immédiat pour des raisons de santé, ce qui a été accepté par les RH de Q. \_\_\_\_\_ SA ».

Aux termes d'un second certificat médical du 26 août 2019, le Dr X. \_\_\_\_\_ a précisé que lors de la consultation du 24 juin 2019, l'assuré avait déclaré souffrir depuis environ six mois d'une baisse de l'humeur, de troubles du sommeil, de problèmes de concentration, d'anxiété, d'épisodes d'angoisse et de vertiges. Le médecin avait observé une baisse de la thymie et des signes d'anxiété corroborant ces déclarations ainsi qu'un ralentissement psycho-moteur. Sur la base de son évaluation médicale, le Dr X. \_\_\_\_\_ était parvenu à la conclusion que l'assuré ne pouvait plus rester à son poste de travail pour des raisons de santé.

Par décision du 24 septembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...], a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pendant trente-trois jours à compter du 1<sup>er</sup> août 2019. L'autorité a estimé qu'en ne respectant pas son délai de congé, le recourant avait renoncé à son salaire pendant la période du 1<sup>er</sup> août au 31 octobre 2019, ce qui constituait une faute grave.

Le 30 septembre 2019, l'assuré, représenté par CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA (ci-après : CAP), s'est opposé à la décision précitée. Il a fait valoir que lorsqu'une incapacité de travail était limitée au poste de travail occupé ou à un certain type d'activités dans l'entreprise, l'assurance perte de gain n'avait aucune obligation de verser des indemnités journalières perte de gain pour maladie au travailleur ce qui contraignait la personne concernée à démissionner pour des motifs de santé avec effet immédiat.

Par décision sur opposition du 17 décembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition et confirmé la décision du 24 septembre 2019. Elle a retenu que les certificats médicaux produits attestaient du fait

que l'emploi occupé auprès de Q.\_\_\_\_\_ SA n'était plus convenable pour des raisons de santé et que l'assuré avait donc été justifié à démissionner. Elle lui a cependant reproché de n'avoir pas respecté son délai de congé.

**B.** Par acte du 23 janvier 2020, W.\_\_\_\_\_, représenté par CAP, a déféré la décision du 17 décembre 2019 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à son annulation et au versement des indemnités journalières dès le 1<sup>er</sup> août 2019. Il a fait valoir que, dans la mesure où le Dr X.\_\_\_\_\_ avait rédigé un certificat médical attestant de l'aptitude au travail du recourant pour tout autre emploi que celui occupé, l'assurance perte de gain de l'ancienne employeuse aurait refusé de prêter pendant le délai de congé. De même, Q.\_\_\_\_\_ SA aurait également renoncé à lui verser un salaire dès lors qu'elle avait valablement souscrit une assurance perte de gain la déchargeant de son obligation de verser une part de salaire au travailleur empêché de travailler sans faute. Le recourant a ainsi allégué que s'il avait respecté son délai de congé ordinaire, il se serait retrouvé sans ressources de sorte qu'il ne pouvait pas lui être reproché d'avoir résilié son contrat de travail pour le 31 juillet 2019.

Par réponse du 28 février 2020, la Caisse a conclu au rejet du recours.

Par acte du 3 avril 2020, le recourant a maintenu ses précédents griefs et conclusions.

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

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances

compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige a pour objet le point de savoir si l'intimée était fondée, dans sa décision du 17 décembre 2019, à suspendre le recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pendant trente-trois jours au motif que ce dernier a résilié son contrat de travail sans respecter son délai de congé.

**3. a)** Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C\_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). Le droit à l'indemnité de chômage a en effet pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références citées). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou

qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

Ainsi, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 197 consid. 6a ; 124 V 225 consid. 2b ; 122 V 34 consid. 4c/aa). Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/2005 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage, particulièrement des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TFA C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4).

**b)** Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré 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.

Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent être remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT (Organisation internationale du travail) n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF

124 V 234 consid. 3b ; sur l'ensemble de la question, voir Rubin, op. cit., n° 33 ss ad art. 30 LACI).

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la référence citée). Toutefois, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220 ; TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1).

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C\_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'alinéa 2 lettre c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée).

**4.** Dans le domaine des assurances sociales, 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 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées). 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 139 V 176 consid. 5.2 et les références citées).

**5. a)** En l'occurrence, il ressort des pièces au dossier qu'en résiliant son contrat de travail le 19 juillet 2019, le recourant ne s'est pas assuré qu'il pourrait, au terme de son engagement, obtenir un autre emploi. A cet égard, les parties conviennent que le poste occupé auprès de Q.\_\_\_\_\_ SA n'était plus convenable pour des raisons de santé. Il ressort en effet des certificats émis par le Dr X.\_\_\_\_\_ et des explications fournies par le recourant dans son courrier du 20 août 2019 que la continuation de cette activité auprès de son employeuse contrevenait à sa santé. Cette question n'est pas litigieuse.

**b)** L'intimée reconnaît que les circonstances justifiaient que le recourant démissionne. Elle reproche cependant à ce dernier de n'avoir pas respecté son délai de congé et, partant, d'avoir eu plus rapidement recours à l'assurance-chômage.

Aux termes de l'art. 335c al. 1 CO, après le temps d'essai, un contrat de durée indéterminée 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 et de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par écrit (art. 335c al. 2 *ab initio* CO). En outre, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne telle que maladie, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois ; sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement (art. 324a al. 1 et 2 CO). Ainsi, en principe, le travailleur qui résilie son contrat de travail et qui se trouve atteint dans sa santé a droit, durant le délai de congé, au paiement de son salaire dans la mesure prévue par l'art. 324a CO.

Il est constant que, faisant usage de l'art. 335c al. 2 CO, le recourant et son ancienne employeuse ont fixé le délai de congé à trois mois (cf. contrat du 30 janvier 2018). En résiliant le contrat le 19 juillet 2019 pour le 31 juillet 2019, le recourant n'a pas respecté ce délai. Il s'est ainsi trouvé sans emploi dès le 1<sup>er</sup> août 2019 alors que, s'il avait respecté les clauses du contrat, il aurait différé son entrée à l'assurance-chômage de trois mois.

**c)** A cet égard, il y a lieu de relever que les circonstances du cas d'espèce ne constituent pas un cas justifiant une résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO). En effet, une telle résiliation constitue une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Par justes motifs, il faut entendre des faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.1 et 3.1). En l'occurrence, les pièces au

dossier ne font pas ressortir d'éléments de fait qui auraient rendu impossible pour l'assuré la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de préavis. Il ressort en outre des deux écrits du Dr X. \_\_\_\_\_ ainsi que de l'envoi du 20 août 2019 de l'assuré que c'est ce dernier qui a spontanément décidé de mettre fin au contrat pour le 31 juillet 2019 et que cette décision n'était pas motivée par des raisons médicales impérieuses. En conséquence, l'assuré n'était pas justifié à donner son congé avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

**d)** Le recourant prétend que son ancienne employeuse avait conclu une assurance perte de gains et qu'en présence de certificats médicaux ne portant que sur un poste en particulier, une telle institution aurait valablement refusé de prester de sorte que, s'il avait respecté son délai de congé, il n'aurait perçu aucuns revenus durant trois mois.

En l'occurrence, l'assuré échoue, au stade de la vraisemblance prépondérante (cf. consid. 4 *supra*), à démontrer que l'éventuelle assurance perte de gain de son employeuse aurait refusé de lui verser le salaire afférant aux mois de préavis. Il ressort au contraire des éléments au dossier que le recourant a été mis en arrêt maladie dès le 25 juin 2019 et que, dès cette date et jusqu'au terme du contrat de travail, il a perçu l'entier de son salaire. En outre, contrairement à ce qu'affirme le recourant, ce dernier n'a pas adressé à son employeuse de certificat attestant d'une incapacité de travail circonscrite au poste litigieux. Il lui a remis deux arrêts de travail, des 24 juin et 11 juillet 2019, dont le contenu, sommaire, se limitait à attester de son incapacité de travail entre les 25 juin et 30 juillet 2019 conformément aux incombances ressortant du secret médical qui interdisent à l'employeur de prendre connaissance du diagnostic (art. 34 du Code de déontologie de la Fédération des médecins suisses [FMH] ; art. 7.6 du Guide pratique de l'Académie Suisse des Sciences médicales [ASSM] cf. également Rémi Wyler/ Boris Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> édition, Berne 2019, pp. 302 ss). Il ne fait pas de doute que, si l'intéressé avait dû produire des arrêts de travail durant son délai de congé, ceux-ci auraient présenté un contenu identique à ceux des 24 juin et 11 juillet 2019.

**e)** Subsidiairement, le recourant allègue que, dans les circonstances du cas d'espèce, l'employeuse ne lui aurait pas versé de salaire pendant le délai de congé. Il se prévaut à cet égard de l'art. 324a al. 4 CO aux termes duquel un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux règles prévues par les art. 324a al. 1 et 2 CO à certaines conditions. Ainsi, le recourant affirme que dès lors que l'ancienne employeuse avait souscrit une assurance perte de gain, elle n'avait plus à payer le salaire auquel il pouvait prétendre pendant la période durant laquelle il était atteint dans sa santé.

En réalité, l'art. 324a al. 4 CO ne permet de « libérer » l'employeur de son obligation de verser le salaire durant une période de maladie que si, par les mesures qu'il a prises – telle la souscription à une assurance perte de gain –, il s'est assuré du fait que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes à celles imposées par la loi. L'art. 324a CO institue en effet un régime légal de base, correspondant à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur (TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 2.2). En d'autres termes, le fait que Q. \_\_\_\_\_ SA ait souscrit une telle assurance n'était pas suffisant à la décharger de ses obligations ; encore fallait-il que le recourant perçoive dans les faits ce à quoi il avait droit. C'est le lieu de relever qu'aux termes du règlement du 29 janvier 2008 faisant partie intégrante du contrat de travail, l'employeuse s'était engagée à continuer de verser le salaire de tout employé atteint dans sa santé pour une durée 720 jours et jusqu'à concurrence de 200'000 fr. par année. Ainsi, on ne voit pas pour quelles raisons l'employeuse aurait refusé de verser au recourant le salaire afférant à son délai de congé, dès lors qu'elle y était obligée en vertu de la loi et du contrat du 30 janvier 2018.

**f)** En définitive, le recourant échoue à démontrer qu'il était justifié à résilier son contrat de travail sans respecter son délai de congé. Il ne fait d'ailleurs pas de doute que, s'il n'avait pas eu la perspective de profiter des prestations de l'assurance-chômage, il aurait résilié son

contrat pour le 31 octobre 2019. En ne respectant pas son délai de congé, le recourant s'est trouvé plus rapidement au chômage, ce qui a causé un dommage à l'assurance. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

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

**a)** En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

Le barème prescrit par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) – autorité de surveillance en matière d'exécution de la LACI et d'application uniforme du droit – prévoit que lorsqu'un assuré au bénéfice d'un certificat médical résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé et renonce ainsi au salaire auquel il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel, la faute est de moyenne à grave (Bulletin LACI IC, chiffre D 75 /1.G.3 – plus de deux mois de prétentions de salaire perdues).

**b)** En l'occurrence, l'intimée a fixé la suspension en fonction d'une pratique interne consistant à diviser par deux le délai de congé perdu. Ce faisant, elle a renoncé à qualifier la faute de l'assuré. Ce mode de faire n'est pas conforme à l'art. 30 al. 3 LACI.

Il convient plutôt de déterminer la gravité de la faute du recourant. Il ressort de l'art. 45 al. 4 OACI qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable. Or, comme nous l'avons vu, le recourant n'a pas abandonné un emploi réputé convenable puisque l'atteinte à la santé dont il souffrait à son ancien

poste rendait impossible la continuation des rapports de travail. Ainsi, quand bien même le recourant a renoncé à un délai de congé de trois mois durant lesquels il aurait perçu un salaire au taux de 100 % malgré son incapacité de travail (cf. règlement du 29 janvier 2008), il paraît injuste de le sanctionner aussi sévèrement que s'il avait résilié son contrat sans raison valable. C'est le lieu de relever que, même si le recourant a renoncé à son préavis sans raison suffisante, il a agi ainsi non seulement parce qu'il avait la perspective de percevoir les prestations de l'assurance-chômage mais également parce qu'il souhaitait mettre fin au plus vite à une relation de travail qui lui était pénible. Pour toutes ces raisons, la faute du recourant doit être considérée comme de gravité moyenne et justifie dès lors une suspension qu'il convient de fixer à seize jours (art. 45 al. 3 let. b OACI).

**7. a)** En conclusion, le recours doit être partiellement admis et la décision sur opposition du 17 décembre 2019 de la Caisse réformée en ce sens que le recourant est suspendu pour une durée de seize jours dans l'exercice du droit aux indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> août 2019.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA).

**c)** Le recourant, qui obtient partiellement gain de cause avec l'assistance d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens réduits, qu'il convient de fixer à 500 fr. (art. 61 let. g LPGA, art. 10 et 11 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; RSV 173.36.5.1]) et de mettre à la charge de l'intimée.

**Par ces motifs,  
le juge unique  
p r o n o n c e :**

**I.** Le recours est partiellement admis.

**II.** La décision sur opposition rendue le 17 décembre 2019 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est réformée en ce sens que W.\_\_\_\_\_ est suspendu pour une durée de seize jours dans l'exercice du droit aux indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> août 2019.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

**IV.** La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, versera à W.\_\_\_\_\_ une indemnité de 500 fr. (cinq cents francs) à titre de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA (pour W.\_\_\_\_\_),
- 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 :