

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 17 octobre 2016

Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Chaboudez

Cause pendante entre :

J._____, à W._____, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division Juridique, à Lausanne,
intimée.

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

E n f a i t :

A. J._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1963, a travaillé depuis mars 2012 pour l'entreprise A._____, en dernier lieu comme encadrant de cuisine répondant à 100 % sur les sites de M. _____ et O._____. Suite à une réorganisation interne, l'entreprise A._____ a proposé à l'assuré, par courrier du 18 septembre 2015, un nouveau poste d'encadrant de cuisine à 50 % dont le lieu de travail n'était pas encore identifié et qui débiterait le 1^{er} janvier 2016, l'informant que s'il refusait cet emploi, son contrat de travail serait résilié pour le 31 décembre 2015. Le 28 septembre 2015, l'assuré a communiqué qu'il n'acceptait pas les nouvelles conditions de travail proposées, suite à quoi A._____ a confirmé la résiliation de son contrat de travail.

L'assuré a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à partir du 1^{er} janvier 2016.

En date du 11 janvier 2016, A._____ a indiqué à la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) que le nouveau poste proposé était un poste d'encadrant de cuisine à 50 %, avec comme horaires 6h45 à 9h15 et 17h45 à 19h30 environ, soit un total de 20h45 par semaine. Le salaire proposé était de 72'038 fr. 20 brut par an, soit 2'770 fr. 70 par mois à 50 %, tandis que le lieu de travail n'avait pas encore été défini au moment de la proposition d'emploi. L'employeur ne voyait pas de bonnes raisons qui auraient poussé l'employé à refuser ce poste.

Par courrier du 14 janvier 2016, la Caisse a invité l'assuré à expliquer pourquoi il avait refusé l'emploi proposé. Dans sa réponse du 15 janvier 2016, il a fait valoir, d'une part, que ce poste ne tenait pas raisonnablement compte de ses aptitudes et de l'activité qu'il avait précédemment exercée, à savoir un poste de responsable, d'autre part, que le déplacement jusqu'au lieu pressenti pour cet emploi lui aurait pris plus de deux heures pour l'aller et plus de deux heures pour le retour compte tenu de l'horaire coupé et du fait qu'il n'avait pas de véhicule à

disposition. Il précisait encore qu'avec les transports publics, il n'aurait pu arriver sur place qu'à 7h15 alors qu'il aurait dû commencer à 6h45 le matin. De plus, il aurait touché une rémunération inférieure à 70 % de son gain assuré.

Par courriel du 22 janvier 2016, A._____ a expliqué que le nouveau lieu de travail n'avait pas été défini puisque l'assuré avait refusé la proposition d'emploi. Selon leur convention collective de travail (CCT), les frais supplémentaires de déplacement occasionnés par le changement de lieu d'activité auraient été compensés par l'employeur pendant une année, le calcul se faisant sur la base du coût des indemnités kilométriques pour déplacement professionnel ou de celui d'un abonnement de transports publics ; en cas de déménagement visant à se rapprocher du nouveau lieu d'activité, l'indemnité aurait continué à être versée jusqu'au terme initialement prévu.

Par décision du 26 janvier 2016, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité journalière de l'assuré pour une durée de 16 jours dès le 1^{er} janvier 2016, au motif qu'il avait refusé un emploi convenable et s'était ainsi retrouvé fautivement au chômage.

B. L'assuré s'est opposé à cette décision en date du 27 janvier 2016, invoquant que l'emploi proposé n'était pas convenable pour les motifs qu'il avait déjà exposés le 15 janvier 2016.

Par décision sur opposition du 13 mai 2016, la Caisse a partiellement admis l'opposition déposée par l'assuré et réformé la décision litigieuse en ce sens que la suspension a été réduite à 15 jours indemnisables dès le 1^{er} janvier 2016. La Caisse a considéré que l'assuré avait l'obligation d'accepter l'emploi proposé, même s'il ne correspondait pas à ses attentes, que cet emploi était convenable, précisant que la loi ne protégeait pas les assurés qui refusaient des postes exigeant moins de qualifications que celles dont ils pouvaient se prévaloir. Se référant à des indications données par l'entreprise A._____ par téléphone le 25 janvier 2016, la Caisse a mentionné que le lieu de travail aurait

vraisemblablement été le même qu'auparavant, soit O._____ et V._____, de sorte qu'il n'aurait pas fallu plus de quatre heures de trajet par jour à l'assuré qui habitait W._____. Elle a calculé que le salaire mensuel de ce nouvel emploi aurait été de 6'003 fr. 20, soit un montant supérieur au gain assuré de l'intéressé, lequel s'élevait à 5'912 francs. Estimant que l'assuré avait commis une faute grave, la Caisse s'est basée sur une suspension de 31 jours, soit le minimum légal pour ce genre de faute, qu'elle a réduite au prorata du chômage causé fautivement, c'est-à-dire la différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité compensatoire que l'assuré aurait touchée (190 fr. 70 - 93 fr. 90 = 96 fr. 80). Le montant correspondant au chômage fautif de 96 fr. 80 étant le 50 % de l'indemnité journalière, le nombre de jours de suspension devait être réduit à 15,5 et arrondi à 15.

C. L'assuré a recouru contre cette décision le 12 juin 2016 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. Il a allégué que lors des entretiens qu'il avait eus avec ses supérieurs les 8 et 15 septembre 2015, il n'avait pas été informé que le lieu de travail ne serait probablement pas modifié, qu'au contraire, il lui avait été signifié que le lieu pressenti pourrait être Z._____ et qu'il ignorait que ses frais de déplacements auraient été pris en charge. Il a soutenu que s'il avait eu les informations nécessaires, sa décision aurait été différente, qu'il avait d'ailleurs déjà souvent accepté des modifications de contrat de la part de son employeur et que son ancien poste existait toujours sous une autre dénomination, ce qui démontrait que A._____ ne souhaitait simplement plus poursuivre leur collaboration. Il a produit ses contrats de travail avec A._____ des 7 mars 2012, 11 septembre 2012 et 28 août 2013, ainsi que les avenants des 24 mai 2012, 2 octobre 2013, 18 juin et 13 août 2014. Il en ressort qu'il a travaillé sur six autres sites, en plus M._____ (rte de V._____) et O._____, à savoir [...] et [...].

Dans sa réponse du 16 août 2016, la Caisse a proposé le rejet du recours.

E n d r o i t :

1. a) Sous réserve de dérogations expresses, 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 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]).

Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (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 (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]).

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'espèce, interjeté dans le respect du délai légal et des autres conditions de forme (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

b) Dans le canton de Vaud, la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD).

L'objet du litige est de déterminer si c'est à juste titre que l'assuré s'est vu infliger une suspension de 15 jours de son droit à l'indemnité de chômage pour s'être retrouvé sans travail par sa propre faute. Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la

compétence du magistrat instructeur statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) 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 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

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, selon l'art. 44 al. 1 OACI, l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (let. a), de même que 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 (let. b).

En cas de congé-modification, au moyen duquel l'employeur ne vise pas en premier lieu la résiliation du contrat de travail, mais propose la poursuite de la relation de travail à des conditions modifiées, le comportement de l'assuré qui refuse la modification du contrat doit être examiné au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (TF 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 3.2 et les références citées).

Il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 ; 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4 ; 8C_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4; TFA C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b).

b) La jurisprudence dans le domaine de l'assurance-chômage part du principe que même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 28 ad art. 30, p. 307). Le seul fait qu'un emploi proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux vœux professionnels de l'assuré n'autorise pas encore à refuser cette occasion de travail en cas de risque élevé de se retrouver au chômage. Rien n'empêche le travailleur de considérer que l'emploi en question ne constitue qu'une transition vers la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^e éd. 2006, p. 407).

En d'autres termes, dans les cas de congé-modification, l'assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables, pour autant que celles-ci demeurent dans les limites de la notion de travail convenable (cf. Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 27 ad art. 30 p. 307, et Assurance-chômage, p. 439 ; Werner Gloor, Le congé-modification et l'acceptation de l'offre modificative abusive, in DTA 2008 p. 249-268, spéc. p. 259s.).

c) La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui :

- ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b),
- 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 (let. f),

- doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ou
- lui procure une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, 1^{ère} phrase).

La notion de « conditions nettement plus précaires » au sens de l'art. 16 al. 2 let. h LACI se rapporte essentiellement au dumping salarial. Par cette disposition, la loi cherche à combattre la pratique qui consiste pour les employeurs à faire pression sur les employés en période de difficultés économiques, afin que ces derniers acceptent une modification de leur contrat de travail en leur défaveur. Si le salaire est ici particulièrement visé, les autres prestations liées au contrat de travail (droit aux vacances, droit au salaire durant une période d'incapacité de travail, etc.) entrent aussi en ligne de compte pour déterminer s'il y a précarisation. Il convient de prendre en compte non seulement l'éventuelle réduction de salaire, mais également la dégradation des conditions de travail n'ayant pas de répercussions directes sur le salaire (Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 44 ad art. 16, p. 193).

3. En ce qui concerne la preuve, 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 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). Il n'existe 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 ; 126 V 319 consid. 5a).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut 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 (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n° 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 31 ad art. 30, p. 308).

4. En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas accepté de signer le nouveau contrat qui lui était proposé par A. _____ en remplacement de celui qui a été résilié pour le 31 décembre 2015, dans le respect des obligations légales et conventionnelles. Le point de savoir s'il est sans travail par sa propre faute dépend essentiellement du caractère convenable des nouvelles conditions de travail qui lui étaient proposées.

Le recourant allègue que le poste proposé ne tenait pas raisonnablement compte de ses aptitudes ni de l'activité qu'il avait précédemment exercée, à savoir un poste de responsable, et que le déplacement jusqu'au lieu pressenti pour cet emploi, soit Z. _____, lui aurait pris plus de deux heures pour l'aller et plus de deux heures pour le retour compte tenu de l'horaire coupé et du fait qu'il n'avait pas de véhicule à disposition. Il invoque également que son salaire aurait été inférieur au 70 % de son gain assuré.

a) L'entreprise A. _____ a proposé au recourant un contrat en tant qu'encadrant de cuisine dès janvier 2016. Il s'agit de la même fonction qu'il avait déjà exercée de mars à août 2012 avant d'être nommé encadrant cuisine répondant dès septembre 2012. Si le niveau de responsabilité de ce nouveau poste est certes moins élevé, il faut néanmoins relever qu'il tient suffisamment compte des capacités de l'assuré, puisque ce dernier avait déjà occupé ce poste quelques années auparavant, étant par ailleurs précisé que le salaire proposé, à savoir

72'038 fr. 20 brut par an, est analogue à celui touché par l'assuré (soit 68'157 fr. 70 brut en 2013, selon son contrat du 28 août 2013). En outre, il faut rappeler que l'art. 16 al. 2 let. b LACI ne protège pas les assurés qui refuseraient des emplois qui exigent moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir (TF C 130/03 du 6 février 2004 consid. 2.3 ; Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 25 ad art. 16 p. 187).

b) S'agissant du temps de déplacement jusqu'au lieu de travail, ce dernier n'était pas encore déterminé au moment où la proposition de contrat a été faite à l'assuré. A._____ a par la suite indiqué oralement à la Caisse que l'assuré aurait vraisemblablement continué à travailler aux mêmes endroits, à savoir à V._____ (en réalité M._____, route de V._____) et O._____. De son côté, le recourant a allégué que c'est Z._____ qui avait été évoqué comme nouveau lieu de travail. Même si tel avait été le cas, l'assuré n'a pas établi au degré de la vraisemblance prépondérante que ce lieu de travail aurait rendu l'emploi proposé non convenable. Le temps de déplacement de son domicile à Z._____ est certes de plus d'une heure en transports publics, trajet qu'il aurait dû faire quatre fois par jour en raison des horaires coupés (6h45 à 9h15 et 17h45 à 19h30). Cependant, pour que cet emploi soit réputé non convenable, il faut encore qu'il n'existe aucune possibilité pour l'assuré de loger au lieu de travail sans qu'il soit empêché de remplir ses devoirs envers ses proches (cf. TF C 22/04 du 8 octobre 2004 consid. 4.3 ; DTA 1981 p. 123). Or, en l'occurrence, rien n'indique que l'assuré aurait été empêché de déménager à proximité du nouveau lieu de travail puisque dans son formulaire de demande d'indemnités de chômage, il a indiqué ne pas avoir d'obligation d'entretien envers des enfants et être célibataire.

En outre, si son lieu de travail avait effectivement été modifié, l'assuré aurait pu bénéficier de la prise en charge de ses frais de déplacement pendant une année, indemnisation qui repose sur une clause de la CCT de A._____. Dans la mesure où le recourant était déjà employé depuis plusieurs années auprès de cette institution, il ne peut valablement se prévaloir du fait qu'il ignorait cette clause.

c) Dans la mesure où le nouveau poste proposé était un mi-temps, l'assuré aurait touché une rémunération inférieure à 70 % de son gain assuré, puisqu'il travaillait auparavant à 100 %. Il aurait alors eu la possibilité de s'inscrire au chômage et de toucher des indemnités compensatoires sur la base de l'art. 24 LACI, de sorte que le nouveau poste offert est réputé convenable au regard de l'art. 16 al. 2 let. i LACI également.

d) Finalement, on ne se trouve pas dans l'hypothèse visée par l'art. 16 al. 2 let. h LACI, étant donné que l'employeur n'a pas procédé à des congés-modifications pour procéder à de nouveaux engagements dans des conditions nettement plus précaires, mais a agi dans un contexte de restructuration de son organisation. D'ailleurs, comme vu ci-dessus, le salaire proposé à l'assuré était analogue à celui qu'il touchait déjà.

e) Dès lors, dans la mesure où l'assuré a refusé une proposition de contrat pour un travail convenable, c'est à juste titre que la Caisse l'a suspendu dans son droit à l'indemnité.

5. a) La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

L'art. 45 al. 4 let. b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, c'est-à-dire de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives, notamment au type d'activité proposé, au salaire offert ou à l'horaire de travail (ATF 130 V 125 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2 et 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6).

Lorsque la modification du contrat de travail a pour effet de transformer un revenu réputé convenable en gain intermédiaire donnant droit à des indemnités compensatoires au sens des art. 24 LACI et 41a OACI, la suspension portera uniquement sur la différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité compensatoire, puisque ce n'est que dans cette mesure que le chômage est fautif (Bulletin LACI IC du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], éd. janvier 2016, ch. D19 [état : octobre 2011]).

b) En l'occurrence, dans sa lettre du 18 septembre 2015, A._____ a annoncé à l'assuré qu'il allait résilier son contrat de travail et lui a proposé un nouveau poste, qui modifiait son niveau de responsabilités, à savoir qu'il n'aurait plus été répondant dans sa fonction d'encadrant de cuisine. Son taux d'activité et ses horaires de travail auraient également été différents, puisqu'il s'agissait d'un poste à 50 % avec horaires coupés au lieu du 100 % qu'il exerçait. Enfin, le lieu de travail n'était « pas encore identifié » au moment de la proposition de contrat.

aa) Le procédé du congé-modification est licite, mais peut se révéler abusif en fonction du contenu, de la finalité ainsi que de la mise en œuvre de l'offre modificative. Plus particulièrement, cette dernière sera qualifiée d'abusives lorsqu'un changement des conditions de travail est certes nécessaire, mais que la modification proposée s'avère manifestement inappropriée par rapport au but recherché (principe de la proportionnalité) ou s'insère dans une disproportion évidente des intérêts en présence ou encore demande au travailleur des sacrifices que l'on ne saurait réclamer raisonnablement de lui (critère de l'admissibilité, lequel est différent de celui de travail convenable au sens de l'art. 16 LACI). Il est de plus interdit à l'employeur de mettre en vigueur les modifications immédiatement, sans attendre la fin du délai de préavis (cf. ATF 123 III 246 consid. 3 et 4 ; Werner Gloor, Le congé-modification et l'acceptation de l'offre modificative abusive, in DTA 2008 p. 249-268).

Le Tribunal fédéral a qualifié de faute de gravité moyenne – justifiant une suspension d’une durée de 19 jours – le refus d’un assuré d’accepter une modification du contrat de travail au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances (TF C 230/01 du 13 février 2003 consid. 3.3 in DTA 2003 n° 26 p. 248). De même, il a admis que le refus de travailler sur un autre site, s’il est à l’origine du licenciement, n’entraînait pas nécessairement une suspension de l’indemnité pour faute grave (TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2).

bb) En l’espèce, A._____ a inscrit la modification du contrat de travail de l’assuré dans le cadre d’une restructuration, plus particulièrement d’une réorganisation du département « Cuisine » et a indiqué qu’en cas d’acceptation, le nouveau contrat prendrait effet au 1^{er} janvier 2016, soit au terme du délai de résiliation (cf. lettre de A._____ du 18 septembre 2015). Malgré la modification du niveau de responsabilités, le salaire proposé n’a pas subi de changement significatif, si ce n’est qu’il allait être réduit en proportion de la diminution du taux d’activité. S’agissant du lieu de travail, celui-ci n’était pas encore identifié au moment de la proposition de contrat et ne l’a pas été par la suite puisque le recourant a refusé la proposition de nouveau contrat. Dans son courriel du 22 janvier 2016, A._____ a précisé qu’en cas de changement de lieu d’activité, l’assuré aurait perçu une compensation de ses frais de déplacement pendant une année, y compris en cas de déménagement, conformément à la CCT. A._____ aurait également mentionné par téléphone du 25 janvier 2016 à la Caisse (dont il n’y a aucune trace au dossier en dehors de la décision sur opposition) que le lieu de travail aurait vraisemblablement été le même qu’auparavant, soit O._____ et V._____ (à noter qu’il s’agit en réalité de la route de V._____ à M._____). Dans son recours, l’assuré a cependant invoqué qu’au moment de l’entretien qu’il a eu avec ses supérieurs le 8 septembre 2015 – auquel il est fait référence dans la proposition de nouveau contrat du 18 septembre 2015 – le lieu de travail pressenti était alors Z._____, étant donné que [...] de cette commune allait être le prochain à accueillir [...]. On ne peut exclure, au titre de la vraisemblance prépondérante, que le recourant aurait effectivement dû aller travailler à Z._____, étant par

ailleurs précisé qu'il avait déjà travaillé dans la région, à savoir à [...], [...] et [...]. Au vu de ce qui précède, il faut conclure qu'il existait une réelle incertitude quant au lieu de travail futur, lequel n'a par ailleurs jamais été déterminé par la suite. Quoi qu'il en soit, dans la mesure où l'assuré avait déjà travaillé dans la région de la Côte, il était admissible d'exiger de lui qu'il retourne travailler là-bas, étant également rappelé qu'il n'a pas d'enfants à charge. De plus, conformément à la CCT, il aurait bénéficié d'une indemnité pour ses frais de déplacement pendant une année, même en cas de déménagement à proximité du nouveau lieu de travail. Comme déjà mentionné, il ne peut valablement invoquer qu'il ignorait l'existence de cette disposition de la CCT, puisqu'il travaillait pour A. _____ depuis plusieurs années déjà.

cc) Compte tenu de ces circonstances, il ne saurait être retenu que l'intimée a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en estimant que l'assuré avait commis une faute grave par son refus du nouveau contrat. La Caisse était donc légitimée à retenir, comme base de calcul, une suspension du droit à l'indemnité de chômage d'une durée de 31 jours, ce qui correspond au minimum légal prévu à l'art. 45 OACI en cas de faute grave.

c) C'est également à juste titre que l'ORP a calculé la durée de la suspension en relation avec le montant du salaire de l'emploi refusé et les indemnités compensatoires que l'assuré aurait pu toucher s'il avait accepté cet emploi. En effet, il y a lieu de tenir compte de cet élément pour fixer la sanction, laquelle ne concerne que la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et le montant de l'indemnité compensatoire qu'il aurait touchée.

Il convient en définitive de retenir que la suspension de 15 jours qui a été infligée à l'assuré respecte le principe de proportionnalité, de sorte qu'elle doit être confirmée.

6. En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant - qui a du reste agi sans l'aide d'un mandataire professionnel - n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 13 mai 2016 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III. Il est statué sans frais ni dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- J. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent

être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :