

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 12 décembre 2015

Composition : Mme DESSAUX, juge unique

Greffière : Mme Monney

Cause pendante entre :

C. _____, à [...], recourante,

et

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

Art. 16 al. 2 let. a et f LACI ; 44 al. 1 let. b OACI

E n f a i t :

A. C._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], est une ressortissante [...] au bénéfice d'un permis B.

Par contrat de travail du 17 février 2010, l'assurée a été engagée en tant que femme de ménage par W._____ à [...] à partir du 1^{er} mars 2010. Le contrat stipulait qu'un minimum de douze heures de travail par semaine était garanti à l'employée. Cette dernière était rémunérée à hauteur de 30 fr. brut de l'heure, supplément pour vacances de 8.33 % compris.

Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2013, l'assurée a été engagée en tant que dame de service et d'étage par W._____ à [...]. Le contrat stipulait qu'elle était engagée à un taux de 40 %, l'horaire effectif à 100 % étant de 42 heures par semaine, pour un salaire mensuel brut de 1'360 francs.

B. En date du 30 juin 2014, l'assurée a donné son congé avec effet au 31 août 2014 pour son activité de dame de service et d'étage, indiquant comme motif de démission sa volonté de se réorienter professionnellement.

Par courrier du 29 juillet 2014 et en se référant à l'entretien du même jour avec l'assurée, W._____ a licencié cette dernière avec effet au 30 septembre 2014 en raison de la fermeture de certains de ses locaux à [...].

Le 9 septembre 2014, l'assurée s'est inscrite au chômage auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) et a sollicité le versement d'indemnités de chômage dès cette date.

Par courrier du 15 septembre 2014, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée) a sollicité l'assurée afin que

cette dernière lui fournisse des explications sur les raisons l'ayant amenée à résilier son contrat de travail. Elle l'a mise en garde sur le fait qu'en ayant quitté son emploi auprès de W._____, l'intéressée pourrait s'exposer à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage.

Dans son courrier du 26 septembre 2014, l'assurée a expliqué que l'horaire du second contrat allait de 10 heures à 13 heures 30 durant les cinq jours ouvrables de la semaines et qu'un horaire acceptable pour un travail à 40 % ne devait pas s'étaler sur cinq jours. Elle a ajouté que dans la mesure où l'horaire de son premier contrat ne se limitait pas à l'après-midi, cela impliquait des incompatibilités et l'obligeait à trouver des solutions boiteuses, notamment effectuer des allers-retours entre les deux sites distants d'une demi-heure de trajet. Elle a précisé que l'horaire effectif de la combinaison des deux contrats allait de ce fait de 8 heures 30 à 16 heures 30 durant quatre jours par semaine et « de 3.5 heures pour 1 jour/semaine », ce qui correspondait, en tenant compte d'une pause d'une demi-heure, à un taux d'activité de 80 %, alors que contractuellement, son taux d'activité s'élevait à 69 %. Elle a encore indiqué que le second contrat portait préjudice à son employabilité, raison pour laquelle elle l'avait résilié. Elle a aussi déclaré que l'horaire de ce contrat lui était imposé sans possibilité de modification et que pour cette raison, on ne pouvait pas exiger d'elle qu'elle conservât cet emploi.

Par décision du 7 novembre 2014, la caisse a prononcé une suspension du droit de l'assurée aux indemnités de chômage de trente et un jours indemnifiables, calculés sur les revenus résultant des deux emplois, dès le 1^{er} septembre 2014. À l'appui de sa décision, la caisse a considéré que les arguments développés par l'assurée n'étaient pas de nature, au sens de la loi sur l'assurance-chômage (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [ci-après : LACI] ; RS 837.0), à modifier sa première appréciation. Dès lors, elle a estimé que l'assurée portait une responsabilité dans la perte de son travail.

Les décomptes d'indemnités de chômage pour les mois de septembre et octobre 2014 ont été transmis à l'assurée par courrier du 10 novembre 2014. Il ressort de ces documents que l'indemnité journalière a été fixée par la caisse à 103.60 fr. sur la base d'un gain assuré de 2'810 francs. Pour le mois de septembre 2014, la caisse a considéré que l'assurée n'avait droit à aucune indemnité, compte tenu de vingt deux jours contrôlés ainsi que du gain intermédiaire de 1'447 fr. 20 brut et de 10.8 jours de suspension. Pour le mois d'octobre 2014, elle a estimé que l'assurée pouvait prétendre à 2.8 jours d'indemnités, compte tenu de vingt trois jours contrôlés et de 20.2 jours de suspension.

L'assurée a fait opposition à l'encontre de la décision susmentionnée en date du 19 novembre 2014, concluant à l'annulation de celle-ci. Elle a rappelé que son premier contrat, soit celui du 1^{er} mars 2010, avait été résilié par son employeur et qu'elle ne devait pas être soumise à des pénalités s'agissant de cette relation contractuelle. Quant à son second contrat, l'assurée a soutenu que ses motifs de résiliation étaient justifiés et que le congé ne devait de ce fait entraîner aucune pénalité.

Par décision sur opposition du 21 janvier 2015, la caisse a rejeté l'opposition et confirmé la décision initiale de son agence de [...] du 7 novembre 2014, considérant que la faute de l'assurée était grave et justifiait une suspension de trente et un jours. Examinant la question de savoir si l'on pouvait exiger que l'assurée conservât son emploi, l'autorité a tout d'abord constaté que cette dernière soutenait deux versions différentes s'agissant des motifs de démission : aux termes de sa lettre de congé à son employeur, elle invoquait son souhait de mettre fin au premier contrat [en réalité, il s'agit du second contrat ; cf. consid. 4 infra)] afin de se réorienter professionnellement et à aucun moment elle ne mentionnait l'incompatibilité d'horaire évoquée par la suite devant la caisse.

L'autorité a ensuite précisé que la volonté de se réorienter professionnellement ne saurait faire admettre le caractère non convenable

de l'emploi abandonné et donc justifier la décision de l'assurée. Concernant la problématique de l'horaire, elle a en substance considéré que si l'assurée ne s'était pas informée de l'horaire qu'elle serait tenue d'effectuer dans le cadre de son second poste, elle ne pouvait imputer son manque de diligence à l'assurance-chômage. Il en allait de même si l'assurée avait accepté ce travail tout en sachant que les horaires prévus lui paraissaient inacceptables. La caisse a aussi observé que l'assurée n'avait pas prouvé que l'horaire du second contrat lui avait été imposé ni qu'elle avait demandé à l'employeur de modifier cet horaire avant de démissionner.

En outre, selon la caisse, si l'intéressée avait informé son employeur qu'elle entendait démissionner pour cette raison, celui-ci lui aurait fait remarquer, au plus tard le 29 juillet 2014, que ce motif deviendrait sans objet dans la mesure où le premier contrat allait être dénoncé pour le 30 septembre 2014. L'assurée n'avait d'ailleurs pas proposé à son employeur de la reprendre une fois son licenciement connu. La caisse a aussi jugé que l'argument selon lequel le maintien du second contrat péjorait l'employabilité de l'assurée n'était pas pertinent, dans la mesure où elle aurait tout à fait pu rechercher une autre activité au taux souhaité et quitter son emploi par la suite.

Pour ce qui est des allers-retours entre les deux sites distants d'une demi-heure de trajet, la caisse a considéré qu'ils ne permettaient pas de qualifier l'emploi abandonné de non convenable au sens de l'article 16 al. 2 let. f LACI. La caisse a conclu à l'absence de motifs justifiant la décision de démissionner de telle sorte que le chômage de l'assurée était à qualifier de fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI (ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02).

La caisse s'est également prononcée sur le calcul et la durée de la suspension. Elle a rappelé que le gain assuré devait être calculé sur la base des deux rapports de travail, et ce conformément à l'art. 23 al. 1 LACI. Se référant au bulletin LACI IC 2014 ch. D65, elle a indiqué que les

jours de suspension devaient être imputés sous la forme d'indemnités journalières pleines. S'agissant de la durée de la suspension, la caisse a relevé qu'aux termes de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, « il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi » et que selon l'art. 45 al. 3 let. c OACI, la suspension dure de trente et un à soixante jours en cas de faute grave.

C. Par acte du 18 février 2015, C._____ a interjeté recours à l'encontre de la décision précitée concluant principalement à ce qu'il soit démontré qu'elle n'avait pas, pour l'ensemble de ses deux emplois, abandonné son emploi réputé convenable sans motif valable au sens de la LACI, que l'art. 45 al. 4 let. a et 45 al. 3 let. c OACI ne sont pas applicables et que son abandon de l'emploi n° 2 constitue une faute de gravité légère. « Reconversionnellement », elle conclut à ce que son droit aux indemnités de l'emploi n° 1 soit maintenu et que la pénalité concernant ses indemnités relatives à l'emploi n° 2 soit abaissée à cinq jours.

À l'appui de son écriture, la recourante invoque en substance que son premier contrat a été résilié et que cette résiliation ne saurait être interprétée comme un abandon de sa part de ce contrat. Elle détaille ensuite les raisons qui l'ont poussée à résilier son second contrat, le premier motif étant le rapport extrêmement pénible qu'elle avait avec le cuisinier sous les ordres duquel elle travaillait dans le cadre de la seconde relation contractuelle. Selon elle, ce dernier l'humiliait devant ses collègues et cherchait quotidiennement à la ridiculiser. D'après la recourante, le deuxième motif de congé était que la résiliation du second contrat allait entraîner une diminution de son salaire horaire. Quant à la troisième raison, il s'agissait du fait que l'horaire du second contrat était peu compatible avec un autre emploi du fait qu'il était à cheval sur deux demi-journées. La recourante mentionne encore comme quatrième motif sa volonté de se réorienter professionnellement, précisant que ces quatre motifs sont non contradictoires et complémentaires. Elle rappelle que contrairement à ce qui figure dans la décision attaquée, c'est bien le premier contrat qui a été résilié par son employeur et que le motif de

réorientation professionnelle concerne uniquement la résiliation du second contrat. La recourante suppose qu'il s'agit d'une confusion de la caisse du fait qu'une lettre de résiliation mentionnant de manière erronée la date de début du premier emploi avait été transmise à l'intimée par erreur, en lieu et place de la lettre de démission effectivement envoyée.

Dans sa réponse du 27 mars 2015, la caisse confirme sa position et conclut au rejet du recours ainsi qu'au maintien de sa décision sur opposition du 21 janvier 2015.

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 (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) devant le tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'espèce, le recours a été formé en temps utile, devant le tribunal compétent 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 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, statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi vaudoise sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 ; RSV 173.36]).

2. a) Le présent litige porte sur le point de savoir si la sanction infligée à la recourante, soit la suspension de trente et un jours dans l'exercice de son droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée et à son mode de calcul.

b) 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 réf. cit.). 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. Afin précisément de prévenir ce risque, 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 et 122 V 34 consid. 4c/aa).

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). 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 (cf. 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 (TFA C 152/2001 du 21 février 2002, consid. 4).

c) 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, est réputé sans travail par sa propre faute, 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 cette disposition, trois conditions doivent être réunies, à savoir : il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé ; il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi ; enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité) (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/ Zurich/ Bâle 2014, ad art. 30 n° 33 ss p. 309).

Dans le cadre de l'article 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe à l'assuré. Cela étant, c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conservât son emploi. Il s'agit toutefois de tenir compte de l'ensemble des circonstances. Généralement, des relations tendues avec les collègues et les supérieurs ou une mauvaise atmosphère de travail ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Cependant, on ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). L'exigibilité est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI. Les conditions fixées par cette disposition n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité (Rubin, op.cit., ad art. 30 n° 36 ss. p. 309 ss et réf.cit. ; cf. également bulletin LACI IC janvier 2014 ch. D26 et D27).

En particulier, il s'avère qu'aux termes de l'art. 16 al. 2 let. a LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, un emploi qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail. En outre, selon l'art. 16 al. 2 let. f LACI, n'est pas non plus réputé convenable et, par

conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés.

3. a) Les explications d'un assuré sur le déroulement d'un fait allégué sont au bénéfice d'une présomption de vraisemblance. Il peut néanmoins arriver que les déclarations successives de l'intéressé soient contradictoires entre elles. En pareilles circonstances, selon la jurisprudence, il convient de retenir la première affirmation, qui correspond généralement à celle que l'assuré a faite alors qu'il n'était pas encore conscient des conséquences juridiques qu'elle aurait, les nouvelles explications pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013, consid. 4 ; 8C_513/2011 du 22 mai 2012, consid. 5.2 et réf.cit. ; RAMA 2004 n° U 515 p. 420 consid. 1.2 ; VSI 2000 p. 201 consid. 2d).

b) Selon l'art. 61 let. c LPGA, le tribunal établit avec la collaboration des parties les faits déterminants pour la solution du litige; il administre les preuves nécessaires et les apprécie librement.

D'après la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4^{ème} éd., Berne 1984, p. 136; Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^{ème} éd., Berne 1983 ch. 5 p. 278). Le juge des assurances sociales 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et réf. cit.; TF 8C_648/2013 du 18 février 2014, consid. 3.2 et 8C_641/2012 du 14 janvier 2013, consid. 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et réf. cit., 126 V 319 consid. 5a ; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013, consid. 3).

La procédure dans le domaine des assurances sociales est régie par le principe inquisitoire. D'après ce principe, 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. 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 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 et réf.cit. ; TF 8C_195/2013 du 15 octobre 2013, consid. 2.1).

4. En l'espèce, il convient tout d'abord de relever que contrairement à ce que soutient la recourante, la caisse n'a jamais considéré qu'elle avait démissionné de son premier poste. Certes, le chiffre 8 de la décision sur opposition mentionne que l'intéressée a mis fin « au contrat N°1 », mais il s'agit manifestement d'une erreur de plume. On en veut pour preuve, d'une part, le libellé de la lettre D de cette décision, lequel indique qu'en date du 29 juillet 2014, l'employeur a résilié le premier rapport de travail, soit celui débuté en mars 2010. D'autre part, la teneur de la décision querellée montre bien que l'intimée a saisi que l'assurée avait uniquement donné son congé pour le second contrat, le premier ayant été résilié par l'employeur. Il n'y a donc pas matière à examiner les circonstances de la fin des rapports de travail en lien avec le premier contrat.

5. a) S'agissant de la résiliation du second contrat, il s'agit de déterminer si la recourante est réputée sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Comme expliqué ci-dessus, trois conditions doivent être réunies, à savoir que l'assuré ait donné lui-même son congé, qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'intéressé n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi et qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). Ainsi que le relève à juste titre l'intimée, l'assurée a donné elle-même son congé et, au moment de résilier son contrat de travail, elle n'avait pas d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Ainsi, les deux premières conditions de l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont en l'espèce réalisées.

b) Il convient dès lors d'examiner si la troisième condition, soit si l'on pouvait exiger de la recourante qu'elle conservât son emploi de dame de service et d'étage auprès de W. _____, est remplie.

Tout d'abord, on constate que la recourante a invoqué successivement plusieurs motifs à l'appui de la résiliation de ce second contrat. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, on se trouve en présence de déclarations successives contradictoires entre elles, on retiendra, conformément à la jurisprudence susmentionnée, la première affirmation de l'assurée. En effet, celle-ci correspond généralement à celle que l'assurée a faite alors qu'elle n'était pas encore consciente des conséquences juridiques que cette déclaration aurait, les nouvelles explications pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (cf. consid. 3a supra). En l'occurrence, dans sa lettre de congé à son employeur du 30 juin 2014, la recourante mentionne uniquement sa volonté de réorientation professionnelle comme motif de résiliation. Puis, dans son courrier explicatif à la caisse du 26 septembre 2014, elle fait état de la problématique des horaires, plus exactement de la difficulté de concilier les horaires de travail des deux contrats. À ce moment-là, elle n'a encore jamais mentionné la pénibilité du travail découlant de l'attitude humiliante d'un supérieur, de telle sorte que cette assertion doit être écartée pour ce premier motif déjà. Au demeurant, la recourante ne

prouve nullement que l'attitude de ce supérieur aurait rendu inexigible la poursuite des rapports de travail, voire justifier un motif de résiliation immédiate (cf. consid. 2d supra). Au vu de ce qui précède, on retiendra donc que C._____ a quitté son emploi de dame de service et d'étage afin de se réorienter professionnellement, ce qui ne constitue pas un motif permettant d'admettre l'inexigibilité de la poursuite de cet emploi.

Cela étant, les motifs invoqués postérieurement à sa démission par la recourante ne semblent de toute manière pas être de nature à rendre inexigible la continuation des rapports de travail. S'agissant de la rémunération de l'intéressée, on observe que le second contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de 1'360 fr. pour un taux d'activité de 40 % à calculer sur un horaire à temps plein de 42 heures par semaine. Cette rémunération correspond à un salaire mensuel brut à plein temps de 3'400 fr. et à un salaire horaire brut de 18 fr. 65. L'appréciation du caractère convenable de cette rémunération doit être faite sur la seule base du second contrat de travail et non pas sur les salaires cumulés des deux contrats, le second contrat n'étant pas un avenant au premier. Ce salaire mensualisé est certes peu élevé mais il correspond à quelques francs près à celui qui est versé à un employé sans apprentissage dans le domaine de la restauration ou de l'hôtellerie conformément à la convention collective (CCT) nationale du 6 juillet 1998 pour les hôtels, restaurants et cafés, soit un domaine comparable au domaine d'activité litigieux. L'art. 10 al. 1 let. a de la CCT, modifié par arrêté fédéral du 26 novembre 2013, prévoit en effet un salaire mensuel brut minimum de 3'407 fr. dès le 1^{er} janvier 2014 pour les collaborateurs sans apprentissage. Ainsi, sous l'angle de la rémunération, on ne saurait admettre que le second emploi de la recourante n'était pas convenable et que par conséquent la continuation de ce rapport de travail n'était pas exigible.

S'agissant de la compatibilité des horaires des deux activités, on observe en premier lieu qu'elle ne constituait pas un obstacle aux yeux de la recourante lors de la signature du second contrat et que si l'assurée a pu concilier pendant plusieurs mois ces deux activités, on peut supposer

qu'elle aurait pu concilier la seconde également avec un autre emploi. De surcroît, comme le relève à juste titre la caisse, la recourante n'apporte nullement la preuve, d'une part, que l'horaire du second contrat (lequel ne stipulait aucun horaire obligatoire) lui aurait été imposé et d'autre part, qu'elle aurait demandé à son employeur de le modifier avant de démissionner. En outre, si elle avait invoqué ce motif à l'appui de sa démission, son employeur lui aurait vraisemblablement indiqué que celui-ci serait sans objet en raison de la résiliation du premier contrat de travail pour le 30 septembre 2014. Dans tous les cas, on constate qu'après avoir reçu son congé, la recourante n'a pas sollicité son employeur afin que celui-ci la réengage dans son poste de dame de service et d'étage. Enfin, même en présence d'allers-retours entre les deux lieux de travail distants d'une demi-heure, on se trouve encore bien loin des critères de l'art. 16 al. 2 let. f LACI qui prévoit qu'un travail n'est pas acceptable lorsqu'il nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés. Dans ces conditions, sous l'angle des horaires de travail, on ne peut pas non plus admettre que le second emploi de la recourante n'était pas convenable et que par conséquent la continuation de ce rapport de travail était inexigible.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que les conditions de l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont en l'espèce réalisées. Ainsi, c'est à juste titre que l'intimée a considéré qu'il n'existait pas de motif justifiant la décision de la recourante de démissionner de son second emploi. Il convient dès lors d'examiner la durée de la suspension, qui doit être proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3, 3^{ème} phrase, LACI).

6. **a)** Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave

(let. c). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 2). Autrement dit, en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1 ;cf. également Rubin, op. cit, ad art. 30 n° 110 p. 328).

Conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. a OACI, l'abandon d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi constitue une faute grave, si bien que c'est à juste titre que la caisse a retenu une durée de suspension de trente et un jours, aucune circonstance n'autorisant à ce qu'il soit dérogé à son appréciation dans le cas d'espèce.

b) La recourante critique également le mode de calcul de la suspension en concluant à ce que son droit aux indemnités résultant de son premier contrat soit maintenu.

À cet égard, il convient de rappeler que selon la jurisprudence fédérale, les jours de suspension motivée par le refus de participer à un programme d'occupation (art. 30 al. 1 let. d LACI en liaison avec les art. 72 ss LACI, en vigueur jusqu'au 30 juin 2003) ou par des recherches de travail insuffisantes (art. 30 al. 1 let. c LACI) sont imputés sur le nombre maximum d'indemnités journalières d'après leur valeur effective, c'est-à-dire sous la forme d'indemnités journalières pleines, même si l'assuré réalise un gain intermédiaire. En effet, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise. Lorsque cette faute

consiste dans le refus de participer à un programme d'occupation ou dans des recherches de travail insuffisantes, le dommage à proprement parler économique subi par l'assurance-chômage n'est pas directement quantifiable. C'est pourquoi la jurisprudence consacre le principe de l'imputation sous la forme d'indemnités journalières pleines même en cas d'obtention d'un gain intermédiaire (TF 8C_631/2008 du 9 mars 2009 consid. 3.3.1 et réf.cit.; cf. également bulletin LACI IC janvier 2014 ch. D65).

En revanche, lorsque la suspension est motivée par le refus de l'assuré de prendre un travail susceptible de lui procurer un gain intermédiaire, la jurisprudence considère que le droit à l'indemnité de chômage ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et les indemnités compensatoires. Le chômeur qui accepte d'exercer une activité lui procurant un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain, à savoir la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire (art. 24 al. 1 et 3 LACI). En cas de refus de l'assuré d'accepter un travail convenable lui procurant un gain intermédiaire, le dommage subi par l'assurance-chômage correspond à la différence entre le montant de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit et celui de l'indemnité compensatoire. C'est pourquoi, en vertu du principe de la causalité, le droit de l'intéressé ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à cette différence (ATF 122 V 34 consid. 4c ; TF 8C_631/2008 précité consid. 3.3.1).

Lorsque, comme en l'espèce, l'intéressé perd deux emplois à temps partiel, dont un par sa faute, le dommage subi par la caisse de chômage est en principe directement quantifiable. Il correspond en effet à l'indemnité compensatoire qui n'aurait pas eu à être versée si l'assuré n'était pas devenu partiellement sans emploi par sa faute, mais non pas à l'indemnité journalière pleine due en cas de perte des deux emplois exercés à temps partiel. En vertu du principe de la causalité applicable dans le cadre de la mise en œuvre de la suspension de l'indemnité, le droit à l'indemnité ne doit être suspendu que jusqu'à concurrence du

dommage subi par l'assurance-chômage et non pas compte tenu de l'indemnité journalière pleine due à l'intéressé en cas de chômage partiel au sens de l'art. 10 al. 2 let. a LACI (ATF 122 V 34 consid. 4c ; 8C_631/2008 précité consid. 3.3.2). Autrement dit, dans un tel cas, le montant des indemnités journalières suspendues se calcule uniquement à partir du montant des indemnités compensatoires, puisque dans cette situation, l'assurance-chômage subit un dommage seulement au niveau des indemnités compensatoires (bulletin LACI IC janvier 2014 ch. D71a).

c) Au vu de la jurisprudence précitée, le calcul de la suspension pour la période courant jusqu'au 30 septembre 2014 doit donc porter sur l'indemnité compensatoire et non pas sur l'indemnité pleine. Pour le calcul de l'indemnité compensatoire, est déterminante la perte de gain et non la perte de travail (Rubin, op. cit., ad art. 24 n° 24 p. 268). Celle-ci correspond à la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire réalisé dans une période de contrôle, pour autant que ce dernier atteigne au moins le tarif usuel pour ce genre de travail dans la profession et la localité (bulletin LACI IC 2014 ch. C133). En l'espèce, la perte de gain s'élève donc à 1'362 fr. 80 (2'810 fr. - 1'447 fr. 20). Ainsi le montant de l'indemnité journalière suspendue est fixé à 50 fr. 25 (1'362 fr. 80 x 80 % : 21, 7) et non à 103 fr. 60 (2'810 fr. x 80 % : 21, 7) comme l'a calculé la caisse.

En revanche, à défaut de gain intermédiaire réalisé en octobre 2014, dès l'instant où la recourante n'avait plus droit à son salaire, consécutivement à son licenciement, la suspension du droit à l'indemnité se calcule sur l'indemnité entière pour ce mois-là.

7. a) Il s'ensuit l'admission partielle du recours et la réforme de la décision sur opposition du 21 janvier 2015 dans le sens des considérants précédents.

b) Il n'est pas perçu de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). La recourante n'ayant au surplus pas eu

recours aux services d'un mandataire professionnel, il n'y a pas non plus lieu d'allouer de dépens (art. 61 let. g LPGA; art. 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I.** Le recours interjeté le 18 février 2015 par C._____ est partiellement admis.
- II.** La décision sur opposition du 21 janvier 2015 est réformée en ce sens que le montant de l'indemnité journalière de chômage suspendue s'élève à 50 fr. 25 (cinquante francs et vingt cinq centimes) pour le mois de septembre 2014.
- III.** Le dossier de la cause est renvoyé à la V._____ pour nouveaux décompte mensuels.
- IV.** 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 :

- C._____, à Lausanne,
- V._____, 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 :