

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 22 juillet 2013

---

Présidence de       Mme     RÖTHENBACHER, juge unique  
Greffière         :     Mme     Mestre Carvalho

\* \* \* \* \*

Cause pendante entre :

**Z.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

**Q.**\_\_\_\_\_, à [...], intimée.

---

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

**E n f a i t :**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), ressortissant algérien né en 1979, est arrivé en Suisse en juillet 2010 selon les informations figurant sur son autorisation de séjour. Dans ce pays, il a notamment effectué des missions temporaires par l'intermédiaire de l'agence de placement O.\_\_\_\_\_ SA, du 20 septembre 2010 au 24 janvier 2011, en tant que manutentionnaire, sur la base d'un horaire de travail de 40 heures hebdomadaires. Il a ensuite effectué une mission temporaire en qualité d'opérateur par le biais de l'entreprise de travail intérimaire V.\_\_\_\_\_ SA, du 9 août au 13 octobre 2011, selon un horaire de travail de 8 heures par semaine en moyenne. Dès le 18 novembre 2011, l'assuré a été engagé par l'agence de placement A.\_\_\_\_\_ [...] (ci-après : A.\_\_\_\_\_ ) dans le cadre de missions temporaires comme manutentionnaire auprès de l'entreprise C.\_\_\_\_\_ SA. Le dernier contrat de mission signé le 1<sup>er</sup> mars 2012 prévoyait une entrée en service le 5 mars 2012 pour une durée de trois mois et un horaire de travail d'une heure par semaine en moyenne; le salaire horaire de base s'élevait à 17 fr. 34, montant auquel s'ajoutaient les indemnités de vacances et jours fériés ainsi que la part au treizième salaire, pour un salaire global de 21 fr. Selon un avenant au contrat de mission du 6 juin 2012, l'horaire de travail a été porté à 8 heures par semaine en moyenne avec effet au 4 juin 2012. En date du 7 juin 2012, A.\_\_\_\_\_ a communiqué à l'assuré que la mission auprès de l'entreprise C.\_\_\_\_\_ SA était prolongée pour une durée indéterminée.

Le 12 novembre 2012, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de B.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'ORP). Un délai-cadre d'indemnisation de deux ans lui a été ouvert par la Q.\_\_\_\_\_ (ci-après : la Caisse) du 12 novembre 2012 au 11 novembre 2014.

Aux termes d'un formulaire de demande d'indemnité de chômage complété le 13 novembre 2012, l'assuré a indiqué que l'employeur A.\_\_\_\_\_ avait résilié les rapports de travail oralement le 19

octobre 2012, pour le jour même, au motif suivant : *«peu de travail - si je récupère mon travail, j'aurai un autre contrat (c'est ce qu'ils m'ont dit)»*.

Par attestation de l'employeur du 26 novembre 2012, A.\_\_\_\_\_ a exposé que les rapports de travail avaient été résiliés oralement par l'assuré le 5 novembre 2012, avec effet au jour même, *«le candidat a[yant] trouvé un travail fixe»*. Cette entreprise a par ailleurs produit une annexe au décompte individuel pour l'assurance-chômage du 23 novembre 2012, récapitulant le salaire versé à l'assuré selon les semaines de travail réalisées.

Par courrier du 19 décembre 2012, la Caisse a communiqué à l'assuré que selon l'attestation de l'employeur du 26 novembre 2012, il avait lui-même résilié les rapports de travail au motif qu'il avait trouvé un nouvel emploi fixe. La Caisse a dès lors imparti un délai de 10 jours à l'intéressé pour prendre position sur le sujet, faute de quoi il serait statué sur la base des pièces du dossier.

Par courrier du 8 janvier 2013, l'assuré s'est exprimé en ces termes :

"1. A.\_\_\_\_\_ m'a promis par oral au départ du travail à 100%.

2. J'ai travaillé la première semaine (nov. 2011) à 100%, ensuite plus que les lundis et parfois les mardis, rarement les mercredis.

3. J'ai vraiment eu l'impression de devoir exécuter tout le travail d'une semaine en un ou deux jours (lundi + mardi) et d'autres employés se plaignaient de ne pas être engagés fixe et d'être un peu là pour combler les trous d'horaire de travail.

4. L'été 2012, les employés fixes prenant des vacances, il y a eu un besoin de personnel et j'ai travaillé un peu plus en juillet et août, donc je me réjouissais d'être éventuellement engagé fixe.

5. [...] les derniers temps, je ne travaillais plus que les lundis et parfois même pas du tout de toute la semaine [...].

6. J'ai demandé plusieurs fois à avoir une augmentation de temps de travail ; ces demandes ont été ignorées pour des raisons que j'ignore car j'ai eu un très bon certificat de travail de la part d'A.\_\_\_\_\_ au final.

7. Je n'ai pas trouvé de travail fixe entre[-]temps."

Par décision du 21 janvier 2013, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de chômage pour une durée de 31 jours dès le 12 novembre 2012. Elle a estimé que l'intéressé ne pouvait pas faire valoir de motifs justifiant la résiliation des rapports de travail, qu'il était responsable de sa perte d'emploi et qu'une faute grave lui était imputable.

L'assuré a formé opposition à l'encontre de cette décision par acte du 29 janvier 2013, faisant valoir ce qui suit :

"Suite à votre courrier du 21 janvier 2013, je ne suis pas sûr que cette décision soit juste vis-à-vis de ce qui m'est arrivé. Je ne pense pas avoir commis de faute grave : j'affirme ne pas avoir refusé de travailler. De plus, ce qu'A. \_\_\_\_\_ me proposait dès le 5 novembre 2012 n'était pas un emploi réputé convenable.

[...]

Je répète qu'A. \_\_\_\_\_ m'avait promis par oral au départ du travail à 100%.

[...] Je n'ai pas essayé de motiver un congé dans ma prise de position, pour la simple et bonne raison que je n'ai pas du tout demandé un congé. J'ai plutôt expliqué ce qui m'est arrivé et comment A. \_\_\_\_\_ n'a pas été honnête avec moi.

Le jour où Mme X. \_\_\_\_\_ d'A. \_\_\_\_\_ [...] m'a appelé (le jour des fins de rapports de travail, le 5 novembre 2012), celle-ci voulait convenir avec moi que je devais être au travail quand eux le décidaient, sans programme fixe des journées de travail, peut-être le lundi, peut-être pas de toute la semaine, peut-être plus du tout, cela dépendait du travail : tout cela était très confus et ensuite on m'a dit (toujours au téléphone) qu'ils mettaient fin à nos rapports de travail. On ne m'a même pas laissé le temps de réagir ni répondre!

Je sais que R. \_\_\_\_\_ a eu en fin d'année 2012 des problèmes de logistique avec C. \_\_\_\_\_ SA, son livreur, pour lequel je travaillais. Ce n'est donc pas à moi [qu'incombe la faute] de ne plus travailler, mais bien à A. \_\_\_\_\_ avec C. \_\_\_\_\_ SA, qui rencontrait des problèmes et qui n'avait plus besoin de moi [...].

J'ai un témoin, ma femme était là à ce jour-là quand mon portable a sonné. Elle a bien vu comme j'ai réagi et été très profondément déçu de perdre mon travail [...].

Donc je ne vois pas pourquoi A. \_\_\_\_\_ stipule que j'ai résilié les rapports de travail ! C'est bien eux qui ont résilié, car je le répète, ils n'avaient plus besoin de moi [...].

J'ai appris par la suite de la part de mon chef de ligne M. S. \_\_\_\_\_ (C. \_\_\_\_\_ SA) que je n'aurais eu de toute façon aucune chance d'être engagé de manière fixe, car C. \_\_\_\_\_ SA ne comptait pas

employer du personnel fixe déjà avant que je sois engagé (tout en me promettant du fixe le jour de mon engagement).

C'est vrai qu'en novembre 2012, A. \_\_\_\_\_ m'a proposé de passer un test de français, que je n'ai pas passé, pour peut-être obtenir un poste fixe. Le problème est que je n'avais qu'une semaine pour apprendre à écrire le français, challenge quasi impossible, cela m'a fait peur et m'a perturbé. Je sais très bien parler le français, mais par contre, pas du tout encore l'écrire. C'est ma femme qui écrit sous la dictée.

Au final, A. \_\_\_\_\_ a mentionné sur l'attestation de l'employeur que j'avais trouvé un travail fixe, ce qui est totalement faux. Je n'ai plus aucun travail depuis. J'étais apprécié de mes collègues et je souhaitais garder cet emploi.

[...]"

Interpellée par la Caisse quant aux circonstances de la résiliation des rapports de travail avec l'assuré, l'entreprise A. \_\_\_\_\_ a exposé, dans un courrier du 11 février 2013, qu'elle n'avait en aucun cas promis à l'intéressé un contrat de travail à 100%. La société était toujours très claire dès le départ sur le fait qu'elle ne pouvait garantir un horaire à temps complet mais que les candidats étaient engagés à la base pour un horaire de 8 heures par semaine soit de 34,66 heures par mois. Selon la masse de travail, des heures supplémentaires leur étaient proposées, qu'ils étaient libres d'accepter ou de refuser. L'entreprise a ajouté qu'il ne lui incombait pas d'augmenter le temps de travail de ses collaborateurs, dès lors que le volume de travail dépendait directement des commandes des consommateurs reçues par ses clients. A. \_\_\_\_\_ a par ailleurs confirmé que c'était bel et bien l'assuré qui avait donné son congé en date du 5 novembre 2012, de manière orale, en expliquant avoir trouvé un autre emploi. Elle signalé de surcroît que l'intéressé avait demandé le versement de son avoir de prévoyance professionnelle au motif d'un départ définitif à l'étranger, et que le montant en question lui avait été versé courant février 2013.

Par décision sur opposition du 18 février 2013, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 21 janvier 2013. Pour l'essentiel, elle a retenu que le courrier d'A. \_\_\_\_\_ du 7 [recte : 11] février 2013 était sans équivoque et qu'il en ressortait que c'était l'intéressé qui avait donné son congé, qu'en revanche l'on ne pouvait tenir

compte des déclarations de l'assuré, qui étaient assez contradictoires, et que les objections soulevées dans l'opposition ne permettaient aucune autre appréciation que celle à la base de la décision du 21 janvier 2013.

**B.** Par acte du 16 mars 2013 (date de l'envoi sous pli recommandé), Z. \_\_\_\_\_ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition du 18 février 2013. Il conclut implicitement à l'annulation de cette décision et revendique par ailleurs une «*parole honnête*» de la part des entreprises A. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_ SA ainsi que le versement d'un montant de 3'000 fr. par mois de travail effectué (12 mois) à titre de dédommagement pour s'être fait mentir quant à l'existence d'un poste de travail à 100% ainsi que pour le stress subi; il mentionne en outre qu'il aimerait obtenir un travail stable à 100% ainsi que le respect de son droit à des conditions de travail honnêtes, et qu'il souhaiterait également pouvoir suivre des cours de français écrit et d'informatique gratuitement ou à moindres frais. Sur le fond, il soutient qu'il n'a pas résilié son contrat de travail mais que c'est A. \_\_\_\_\_ qui l'a licencié après n'avoir plus eu besoin de lui. En particulier, il conteste les dires de cette entreprise selon lesquels il aurait déclaré avoir trouvé un nouvel emploi fixe lors de l'entretien téléphonique du 5 novembre 2012. Il estime de surcroît avoir été victime de travail temporaire abusif - à l'instar d'autres travailleurs temporaires étrangers - et précise qu'il a pris contact avec un syndicat à ce sujet. Il ajoute qu'il a travaillé dans des conditions de travail propres et contre rémunération, mais que l'on exigeait de lui une flexibilité extrême engendrant un revenu insuffisant pour subvenir aux besoins de son ménage, étant précisé sur ce point que son épouse a elle-même perdu son emploi en août 2012 et que son fils est séparé de lui depuis 3 ans. Il explique qu'il souhaitait un changement de la part de son ancien employeur A. \_\_\_\_\_ («*demande de pourcentage plus important de travail, horaires stables et rémunération adaptée*») mais que celui-ci a préféré le renvoyer alors même que son travail donnait satisfaction. En outre, il allègue que le plan de formation continue de cette entreprise ne serait pas compatible avec des horaires de travail aléatoires. Il relève enfin qu'il maîtrise le français à l'oral mais pas à

l'écrit et que, selon lui, A. \_\_\_\_\_ en aurait profité pour lui «faire croire à un poste sûr dès le début».

Par envoi du 22 mars 2013, le recourant a produit un onglet de pièces se rapportant à la procédure administrative conduite par la Caisse.

Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 13 mai 2013. En substance, elle estime qu'il était parfaitement exigible de la part de l'assuré qu'il conserve son ancien emploi, respectivement qu'il attende d'avoir un nouveau poste avant de donner sa démission.

### **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 aux contestations relevant de la LACI (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, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (cf. art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 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 la notification de la décision sujette à recours (cf. art. 60 al. 1 LPGA).

Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

**b)** La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; 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 du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme 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).

**b)** En l'occurrence, l'objet du litige porte uniquement sur le point de savoir si la caisse intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 18 février 2013, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours indemnisables dès le 12 novembre 2012.

En revanche, les prétentions - notamment pécuniaires - de l'intéressé à l'encontre des entreprises A.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ SA ne sont pas de la compétence de la Cour de céans et s'avèrent par conséquent irrecevables, de même que ses revendications tendant à l'obtention d'un travail stable à 100%, au respect de son droit à des conditions de travail honnêtes et à la mise en œuvre de cours de français écrit et d'informatique gratuitement ou à moindres frais.

**3. a)** En vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est

notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même son 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.

**b)** 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 (cf. art. 45 al. 2 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 (cf. TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et les références). 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 (cf. ATF 133 V 89 consid. 6.2.2; 126 V 520 consid. 4; 126 V 130 consid. 1).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (cf. TF 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées). On notera encore qu'une faute n'est pas établie au degré requis lorsque, en cas de rupture d'un contrat de travail, les indications de l'employeur manquent de crédibilité. De même, il convient de se fonder tant sur les déclarations de l'employeur que sur celles du travailleur pour déterminer si le chômage est fautif. Il ne faut pas donner systématiquement la préférence aux déclarations de

l'employeur. Des motifs vagues de congé, qu'aucune preuve ni indice ne viennent étayer, ne permettent pas de conclure à une faute de comportement du travailleur qui tombe au chômage (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>ème</sup> éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, n° 5.4.1 p. 374).

**c)** 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 nouvel emploi (cf. TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références; Rubin, op. cit., n° 5.8.11.5.4 p. 444). 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 (Code des obligations suisse du 30 mars 1911; RS 220) (cf. TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées).

**d)** 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 (cf. ATF 125 V 193 consid. 2, 121 V 45 consid. 2a et 121 V 204 consid. 6b avec 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 (cf. ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a et 121 V 204 consid. 6c avec 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 (cf. ATF 125 V 193 consid. 2 et 117 V 261 consid. 3b avec les références).

**4. a)** Il convient dans un premier temps de se pencher sur les circonstances dans lesquelles ont cessé les rapports de travail entre le recourant et l'entreprise A.\_\_\_\_\_.

Le recourant soutient que c'est son employeur qui l'a licencié. Il a toutefois tenu des propos contradictoires quant à la date de son soi-disant licenciement, dont il a tout d'abord prétendu qu'il avait eu lieu le 19 octobre 2012 (cf. formulaire de demande d'indemnité du 13 novembre 2012), avant d'indiquer que les rapports de travail avaient pris fin au terme d'une conversations téléphonique avec une collaboratrice d'A.\_\_\_\_\_ le 5 novembre 2012 (cf. opposition du 29 janvier 2013). Par ailleurs, le recourant s'est exprimé de manière ambiguë quant aux motifs pour lesquels il aurait été licencié. En effet, il s'est référé dans un premier temps à un manque de travail (cf. formulaire de demande d'indemnité de chômage du 13 novembre 2012), puis a argué que la collaboratrice d'A.\_\_\_\_\_ l'ayant contacté «*le jour des fins de rapports de travail, le 5 novembre 2012*» lui avait affirmé que l'entreprise susdite pouvait librement fixer les horaires de travail et lui avait ensuite signifié son licenciement. Ensuite, dans son recours du 16 mars 2013, l'intéressé a soutenu qu'A.\_\_\_\_\_ avait mis un terme à son engagement car elle n'avait plus eu besoin de lui, respectivement que cette entreprise avait préféré le renvoyer plutôt que de lui accorder un taux de travail plus important, des horaires stables et une rémunération adaptée. Il apparaît ainsi que le recourant n'a pas fourni d'explications claires et univoques concernant la fin de ses rapports de travail avec A.\_\_\_\_\_, mais que ses allégations – qui ne sont du reste nullement étayées par des éléments concrets ressortant du dossier – ont varié au fil des écritures. En définitive, l'ensemble de ces considérations nuit à la crédibilité des propos du recourant, qui n'emportent donc pas la conviction de la Cour de céans.

En revanche, l'employeur A.\_\_\_\_\_ s'en est tenu à une seule et même version des faits. Ainsi, aux termes de l'attestation du 26 novembre 2012, cette entreprise a indiqué que l'assuré avait donné sa démission oralement le 5 novembre 2012 au motif qu'il avait trouvé un travail fixe. Puis, sur invitation de la Caisse, A.\_\_\_\_\_ a confirmé dans un courrier du 11 février 2013 que l'assuré avait donné son congé par oral le 5 novembre 2012 en expliquant avoir trouvé un autre emploi. Aucun élément au dossier n'incite à mettre en cause les explications fournies par l'entreprise A.\_\_\_\_\_. Sur ce point, il faut relever que par courrier du 19 décembre 2012, la Caisse a expressément invité le recourant à s'exprimer sur les motifs de résiliation invoqués l'ancien employeur. Or, dans sa prise de position du 8 janvier 2013, l'assuré n'a nullement démenti la version des faits d'A.\_\_\_\_\_, se limitant à préciser qu'il n'avait pas trouvé de poste fixe entre-temps. Si l'intéressé a par la suite soutenu qu'il *«n'a[vait] pas essayé de motiver un congé dans [s]a prise de position, pour la simple et bonne raison qu'il n'a[vait] pas du tout demandé un congé»* (cf. opposition du 29 janvier 2013 p. 1), il reste que son argumentation n'est pas convaincante. En effet, le courrier de la Caisse du 19 décembre 2012 était rédigé en des termes explicites et ne prêtait pas à interprétation. Il ne fait aucun doute qu'interpellé de la sorte, un assuré victime d'un licenciement n'aurait pas manqué de rappeler sa propre version des faits et de réfuter celle de l'employeur. Au vu de ces circonstances, on retiendra donc que c'est en toute connaissance de cause que le recourant a rédigé le courrier du 8 janvier 2013, écrit qui tend à crédibiliser la thèse de l'ancien employeur. A cela s'ajoute que si le recourant a ensuite contesté les explications d'A.\_\_\_\_\_ dès son opposition du 29 janvier 2013, il s'est toutefois abstenu d'étayer sa position sur des éléments concrets. Dans ces conditions, on ne voit donc pas en quoi il y aurait lieu de s'écarter du déroulement des faits tel que relaté par A.\_\_\_\_\_.

Au final, on ne peut que constater que la version des faits de l'entreprise A.\_\_\_\_\_ - retenue par la Caisse - l'emporte au degré de la vraisemblance prépondérante. Par conséquent, c'est à juste titre que l'intimée a considéré que le recourant s'était retrouvé sans emploi de son propre fait, après avoir démissionné sans s'être assuré d'un autre poste.

Peu importe, par contre, que l'avoir de prévoyance professionnelle du recourant lui ait été versé en février 2013 - à sa demande - au motif d'un départ définitif à l'étranger (ainsi que la loi le permet, cf. art. 5 al. 1 let. a LFLP [loi fédérale du 17 décembre 1993 sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité; RS 831.42]), ainsi que communiqué par A.\_\_\_\_\_ dans son courrier du 11 février 2013. En effet, on ignore la date à laquelle l'assuré a requis le paiement de sa prestation de sortie et rien au dossier ne permet d'affirmer que l'intéressé aurait donné sa démission dans l'optique d'un départ définitif de Suisse ou qu'il aurait au contraire formé ce projet après la fin de rapports de travail avec A.\_\_\_\_\_. Dans ces conditions, cet élément ne saurait donc être tenu pour décisif.

**b)** Reste à savoir si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi. A cet égard, l'intéressé reconnaît avoir travaillé dans des conditions de travail propres et contre rémunération. Il soutient en revanche qu'un horaire de travail insuffisant pour subvenir à ses besoins lui était imposé, sans aucune stabilité.

S'agissant de son horaire de travail, il faut tout d'abord relever que le recourant n'a nullement étayé ses allégations selon lesquelles A.\_\_\_\_\_ lui aurait à l'origine promis une activité à 100% - affirmations que la société concernée a d'ailleurs formellement démenties dans son courrier du 11 février 2013. Quelles qu'aient été les attentes du recourant, il demeure que le contrat de mission du 1<sup>er</sup> mars 2012 prévoyait un horaire de travail d'une heure par semaine en moyenne, ultérieurement porté à 8 heures par avenant du 6 juin 2012. Or, nonobstant une maîtrise imparfaite du français écrit, on peut malgré tout raisonnablement considérer que l'assuré - en Suisse depuis juillet 2010 - était en mesure de saisir l'horaire de travail indiqué sur les documents précités et que c'est en toute connaissance de cause qu'il les a signés. A cet égard, il ne faut pas oublier que l'intéressé avait déjà travaillé pour le compte d'autres agences de placement auparavant; plus particulièrement, dans le cadre de son engagement auprès de V.\_\_\_\_\_ SA d'août à octobre 2011, un horaire de

travail de 8 heures par semaine en moyenne avait également été convenu. Au reste, le recourant n'invoque pas – et a fortiori ne démontre pas – que l'horaire en question serait en tant que tel contraire au système légal. Cela étant, si l'intéressé estimait que son horaire de travail était insuffisant pour lui permettre de subvenir correctement aux besoins de sa famille, il lui était certes loisible de tenter d'obtenir une augmentation de son temps de travail et, dans la négative, de rechercher un nouveau poste plus approprié sur le plan économique; il ne pouvait en revanche se fonder sur ce motif pour se départir de sa relation de travail avec A. \_\_\_\_\_ avant d'être assuré d'un nouvel emploi, au risque de contrevenir aux prescriptions de l'assurance-chômage.

L'assuré soutient par ailleurs qu'une flexibilité extrême était exigée de lui dans le cadre de son activité (cf. mémoire de recours du 16 mars 2013 p. 2). Il apparaît toutefois que l'intéressé a initialement fait mention d'un horaire de travail certes fluctuant mais en aucun cas imprévisible puisque concernant essentiellement le début de la semaine, à savoir généralement le lundi, parfois le mardi et occasionnellement le mercredi (cf. prise de position du 8 janvier 2013). Or, selon la jurisprudence dite des *«premières déclarations ou des déclarations de la première heure»*, applicable de manière générale en matière d'assurances sociales, il convient, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, d'accorder la préférence à celle que l'assuré(e) a donnée alors qu'il/elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (cf. ATF 121 V 45 consid. 2a). Aussi, sur la base des premières déclarations de l'assuré, on ne saurait considérer que sa mission était effectuée sur la base d'un horaire complètement aléatoire, contrairement à ce qu'il tente de faire accroire. Au demeurant, on notera encore que les allégations du recourant selon lesquelles une collaboratrice d'A. \_\_\_\_\_ lui aurait affirmé par téléphone, le 5 novembre 2012, qu'il devait *«être au travail quand eux le décidaient, sans programme fixe des journées de travail, peut-être le lundi, peut-être pas de toute la semaine, peut-être plus du tout, cela dépendait du travail»* (cf. opposition du 29

janvier 2013 p. 1) ne sont nullement établies et ne sauraient donc être tenues pour déterminantes.

En tant que le recourant a également fait valoir qu'il ne s'était vu confier aucun travail certaines semaines (cf. prise de position du 8 janvier 2013 p.1), il convient de relever que selon les pièces du dossier (cf. notamment annexe au décompte individuel pour l'assurance-chômage du 23 novembre 2012), l'assuré a effectué entre 1 et 5 jours de travail hebdomadaire dans le cadre de sa dernière mission pour A. \_\_\_\_\_ - dans le respect de l'horaire contractuel - mais qu'il n'a cependant pas travaillé durant les semaines n° 16, 22, 27 et 35 à 37. Rien au dossier ne permet toutefois d'établir si ces périodes d'inactivité sont le fait de l'employeur (manque de travail) ou de l'employé (prise de vacances, par exemple). Tout au plus apparaît-il que le recourant s'est trouvé en incapacité pour cause d'accident du 29 mai au 3 juin 2012 (cf. note manuscrite au bas de l'annexe précitée du 23 novembre 2012 p. 2), soit durant la semaine n° 22. A la lumière de ces seuls éléments, on saurait par conséquent reprocher à A. \_\_\_\_\_ d'avoir manqué à ses obligations en s'abstenant, de manière systématique et répétée, de fournir du travail à l'assuré au point de justifier la résiliation des rapports contractuels par ce dernier.

Le recourant prétend, de manière plus générale, qu'il aurait été victime de travail temporaire abusif, à l'instar des personnes suivantes : « [...], du Cap Vert, habitant à B. \_\_\_\_\_ - [...], de l'Algérie, habitant à [...] - un algérien d[...] et une trentaine d'autres personnes dont je n'ai pas les noms. Pour les noms exacts [...] voir avec A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, M. [...] [...] ou C. \_\_\_\_\_ SA, [...] site R. \_\_\_\_\_, M. S. \_\_\_\_\_ [...]» (cf. mémoire de recours du 16 mars 2013 p. 1). La référence à un tel cercle de personnes - qui plus est en des termes aussi vagues - ne lui est toutefois d'aucun secours, puisque seule sa situation doit être examinée dans le cadre de la présente procédure. Cela étant, l'assuré n'apporte aucune preuve sérieuse susceptible d'étayer ses allégations quant au caractère prétendument abusif de son dernier emploi, allégations qui ne trouvent par ailleurs aucune assise dans les pièces du dossier. En particulier, si le recourant soutient avoir contacté un syndicat, rien n'indique que ces

pourparlers auraient débouché sur des résultats concrets ou qu'une quelconque procédure judiciaire aurait finalement été entamée. Dans ces conditions, on ne peut qu'écarteler les griefs du recourant, ceux-ci ne reposant que sur les seules affirmations de l'intéressé.

L'assuré fait encore valoir que le programme de formation continue de l'entreprise A. \_\_\_\_\_ serait incompatible avec les horaires de travail pratiqués par cette dernière (cf. mémoire de recours du 16 mars 2013 p. 2). Toutefois, la Cour de céans peine à voir en quoi pareil argument pourrait être pertinent pour se prononcer sur le caractère fautif de la perte d'emploi. Quoi qu'il en soit, les allégations de l'intéressé à ce propos ne sont basées sur aucun élément concret, si bien que l'on ne saurait en tenir compte.

Finalement, il convient de garder à l'esprit que les rapports de travail du recourant s'inscrivaient dans le cadre d'un contrat de mission temporaire et comportaient donc par nature une certaine part d'instabilité. Cela ne saurait pour autant suffire à rendre la poursuite d'un emploi temporaire inexigible au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI.

Il résulte par conséquent des considérations qui précèdent que rien au dossier ne tend à démontrer, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'on ne pouvait attendre de l'assuré qu'il conservât son emploi auprès d'A. \_\_\_\_\_.

**c)** Dans ces conditions, force est d'admettre que c'est par sa propre faute que le recourant s'est retrouvé sans travail.

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

**a)** 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 (cf. 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 (cf. 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 (cf. TFA C 226/98 du 15 février 1999, cité in : Rubin, op. cit., n° 5.8.11.5.1 p. 440).

**b)** 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. L'appréciation de l'intimée n'apparaît dès lors pas critiquable et doit ainsi être confirmée.

**6. a)** En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

**b)** La procédure étant gratuite, le présent arrêt est rendu sans frais (cf. art. 61 let. a LPGA). Il n'est pas alloué de dépens, le recourant n'obtenant pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA).

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

- I. Le recours déposé le 16 mars 2013 par Z. \_\_\_\_\_ est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 18 février 2013 par la Q. \_\_\_\_\_ est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Z. \_\_\_\_\_,
- Q. \_\_\_\_\_,
- 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 :