

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 27 septembre 2012

Présidence de Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Pellaton

* * * * *

Cause pendante entre :

P._____, à Pampigny, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimé.

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. b et c et 45 al. 2 et 3
OACI**

E n f a i t :

A. P._____, né en 1966, a été employé par N.____ SA, à [...], du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2011. En dernier lieu, il avait la fonction de contrôleur chef monteur électricien. Ensuite de difficultés de son employeur, son taux d'activité a été réduit de 100 % à 70 %, vraisemblablement dès le 1^{er} juillet 2009, car depuis lors et jusqu'au 30 avril 2011, il a collaboré à un taux d'activité de 30 % auprès de l'entreprise A.____ Sàrl (ci-après : A.____ Sàrl), toujours à [...] et dans la même fonction. Il sera précisé ici que N.____, désigné par P.____ comme étant son employeur, est l'unique administrateur de N.____ SA et l'unique associé-gérant d'A.____ Sàrl.

Il ressort des décomptes mensuels de salaire produits par N.____ SA que P.____ percevait un salaire mensuel brut de 4'550 fr. en 2010 et de 4'650 fr. brut en 2011, 13^{ème} salaire en sus, versé semestriellement. Par ailleurs, il découle de ces mêmes documents l'allocation d'une part de débours mensuels par 300 fr. et d'autre part d'une gratification de 1'500 fr. le 21 décembre 2010.

Quant aux décomptes de salaires mensuels produits par A.____ Sàrl, ils mentionnent pour 2010 comme pour 2011 un salaire mensuel brut de 1'940 fr., 13^{ème} salaire en sus.

Les contrats de travail avec ces deux sociétés étaient oraux.

B. Le 23 décembre 2010, P.____ a résilié avec effet au 31 mars 2011 les rapports de travail le liant à N.____ SA, faisant état à l'appui de sa décision d'avoir vainement et à plusieurs reprises tenté d'avoir une discussion avec N._____.

A.____ Sàrl a résilié les rapports de travail la liant à P.____ le 24 février 2011 avec effet au 30 avril 2011, en indiquant qu'ensuite de la démission du prénommé de la société N.____ SA, elle

avait dû procéder à une réorganisation avec pour conséquence la résiliation du contrat la liant à ce dernier.

C. P._____ a ensuite été engagé par la société O._____ SA, à [...] par contrat du 4 avril 2011 avec prise d'emploi fixée au 1^{er} juillet 2011. Il l'a été en qualité de technicien dans les domaines du chauffage électrique, du solaire photovoltaïque ainsi que des normes et prescriptions. Ce contrat prévoyait encore que pendant la période d'avril, mai et juin (2011), P._____ était au service de la société sur appel. Les conditions salariales étaient les suivantes :

"Article 6 - rémunération

Le collaborateur reçoit un traitement brut mensuel pour un poste de travail à **100 %** de **Fr. 6'300.00** pendant les 4 mois d'essai et de Fr. 6'500.00 dès l'engagement ferme.

Un 13^{ème} salaire, proportionnel à la période d'activité de l'année en cours, lui est versé en même temps que celui du mois de décembre.

Après la première année **d'engagement ferme et à temps complet (100 %)**, le collaborateur recevra une prime d'intéressement de **0,5 %** du chiffre d'affaires net déterminé par l'organe de contrôle, sans néanmoins avoir un droit quelconque de regard sur les comptes.

Cette participation lui sera payée par un acompte à la fin de l'année en cours et le solde au bouclage des comptes au mois de mai ou juin de l'année suivante.

Pour la période de travail sur appel, le collaborateur sera rémunéré sur la base du salaire équivalent au temps d'essai, soit **salaire horaire de Fr. 35.00.**"

Cette société a résilié les rapports de travail le 2 mai 2011 pour le 9 mai 2011. Sur le formulaire "attestation de l'employeur", elle a indiqué que le contrat avait été résilié avant l'entrée en service au 1^{er} juillet 2011, selon entente entre les deux parties et que P._____ avait été libéré de ses obligations de travailler pendant trois semaines, selon délai légal. P._____ a de surcroît perçu une indemnité de 2'000 fr. Interpellée par la Caisse cantonale de chômage quant au motif du licenciement, O._____ SA a répondu ceci en date du 13 juillet 2011 :

"Nous accusons réception de votre courrier du 11 ct, relatif à la personne citée en marge, dont le contenu a retenu toute notre attention.

La décision de renoncer aux services de M. P. _____ et de résilier le contrat de travail avant son engagement vient en particulier d'informations complémentaires obtenues par des entreprises régionales, avec lesquelles nous entretenons une collaboration depuis plus de 30 ans.

Après examen des ces renseignements supplémentaires, il s'est avéré que le profil de M. P. _____ ne correspondait pas à nos attentes, plus spécifiquement pour le développement de notre nouveau secteur dans le solaire photovoltaïque."

D. Le 2 juin 2011, P. _____ a déposé une demande d'indemnité de chômage avec effet au 13 mai 2011, indiquant "haine d'un partenaire" à titre de motif de la résiliation du contrat par O. _____ SA.

Par courrier du 30 juin 2011, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse), par son agence de Morges, a sollicité des explications écrites et détaillées auprès de P. _____ quant à la résiliation de ses rapports de travail avec N. _____ SA.

P. _____ s'est déterminé ainsi le 4 juillet 2011 :

"Par ces quelques lignes, je tiens à vous expliquer la raison de ma demande de chômage. Suite à quelques altercations entre mon employeur Monsieur N. _____, j'ai donné mon congé au sein de la société N. _____ SA le 23 décembre 2010 pour le 31 mars 2011. Société pour laquelle je travaillais à 70 %. Dans l'intervalle, j'ai reçu mon congé de la société O. _____ SA qui m'employait à 30 %. Durant mon délai de congé, j'ai retrouvé un emploi au sein de l'entreprise O. _____ SA à [...]. Le contact (sic) a été signé et je n'ai travaillé que quelques heures, car l'entreprise S. _____ SA de [...], partenaire d'O. _____ SA pour la pose de panneaux photovoltaïques a un de ses patrons qui ne voulait pas me voir sur les chantiers et a menacé la société O. _____ SA que si il me gardait, ils annuleraient tous leurs projets en cours. M. K. _____ directeur d'O. _____ SA, était alors devant un grave dilemme. Suite à cela, il m'a donné mon congé. Dès lors et seulement à ce moment, je me suis inscrit au chômage. Je reste à votre disposition pour tous renseignements complémentaires, et vous prie de recevoir, Mesdames, Messieurs, mes meilleures salutations."

Par décision du 19 juillet 2011, la Caisse a prononcé la suspension du droit aux indemnités pour une durée de 31 jours indemnisables dès le 13 mai 2011, pour perte fautive d'emploi en application des articles 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, 837.0) et 44 al. 1 let. b, 45 al. 1, 2, 3 et 4 let. a OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.03). Elle a considéré que les motifs invoqués par

P._____ à l'appui de la résiliation n'étaient pas relevants, que celui-ci disposait d'une possibilité de travailler et que la faute était grave.

En date du 15 août 2011, P. _____ a interjeté une opposition dont la teneur est la suivante :

"Selon la loi, une personne qui donne son congé sans avoir un emploi peut avoir jusqu'à 60 jours de retenue d'indemnité, ce que je trouve tout à fait justifié. Cependant je ne dois pas être dans ce cas, même si j'ai donné mon congé auprès de l'entreprise N. _____ SA.

Une anamnèse s'impose pour vous expliquer les raisons pour lesquelles j'ai fait ce choix. Au début de la collaboration avec l'entreprise N. _____ SA, j'ai été en reconversion professionnelle payée par l'AI. Monsieur N. _____ en a usé et même abusé sur le taux de rendement, mais je n'avais pas grand-chose à dire vu que je devais impérativement avoir une place dans une entreprise pour ma reconversion en contrôleur électricien. Dès que l'AI n'a plus versé d'indemnité, l'entreprise m'a payé sur la base d'un monteur électricien jusqu'à l'obtention de mon Brevet de contrôleur électricien. Dès lors, nous avons convenu d'un salaire mensuel entre 6'500 et 7'000 CHF. Salaire que je n'ai jamais eu!

Pour mes déplacements professionnels un montant forfaitaire de 300 CHF avait été décidé au début de la collaboration, mais suite à la flambée des prix du carburant, j'ai tenté de renégocier, sans succès. Après de multiples demandes j'ai obtenu un salaire de 6'300 CHF. Il y a quelques années, l'entreprise N. _____ SA a eu des difficultés financières et on m'a passé à 70 %, sans me demander mon avis et créé un contrat de travail oral dans l'entreprise A. _____ Sàrl pour 30 %.

En 2009, alors que la trésorerie de l'entreprise N. _____ SA était au plus mal, Monsieur N. _____ a appris que le 13^{ème} salaire était obligatoire et ceci depuis quelques temps. De ce fait, on nous a demandé de signer un courrier qui stipulait que le 13^{ème} salaire était déjà compté dans notre salaire mensuel reçu jusqu'à ce jour. Or les collaborateurs qui avaient un contrat écrit avaient à peu près la clause suivante : Le salaire est versé le 25 du mois, Il n'y a pas de 13^{ème} salaire dans l'entreprise et une gratification est versée à bien plaisir.

Pour mon compte, j'ai toujours obtenu une gratification entre 2'000 et 5'000 CHF, jusqu'aux difficultés financières de l'entreprise N. _____ SA. Je n'ai jamais reçu de gratification de l'entreprise A. _____ Sàrl. Quand l'entreprise N. _____ SA était en difficulté, on nous a demandé de bien vouloir faire un effort en effectuant des heures supplémentaires non payées et ne touchant presque plus de gratification. Mais lorsque cela irait mieux, il s'en souviendrait. En février 2010, le porteur d'autorisation d'installer est malheureusement décédé et comme le prévoit l'OIBT 2002, un porteur d'autorisation d'installer intermédiaire peut avoir une autorisation pendant 6 mois et renouvelable pour 6 mois au plus et en fixe les conditions. Soit seul un contrôleur ou un conseiller en sécurité peut obtenir cette autorisation s'il est engagé à 100 % au sein de l'entreprise. Monsieur N. _____ m'a demandé pour faire cette demande, mais n'a jamais voulu me reprendre à 100 % et une fois de plus m'a dit qu'il me donnerait une compensation financière pour cette responsabilité supplémentaire. A fin décembre 2010 alors que l'entreprise allait mieux financièrement, j'ai demandé à Monsieur N. _____ de se souvenir de ses promesses. Il m'a répondu qu'il avait vu avec Monsieur C. _____ (ce Monsieur est venu soutenir Monsieur N. _____ afin de redresser l'entreprise qui était au bord du dépôt de bilan) et que je n'avais pas de responsabilité en plus et de ce fait ils ne voyaient pas pourquoi ils auraient à m'augmenter ou à me donner quelques compensations que ce soit. Je lui ai aussi rappelé pour mémoire que nous avons dû faire un effort lorsque

l'entreprise allait mal et me suis battu pour que les ouvriers touchent une gratification significative (ce que j'ai obtenu) ils ont eu environ 2'500 CHF. Pour ma part je n'ai touché que 1'500CHF (le même montant que la secrétaire qui ne travaille qu'à 50 % !!!)

Dès lors j'ai demandé à avoir une discussion et n'ai jamais pu l'obtenir. Sur ces faits j'ai donné mon congé, espérant ainsi forcer ce dialogue. Ce n'est que 3 jours avant le terme du contrat que Monsieur N._____ m'a dit que Monsieur C._____ lui avait demandé plusieurs fois de se séparer de mes services et que Monsieur N._____ avait toujours refusé. Pendant le délai entre ma lettre de congé et la fin de mon contrat de travail pour l'entreprise N._____ SA, j'ai recherché du travail et signé un contrat avec l'entreprise O._____ SA à [...]. Avant la signature du contrat, il a été décidé que je commencerais sur appel au début vu que j'avais encore un contrat avec A._____ Sàrl pour 30 % et que pour O._____ SA, il s'agissait d'un nouveau poste à mettre en place et que d'ici à juillet le temps de travail allait aller en augmentant.

Entre temps j'ai reçu mon congé d'A._____ Sàrl pour fin avril.

Je pouvais donc assumer ces quelques temps avec mon salaire moindre et je ne me suis pas inscrit au chômage.

L'entreprise O._____ SA travaille en collaboration avec l'entreprise S._____ SA pour la pose des panneaux photovoltaïques. Suite au refus catégorique de l'entreprise S._____ SA de me voir sur l'un de leurs chantiers, Monsieur K._____ (directeur d'O._____ SA) m'a convoqué pour savoir ce que j'aurai pu avoir fait avec cette entreprise et m'a dit que je n'avais pas été correct en ne lui disant pas que je pouvais avoir eu un différent sachant qu'ils étaient partenaires. Après avoir éclairci ce point, il s'avère qu'un des patrons de S._____ SA a obtenu des informations diffamatoires envers moi et que c'est pour cette raison qu'il ne voulait pas me voir. Suite à cela, j'ai reçu mon congé d'O._____ SA, et ce n'est qu'à ce moment là que je me suis inscrit au chômage.

Si je me suis retrouvé au chômage c'est suite à la rupture de contrat de l'entreprise O._____ SA, et ce n'ai pas moi qui ai dénoncé le contrat."

En date du 19 décembre 2011, la Caisse a prononcé le rejet de l'opposition et confirmé la décision attaquée. Après rappel de la teneur des articles 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI, de leurs conditions d'application ainsi que du but poursuivi par le législateur, la Caisse a constaté qu'en l'espèce, P._____ avait mis un terme à son contrat de travail avec N._____ SA sans avoir au préalable trouvé un autre emploi d'une part et d'autre part, après examen des arguments développés par P._____ dans son opposition, elle a considéré que l'emploi abandonné était convenable, particulièrement compte tenu du salaire représentant, à 100 %, un montant brut de 6'642 fr. 85 et nonobstant les griefs de P._____ quant au 13^{ème} salaire et au faible montant de la gratification. Enfin, elle a estimé adéquate la durée de la suspension, rappelant que

constituait une faute grave l'abandon d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi.

Par acte du 19 janvier 2012, posté le 26 janvier 2012, P._____ a recouru contre la décision précitée. Rappelant les faits déjà allégués par lui, il a conclu qu'il ne pouvait pas savoir qu'O._____ SA lui signifierait son congé, faute de litige entre cette société et N._____ SA, et qu'il n'avait jamais été en relation de travail avec S._____ SA. Il a contesté toute faute et relevé avoir de lui-même retrouvé un emploi en septembre 2011.

La Caisse a renoncé à se déterminer sur le recours.

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 (art. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 58 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'occurrence, compte tenu de la période de fériés du 18 décembre au 2 janvier, le recours a été interjeté dans le délai imparti par la loi et satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève de la compétence d'un membre du Tribunal cantonal, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36]).

2. En tant qu'autorité de recours contre les 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 (ATF 125 V 413 consid. 2c ; 110 V 48 consid. 4a).

En l'espèce, le litige porte sur la suspension du droit de P._____ à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 13 mai 2011.

3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI) ou l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. c OACI).

b) Pour qu'on puisse admettre qu'avant la résiliation de son contrat de travail, un assuré s'est, au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, assuré d'obtenir un autre emploi, il faut que lui-même et le nouvel employeur aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO (loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations], RS 220 ; TFA C 185/04 du 12 avril 2005 ; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n° 15 ad art. 30 ; DTA 1992 n° 17 p.

151, consid. 2a). Un contrat de travail – voire un précontrat en la forme orale – suffit donc (TFA C 302/01 du 4 février 2003, consid. 2.2).

c) La notion d'exigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let b. OACI (l'exigence quant à la conservation de l'ancien emploi) coïncide avec celle qui découle de l'art. 44 al. 1 let. c OACI. Le rapport de causalité entre le comportement fautif du chômeur (résiliation d'un contrat stable pour en conclure un moins stable) et la survenance du cas d'assurance (chômage à la fin du contrat moins stable) peut être prolongé, en ce sens que la résiliation d'un contrat n'est pas forcément liée au comportement fautif de l'employé, mais peut être due au fait que le poste dudit employé est beaucoup plus précaire que celui qu'il a précédemment quitté. Dans cette situation, la faute résulte du risque que l'assuré a pris en résiliant un contrat stable pour prendre un nouvel emploi plus exposé au chômage et non de la perte ultérieure de cet emploi (Boris Rubin, Assurance-chômage : Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2^{ème} édition, ch. 5.8.11.6 et les références).

d) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n° 7 p. 88, consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234). 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 (SVR 1997 ALV n° 105 p. 323, consid. 2a ; DTA 1986 n° 23 p. 90, consid. 2b). Par contre, 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 (Charles Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182 ; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in : schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (SBVR), Soziale Sicherheit, 2^{ème} édition, n° 832 ; Rubin, *op. cit.*, ch. 5.8.11.4).

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 125 V 193, consid. 2 ; 121 V 45, consid. 2a ; 204, consid. 6b et la référence). 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. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193, consid. 2 ; 122 V 157, consid. 1a ; 121 V 204, consid. 6c et les références). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193, consid. 2 ; 117 V 261, consid. 3b et les références).

4. a) En l'espèce, P. _____ a résilié les rapports de travail avec N. _____ SA le 23 décembre 2010 avec effet au 31 mars 2011. De son opposition du 15 août 2011, il ressort clairement que ce n'est qu'après sa démission qu'il a recherché un nouvel emploi. Il n'avait donc aucune assurance d'obtenir un nouvel emploi au moment de la résiliation des rapports de travail avec N. _____ SA.

Par ailleurs, l'emploi de P. _____ auprès de N. _____ SA était stable. Il oeuvrait dans cette entreprise depuis dix ans. Ensuite des difficultés rencontrées par la société en 2009 aboutissant à une réduction du taux d'activité à 70 %, son employeur a recherché une solution lui permettant de conserver un plein emploi, en l'occurrence un contrat à 30 % auprès d'A. _____ Sàrl. P. _____ ne fait au demeurant pas valoir une

diminution de sa rémunération globale liée à cette réorganisation. En revanche, P._____ ne pouvait qu'être conscient du caractère précaire de son nouvel emploi auprès d'O._____ SA. Cette société n'a pas été en mesure de lui offrir immédiatement un emploi à 70 % en complément de l'activité à 30 % encore exercée auprès d'A._____ Sàrl. Bien au contraire, il était prévu que P._____ travaille sur appel d'avril à juin 2011. Enfin, de l'opposition de P._____, il ressort encore que le contrat conclu avec O._____ SA se rapportait à un nouveau poste, avec augmentation progressive de l'activité jusqu'en juillet 2011. On ne peut qu'en déduire que la pérennité de ce poste ne pouvait être considérée comme acquise. P._____ a ainsi pris le risque d'occuper un emploi en sachant qu'il pourrait être de courte durée.

b) Doit être examiné le caractère convenable de l'emploi de P._____ auprès de N._____ SA. Pour mémoire, cet examen est identique pour les articles 44 al. 1 let. b OACI et 44 al. 1 let. c OACI.

P._____ ne fait pas valoir de justes motifs à l'appui de la résiliation de ses rapports de travail avec N._____ SA. Les griefs formulés par P._____ se rapportent à sa rémunération, plus exactement au refus de son employeur d'augmenter celle-ci de même que le montant alloué pour les déplacements professionnels du recourant. En l'espèce, P._____ ne démontre pas l'existence d'un salaire inférieur à celui pratiqué dans la branche à compétences et charges égales. Son dernier salaire mensuel brut de 4'650 fr. correspond, à 100 %, à un salaire de 6'642 fr. 85. On relève par ailleurs sur la base des décomptes de salaire 2010 et 2011 que N._____ SA a octroyé au recourant une augmentation annuelle, un 13^{ème} salaire de même qu'une gratification. Dans l'hypothèse d'un engagement ferme auprès d'O._____ SA, le salaire de P._____ aurait été de 6'500 fr. brut. Dans la mesure où le recourant a accepté chez O._____ SA des conditions salariales légèrement inférieures à celles offertes par N._____ SA, il serait malvenu de soutenir que ces dernières n'étaient pas convenables. Enfin, s'agissant de l'indemnisation des frais de déplacement professionnels, P._____ ne démontre pas non plus en quoi

le système forfaitaire pratiqué le pénalisait au point d'en rendre inconvenable son emploi.

Dans ces conditions, il convient de retenir que le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute.

5. La mesure de suspension prononcée à l'encontre du recourant étant confirmée dans son principe, il convient à présent d'en vérifier la quotité.

a) De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle peut être réalisée sitôt 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 207/05 du 30 octobre 2006, consid. 4.2 et les références citées). 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 ; 126 V 520, consid. 4 ; 126 V 130, consid. 1).

b) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute ; selon l'art. 45 al. 3 OACI, elle 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). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 150, consid. 2). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré

d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI), sous réserve de circonstances particulières qui peuvent amener l'autorité administrative ou les tribunaux à considérer que la faute est moyenne (TFA C 226/98 du 15 février 1999, cité *in* : Rubin, *op. cit.*, ch. 5.8.11.5.1).

c) En l'espèce, il ne saurait être retenu que l'intimée a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant au recourant une suspension de 31 jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave. On ne voit pas en outre quelles circonstances amèneraient à considérer que le recourant n'a commis qu'une faute de gravité moyenne. Notamment, le fait que la résiliation des rapports de travail avec O. _____ SA n'est pas imputable à P. _____ demeure sans incidence sur l'appréciation de la faute. Enfin, des circonstances telles que la reprise d'un nouvel emploi en septembre 2011 ne peuvent entrer en ligne de compte dans la mesure où elles sont survenues ultérieurement.

6. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

Il ne se justifie pas de percevoir d'émolument judiciaire, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer d'indemnité à titre de dépens.

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 19 décembre 2011 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaire, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- P._____, à Pampigny,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 :