

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 22 septembre 2017

Composition : Mme THALMANN, juge unique
Greffière : Mme Kuburas

Cause pendante entre :

Q._____, à [...], recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, à Lausanne, intimée.

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

E n f a i t :

A. Q. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé dès le 1^{er} octobre 2016 pour une durée indéterminée au taux de 85 % en qualité de « collaborateur commercial bilingue FR/ALL » par l'entreprise K. _____ (ci-après : l'employeur), sis à [...].

D'un courrier électronique du 26 septembre 2016, il est notamment apparu que le département des ressources humaines et comptabilité (ci-après : le département) du K. _____ a transmis à l'assuré une copie du contrat de travail ainsi que le règlement d'entreprise en vigueur. S'agissant du contrat de travail, le département a demandé à l'assuré de bien vouloir étudier ledit contrat, de le signer et de le retourner par retour de mail, ainsi que signer l'original le 4 octobre suivant lors de la prise de travail. Le département indiquait également que le tableau des horaires avait été corrigé à la suite de la discussion qu'ils avaient eue le 22 septembre 2016.

Par courriel du 27 septembre 2016, l'assuré a demandé au département s'il était possible de corriger le contrat de travail, dès lors que le salaire annuel convenu était de 80'600 fr. et non de 80'400 francs.

Le 28 septembre 2016, le département a transmis à l'assuré le contrat modifié.

Le contrat de travail signé et daté du 1^{er} octobre 2016 faisait mention d'un salaire mensuel brut de 6'725 fr. pour un taux de 85 % ; d'un temps d'essai jusqu'au 31 octobre 2016 ; d'un horaire hebdomadaire de 42 heures réparti sur cinq jours et demi (du lundi au samedi) ; et que le présent contrat était soumis à l'ACTT-agr (arrêté vaudois du 3 avril 2000 établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture ; RSV 222.55.1), au CO (code des obligations du 30 mars 2011 ; RS 220) ainsi qu'au règlement d'entreprise.

Par courrier du 24 octobre 2016, l'employeur a pris acte de la décision de l'assuré de vouloir rompre les rapports de travail pour le 31 octobre suivant.

En date du 21 novembre 2016, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) d' [...] pour un taux de disponibilité à la recherche d'un emploi de 100 % et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à compter de cette date auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée).

Pour ce faire, l'assuré a dûment rempli le formulaire intitulé « Demande d'indemnité de chômage » et y a fait savoir qu'il avait résilié son contrat de travail avec le K. _____ le 24 octobre 2016 pour le 31 octobre suivant, au motif que les conditions qui avaient été fixées lors de son engagement n'étaient plus valables.

Invité par la caisse à préciser les raisons l'ayant amené à résilier son contrat de travail, l'assuré a indiqué dans un courrier du 15 décembre 2016, qu'il avait dans un premier temps retiré sa candidature à la suite de l'entretien d'embauche avec le directeur du K. _____, motif pris qu'il avait des doutes concernant le bon fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail. Il a expliqué que le directeur l'avait ensuite contacté pour trouver un arrangement qui conviendrait aux deux parties quant aux conditions de travail, arrangement qui aurait été trouvé selon les propos de l'assuré. Il a ensuite exposé que lors de la signature du contrat - soit une semaine après la prise de travail - il a constaté que les conditions de travail y figurant n'étaient pas celles convenues oralement. Il a en effet relevé que le directeur avait besoin d'une personne pour le seconder afin de redresser l'entreprise en difficulté, ce qui allait au-delà d'un poste de collaborateur commercial/administratif. De plus, les horaires de travail de tous les jours étaient de 7 heures 15 à 18 heures 30, voire plus tard, et le samedi matin de 7 heures 15 à 13 heures. Il a dès lors pris la décision de démissionner durant le temps d'essai qui arrivait à terme. Il

a précisé avoir donné son congé durant le temps d'essai, car au-delà, il aurait dû observer un préavis de résiliation de deux mois et, au vu des horaires de travail, il lui aurait été impossible de chercher un nouvel emploi.

Aux termes d'une attestation de l'employeur remplie le 22 décembre 2016, l'entreprise K._____ a confirmé les dates d'engagement et de démission de l'assuré.

Par décision du 6 janvier 2017, la caisse a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de trente et un jours dès le 21 novembre 2016, au motif qu'il avait donné sa démission le 24 octobre 2016 avec effet au 31 octobre suivant. Elle a considéré que l'assuré avait porté une part de responsabilité dans la perte de son emploi dans la mesure où, l'emploi abandonné demeurait convenable et ce, nonobstant ses explications du 15 décembre 2016. Elle a dès lors retenu que l'assuré avait commis une faute grave.

Le 12 janvier 2017, l'assuré a formé opposition contre cette décision. S'il a concédé avoir résilié son contrat de travail auprès du K._____ sans être assuré d'un autre emploi, il a en revanche soutenu qu'il n'était pas le seul responsable de cette résiliation. A cet égard, il a fait valoir que l'employeur avait également une part de responsabilité. Il a en outre prié la caisse de prendre en considération le fait qu'il avait consacré tout son temps à la recherche d'un emploi après la fin des rapports de travail afin d'éviter d'émerger à l'assurance-chômage, raison pour laquelle il ne s'était inscrit auprès de l'ORP que le 21 novembre 2016. Il a d'ailleurs annoncé qu'il avait retrouvé un emploi auprès de la société [...] débutant mi-janvier 2017. La période de chômage étant ainsi de courte durée, il a sollicité la révision de la pénalité de trente et un jours, qui lui avait été imputée, et de la réduire en conséquence.

Par décision sur opposition rendue le 13 février 2017, la caisse a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision du 6 janvier 2017. Dans sa motivation, elle a retenu que l'assuré avait résilié son contrat de travail sans l'assurance d'obtenir un nouvel emploi et qu'il n'avait pas apporté la preuve permettant de qualifier l'emploi abandonné de non convenable.

B. Par acte du 20 février 2017, Q._____ a interjeté recours auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision précitée en concluant principalement à son annulation et, subsidiairement à sa réforme dans le sens d'une réduction de la suspension. Il fait grief à la caisse de ne pas avoir analysé de manière approfondie les arguments soulevés dans opposition du 12 janvier 2017. Sur ce point, il relève que la caisse a d'ailleurs commis une erreur en mentionnant qu'il avait donné son congé par oral, alors qu'il a mis un terme aux rapports de travail le liant au K._____ par écrit. Il allègue qu'il n'est pas le seul responsable de cette résiliation et que l'employeur a également une part de responsabilité. A cet égard, il explique que l'employeur n'a pas respecté les conditions de travail convenues. Il n'a toutefois pas demandé à ce que ces dernières soient mises par écrit, de crainte de se mettre dans une position de porte à faux vis à vis de son employeur. Il fait valoir en outre, qu'il a consacré tout son temps à la recherche d'un nouvel emploi durant les trois semaines suivant le terme de son contrat, dans le but d'éviter de venir s'inscrire à l'assurance-chômage. Il précise qu'il a retrouvé un nouvel emploi dès le 16 janvier 2017, élément qui n'a pas été pris en considération par l'intimée dans le prononcé de la suspension.

Dans sa réponse du 27 mars 2017, l'intimée a proposé le rejet du recours ainsi que le maintien de la décision querellée.

Par réplique du 5 avril 2017, le recourant a confirmé ses conclusions. Il sollicite en outre l'audition de C._____, ancienne collaboratrice de l'employeur, afin de présenter en détail l'organisation et le dysfonctionnement du K._____.

Par duplique du 5 mai 2017, l'intimée s'est référée à ses précédentes écritures.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage, sauf dérogations expresses (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 du lieu où l'assuré se soumet au contrôle obligatoire lorsque la cause concerne l'indemnité de chômage (art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02], par renvoi de l'art. 128 al. 1 OACI).

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, le recours a été interjeté en temps utile et satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La procédure devant le tribunal cantonal des assurances, institué par chaque canton en application de l'art. 57 LPGA, est réglée par le droit cantonal, sous réserve de l'art. 1 al. 3 PA (loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative ; RS 172.021) et des exigences minimales fixées par l'art. 61 LPGA.

Dans le canton de Vaud, la procédure de recours est régie par la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36), qui s'applique notamment aux recours dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit à cet égard la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (cf. 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, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En tant qu'autorité de recours contre les décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision. De surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164 ; 125 V 413 consid. 2c ; 110 V 48 consid. 4a).

b) Est litigieuse la question de savoir si l'intimée était fondée à confirmer la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours à compter du 21 novembre 2016. Il y a dès lors lieu de déterminer si, au regard des circonstances, on pouvait exiger du recourant qu'il ne se départisse pas de son contrat auprès du K. _____ avant d'avoir l'assurance d'un nouvel emploi.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'instruire plus en avant sur le point de savoir si le recourant a donné son congé par écrit ou par oral.

3. a) Selon 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. L'art. 44 al. 1 let. b OACI prévoit qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Ce motif de suspension s'applique aussi à une résiliation durant le temps d'essai (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess, Genève/Zurich/Bâle 2014, ad. art. 30 n° 32 p. 309 et les références citées).

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. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et les références citées). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

b) Pour qu'un assuré puisse être sanctionné sur la base de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, 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) (BORIS RUBIN, op. cit. ad. art. 30 n° 33 ss p. 309).

Dans le cadre de l'art. 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 (TF C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 ; C 135/02 du 10 février 2003 consid. 2.1.2). 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 (DTA 1989 p. 88 et 89). Il s'agit toutefois de tenir compte de l'ensemble de circonstances. 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. 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 (BORIS RUBIN, op. cit., ad. art. 30 n° 36 ss p. 309 et les références citées).

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 (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées).

4. a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 24 octobre 2016, soit durant le temps d'essai, pour le 31 octobre suivant sans l'assurance préalable d'un nouvel emploi.

Ainsi, force est de constater que les deux premières conditions justifiant le prononcé d'une sanction sur la base de l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont réalisées (cf. consid. 3b supra).

b) Il convient dès lors d'examiner si la troisième condition de l'art. 44 al. 1 let. b OACI est également réalisée dans le cas d'espèce, à savoir si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conserve son emploi auprès du K._____.

Pour trancher cette question, il faut déterminer en premier lieu si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI. Ainsi, ne commet aucune faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI l'assuré qui abandonne un emploi non convenable. Conformément à l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées). L'art. 16 al. 2 let. a LACI pose à cet égard le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail 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.

c) Le recourant affirme que l'employeur n'a pas respecté les conditions de travail fixées oralement lors de l'entretien d'engagement. A cet égard, il fait valoir que c'est lors de la signature du contrat qu'il a constaté que les conditions y figurant n'étaient pas celles convenues. De plus, il allègue que la charge de travail qu'il s'est vue attribuer allait au-delà d'un poste de collaborateur commercial/administratif et qu'il effectuait un horaire de travail plus important que prévu.

Or, le recourant n'explique aucunement quelles étaient les conditions de travail fixées. On ignore ainsi à quelles conditions il se réfère. Le contrat de travail du 1^{er} octobre 2016 renvoie toutefois à l'ACTT-agr ainsi qu'aux dispositions du CO. L'ACTT-agr (art. 12) prévoit une durée de travail de 49 heures 30 pour un taux de travail à 100 %. Le recourant a été engagé à un taux de 85 % correspondant à 42 heures par semaine en moyenne. La durée de travail prévue contractuellement est donc conforme à l'ACTT-agr. Il en est de même s'agissant du salaire, puisque le salaire fixé par les parties (6'725 fr.) est largement supérieur au salaire minimal prévu par l'ACTT-agr (3'420 fr. [art.18]) dès le 1^{er} janvier 2016.

Ainsi le recourant a failli à apporter la preuve permettant de qualifier l'emploi abandonné de non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a LACI.

d) Le recourant prétend ensuite que le poste occupé allait au-delà de celui pour lequel il avait été engagé et que c'est lors de la signature du contrat de travail – soit une semaine après la prise de travail – qu'il a constaté que les conditions de travail ne correspondaient pas à celles convenues. Le recourant échoue toutefois à établir que les conditions de travail étaient telles qu'il ne lui était plus possible de poursuivre les rapports de travail auprès du K. _____ avant de trouver un autre emploi. Par ailleurs, aucun élément au dossier ne tend à le démontrer au degré de la vraisemblance prépondérante.

On s'étonne tout de même que le recourant avance que ce n'est que lors de la signature du contrat qu'il a réalisé que les conditions de travail n'étaient pas celles convenues. Il apparaît que le département du K. _____ lui a envoyé une copie du contrat par courrier électronique du 28 septembre 2016 – soit plusieurs jours avant la prise de travail – et que les pièces au dossier ne rendent pas compte d'une interpellation de la part du recourant envers l'employeur à cet égard. Le recourant ne l'invoque pas non plus.

De plus, on constate que le contrat de travail mentionne que le recourant a été engagé en qualité de « collaborateur commercial bilingue FR/ALL », soit le poste pour lequel il dit avoir été engagé. A ce sujet, on précisera aussi qu'un poste peut ne pas réaliser tous ses idéaux. Rien n'empêche l'assuré de considérer que l'emploi qu'il occupe ne constituera qu'une transition entre cet emploi et la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (cf. DTA 1977 p. 153).

C'est ici le lieu de rappeler que des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne suffisent pas pour justifier un abandon d'emploi (cf. consid. 3b supra); il incombe en effet préalablement à l'employé de faire ou du moins tenter de faire valoir ses droits auprès de l'employeur, le cas échéant en ayant recours à la médiation de certaines autorités (telle l'inspection du travail ou un syndicat) ou en faisant valoir ses droits en justice avant de résilier le contrat. Dans le cas d'espèce, il ne ressort pas que le recourant a accompli de telles démarches avant de présenter sa démission à son employeur et il ne l'invoque du reste pas.

Cela étant, le recourant avait malgré tout - au sens de l'assurance-chômage - l'obligation de trouver un nouvel emploi qui corresponde mieux à ses attentes avant de donner sa démission. Or, c'est exactement l'alternative inverse qu'il a suivie, en faisant ainsi intervenir délibérément l'assurance sociale alors qu'il aurait pu l'éviter.

Il en découle qu'on ne saurait admettre que l'on ne pouvait pas exiger de la part du recourant qu'il conserve son emploi en attendant de trouver un autre emploi.

e) En outre, on ne voit pas quel argument le recourant pourrait tirer du fait qu'il a donné son congé durant son temps d'essai. Certes, si cette période permet effectivement aux parties de décider si elles souhaitent confirmer leur engagement, elle ne libère pas pour autant l'assuré de son devoir de trouver un nouvel emploi avant de donner sa démission. Un assuré qui résilie son contrat de travail durant le temps d'essai commet donc également une faute, car l'élément décisif est celui de la possibilité de gagner sa vie, donc la possibilité de ne pas causer de dommage à l'assurance (cf. consid. 3a supra).

De plus, on précisera que selon l'art. 11 de l'ACTT-agr, l'employeur doit accorder au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour la recherche d'un autre emploi. Le recourant aurait

ainsi pu persévérer et poursuivre l'activité au-delà du premier mois tout en cherchant un autre emploi correspondant davantage à ses attentes.

f) Quant aux arguments selon lesquels le recourant allègue qu'il a attendu le 21 novembre 2016 pour s'annoncer à l'ORP et qu'il a retrouvé rapidement un nouvel emploi, ils ne permettent pas d'exclure la faute de l'intéressé dans la perte de son emploi.

Pour le surplus, aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet d'établir que son licenciement est dû à un autre motif que son comportement.

g) En définitive, les problèmes dont le recourant fait état n'apparaissent pas avoir été tels qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conserve son poste de travail au sein de l'entreprise K._____. Il s'ensuit qu'en résiliant les rapports de travail le 24 octobre 2016 sans être assuré d'un autre emploi, le recourant s'est retrouvé au chômage par sa propre faute, s'exposant ainsi à une sanction au sens de l'art 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

5. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 ; 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b et 125 V 193 consid. 2). 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 126 V 322 consid. 5a ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 130 I 180 consid. 3.2).

Les éléments au dossier sont clairs, dénués de contradiction et permettent de statuer en pleine connaissance de cause, il n'y a donc pas lieu de donner suite à la réquisition d'audition de témoin du recourant. En effet, l'audition de C. _____ ne saurait modifier les considérations qui précèdent, les faits pertinents ayant pu être constatés à satisfaction de droit (appréciation anticipée des preuves). De plus, le recourant ayant eu tout le loisir de s'exprimer au cours de la présente procédure, il n'y a pas lieu d'ordonner des mesures d'instruction complémentaires (à savoir la prise d'information auprès de l'employeur et la tenue d'une audience). En effet, si l'assureur ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu de rechercher d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 131 I 153 consid. 3 ; 125 I 127 consid. 6c/cc ; TF 8C_26/2015 du 5 janvier 2016 consid. 4.2.1 ; 8C_764/2009 du 12 octobre 2009 consid. 3.2 et les références citées). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. ([Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101] ; ATF 124 V 90 consid. 4b ; 122 V 157 consid. 1d et les références citées ; SVR 2001 IV n° 10 p. 28 consid. 4b).

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

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI in fine). Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI).

Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI), sous réserve de circonstances particulières qui peuvent exceptionnellement amener l'autorité administrative ou les tribunaux à fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours (cf. ATF 130 V 125 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012).

Suivant les circonstances, la faute commise par un assuré qui a résilié son contrat durant le temps d'essai est moins grave qu'une rupture ultérieure des rapports de travail et peut être appréciée de manière moins sévère (TFA C 199/98 du 16 septembre 1998 consid. 3b et c ; C 226/98 du 15 février 1999 ; C 139/02 du 27 janvier 2003 consid. 2.4). En effet, le temps d'essai a précisément pour but de laisser les parties vérifier que leur accord repose sur des bases solides, qui leur conviennent mutuellement. Le fait de se départir du contrat pendant cette période peut ainsi ne constituer qu'une faute de gravité moyenne.

De plus, il y a lieu de prendre en considération que le recourant a pris en charge une partie du dommage entraîné, en attendant trois semaines avant de s'annoncer au chômage. Il s'agit ici d'une circonstance personnelle justifiant également une réduction de la durée de la suspension (TFA C 160/03 du 18 mai 2006 ; C 46/02 du 5 juillet 2002 ; C 48/01 du 21 novembre 2001).

Toutefois, le fait que le recourant ait retrouvé un emploi dès le 16 janvier 2017 n'est pas pertinent pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. La gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi mettant fin au chômage (ATF 113 V 54 ; 123 V 151 consid. 1c ; TFA C 73/03 du 28 décembre 2005).

Au vu de ce qui précède, il convient de réduire la durée de la suspension du droit à l'indemnité à seize jours pour avoir démissionné durant le temps d'essai sans l'assurance d'un nouvel emploi.

7. a) A l'aune de ce qui précède, la décision attaquée doit être réformée en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de chômage est fixée à seize jours ouvrables.

b) 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 n'est pas représenté par un mandataire professionnel (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est partiellement admis.

II. La décision sur opposition rendue le 13 février 2017 par la Caisse cantonale de chômage est réformée en ce sens que Q._____ est suspendu dans l'exercice de son droit aux indemnités journalières de chômage pour une durée de seize jours ouvrables dès le 21 novembre 2016.

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 :

- Q._____, à [...],
- Caisse cantonale de chômage, 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 :