

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 29 octobre 2019

Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

R. _____, à [...], recourant,

et

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

Art. 17, 24 al. 3 et 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b et 45 al. 3 let. a OACI

E n f a i t :

A. **a)**R. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], était inscrit au chômage auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Il était au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation ouvert auprès de la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...] (ci-après : la caisse ou l'intimée), courant du 18 décembre 2017 au 17 décembre 2019. Indemnisé à 70 % sur la base d'un gain assuré de 4'843 fr., il percevait une indemnité journalière de 156 fr. 25 ($[4'843 \text{ fr.} \times 70] / 100$) / 21.7 jours).

b) Durant son délai-cadre d'indemnisation, l'assuré a poursuivi une activité en gain intermédiaire, débutée le 1^{er} décembre 2017 et pour une durée indéterminée, auprès de la société N. _____ Sàrl (ci-après : l'employeur), à [...]. Le contrat de travail du 1^{er} décembre 2017 prévoyait l'engagement de l'assuré en tant que nettoyeur de catégorie professionnelle « E 3 » pour un salaire horaire brut de 18 fr. 95, avec une durée de travail de deux heures par semaine, soit le samedi de 09h00 à 11h00. La Convention Collective de Travail (CCT) pour le secteur du Nettoyage pour la Suisse romande (édition 2014 - 2017) faisait partie intégrante du contrat.

Selon les formulaires « Attestation de gain intermédiaire » (AGI) des mois de décembre 2017 à août 2018, les heures de travail de l'assuré pour le compte de N. _____ Sàrl étaient irrégulières, leur nombre bien plus élevé (de 1,5 jusqu'à 9,5 heures par jour) et leur exécution le plus souvent en dehors de l'horaire hebdomadaire prévu contractuellement.

Les bulletins de salaire des mois de décembre 2017 à août 2018 établis par l'entreprise N. _____ Sàrl font état du nombre d'heures travaillées et des gains intermédiaires suivants :

- 27.5 heures / gain intermédiaire de 479 fr. 75 (décembre 2017);

- 162 heures / gain intermédiaire de 2'721 fr. 90 (janvier 2018);
- 112.5 heures / gain intermédiaire de 2'129 fr. 40 (février 2018);
- 122.5 heures / gain intermédiaire de 2'335 fr. 25 (mars 2018);
- 151 heures / gain intermédiaire de 2'942 fr. (avril 2018);
- 135 heures / gain intermédiaire de 2'510 fr. 75 (mai 2018);
- 45 heures / gain intermédiaire de 886 fr. 65 (juin 2018);
- 14 heures / gain intermédiaire de 290 fr. 50 (juillet 2018), et;
- 13,5 heures / gain intermédiaire de 1'431 fr. 80 (août 2018).

Toujours selon ces fiches de salaire, pour son activité de nettoyeur auprès de N._____ Sàrl, l'assuré était rémunéré depuis le 1^{er} février 2018 à un tarif horaire brut de 21 fr. 70, et non plus 18 fr. 95.

c) Le 12 juin 2018, R._____ a débuté un travail intermédiaire comme « monteur à l'heure » pour le compte de la société K._____ Sàrl, à [...]. Cet engagement, de durée déterminée, était rémunéré à 23 fr. 80 brut par heure et s'exerçait à plein temps, soit 41.5 heures de travail par semaine. Dans les faits, cette collaboration s'est terminée le 14 septembre 2018 alors qu'elle prenait contractuellement fin le 12 septembre 2018.

d) Le 6 septembre 2018, l'employeur N._____ Sàrl a complété le formulaire « Attestation de gain intermédiaire » (AGI) pour août 2018. Il a indiqué que l'assuré avait résilié les rapports de travail le 11 août 2018 avec effet immédiat et précisé sous la rubrique « Motif de la résiliation du rapport de travail », qu'il avait quitté son poste en plein travail.

Par courrier électronique du même jour, l'assuré a informé la caisse d'un désaccord avec N._____ Sàrl sur le nombre d'heures de travail qui devaient encore lui être payées. Il a fait part également de sa crainte de voir son treizième salaire et son solde de vacances rester impayés.

L'assuré a écrit ce qui suit à la caisse le 9 octobre 2018 :

"[...] Comme je vous l'ai déjà dit dans des e-mails précédents, tout cela a commencé lorsqu'il [son employeur] a refusé de me payer les billets de train pour me rendre au lieu de travail ([...]) au moment où je suivais le cours de français (fourni par vous), cours que M. [...] savait déjà qu'il allait suivre et qu'il ne s'opposait pas. Après cet incident, je n'ai plus jamais été appelé au travail, je ne suis resté que chez les deux chantiers pour faire le ménage ([...] et [...]).

Je suis également accusé, et à travers la masse salariale (réclamée avec insistance et déjà corrigée) d'avoir manqué le 4 août [2018] et d'être absent le 11 août [2018] :

En ce qui concerne le jour 04, je suis allé au travail, je suis allé sur le chantier de [...] pour faire le nettoyage et je me suis rendu compte que tout était comme j'avais quitté la semaine précédente, sans aucun déchet à ramasser même, ce qui semblait être fermé les vacances. Puis je suis allé sur le chantier de [...], à qui, à mon grand étonnement, il était vide, ils s'étaient installés dans l'un des appartements semi-finis et n'en avaient pas été informés. Dans les deux cas, j'ai contacté M. [...], sans succès, puisque j'étais en vacances, alors j'ai contacté le membre pour l'informer de l'incident auquel il a répondu qu'il n'y avait pas de problèmes, que je ne devais pas m'inquiéter.

Le 11, M. [...] a accepté de me retrouver à [...] pour me dire le nouvel endroit à nettoyer et me remettre le bulletin de salaire. Ce n'est que quand je suis rentré chez moi que j'ai eu l'occasion de vérifier que je devais payer mon travail. Un peu contrarié, j'ai immédiatement téléphoné pour demander pourquoi, en raison de la barrière de la langue existante, c'était la femme de M. [...] qui m'avait parlé, qui m'a dit tout de suite que je ne paierai pas les heures, et que si le travail se terminerait là...J'ai répondu : d'accord comme tu veux.

Dès que j'ai raccroché, j'ai reçu le contact de mon collègue [...], qui est venu chercher les clés en ma possession.

Cette situation n'est toujours pas résolue, j'exige que ce monsieur me paie le LPP, qui m'appartient et ne m'a jamais été payé. Ce monsieur m'a fait un contrat de deux heures, mais j'ai travaillé à temps plein, probablement pour gagner ma vie, alors mes seigneurs m'ont aidé à résoudre ce problème.

Que ce soit clair, comme vous pouvez le constater, cet homme n'a aucune crédibilité, il m'a trompé et a essayé de me "voler" aux heures et au 13ème mois. Ce que je ne peux pas faire, c'est être blessé par toutes ces raisons. [...]"

e) Entre-temps, soit le 10 septembre 2018, l'employeur a répondu en ces termes à l'interpellation préalable de l'assuré pour la correction de son décompte de salaire du mois d'août 2018 :

"Bonjour R._____,

Effectivement, il y a une erreur sur le montant du 13ème salaire qui sera corrigée d'ici mercredi.

Pour ce qui est des vacances, vous avez droit à 4 semaines de vacances donc 8.33% et non 5 semaines 10.64% et non 10.65%. (voir document en attaché)

Pour les heures soit disant travaillées, je vous [ai] dit le jour même [qu']il est prévu 1h30 de travail sur ce site. Ce n'est en aucun cas M. R. _____ qui va décider du nombre d'heure[s] qu'il veut travailler.

D'autre part, je vous rappelle que le samedi précédent, vous n'avez pas effectué le nettoyage des bureaux sans en avertir vos supérieurs. C'est le client qui nous a averti le lundi matin que personne n'avait nettoyé ses bureaux. [...]"

Par courrier recommandé du 3 octobre 2018, l'employeur a remis à l'assuré la fiche de salaire et l'AGI d'août 2018 rectifiées par ses soins. L'employeur a également informé l'intéressé avoir dénoncé à la caisse son comportement irrespectueux, ses menaces de chantage ainsi que son abandon de poste de travail. A la rubrique « Motif de la résiliation du rapport de travail » de l'AGI rectifiée, N. _____ Sàrl a écrit que l'assuré n'avait pas exécuté son travail en date du 4 août 2018 et avait abandonné son poste le 11 août 2018.

Par courrier du 7 septembre 2018, la caisse, par son agence, a indiqué à l'assuré que le fait d'avoir quitté son emploi auprès de N. _____ Sàrl sans respecter le délai de congé était susceptible de constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension du droit aux indemnités. Elle invitait dès lors l'intéressé à lui exposer son point de vue par écrit, dans un délai de dix jours.

f) Par décision du 12 octobre 2018, la caisse, par son agence, a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de quatorze jours dès le 12 août 2018, au motif qu'en donnant son accord à l'employeur pour la fin des rapports de travail au 11 août 2018 avec effet immédiat, l'intéressé portait une responsabilité dans la perte de son emploi, ce qui constituait une faute légère.

g) Le 19 octobre 2018, l'assuré s'est opposé à cette décision de suspension, en demandant son annulation. Reprenant ses précédentes

explications, il a contesté avoir abandonné son poste de travail chez N. _____ Sàrl. Au vu des circonstances, il reprochait à son ex-employeur de l'avoir congédié avec effet immédiat sans lui avoir laissé le choix de poursuivre leur collaboration au-delà du 11 août 2018.

h) Par décision sur opposition du 25 avril 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de suspension de l'agence du 12 octobre 2018, dans son principe et sa quotité. Au terme de son analyse, elle a estimé que la poursuite des rapports de travail demeurait exigible de la part de l'assuré. Compte tenu de l'abandon d'un emploi réputé convenable, comportement en principe sanctionné par une pénalité de trente-et-un jours indemnissables, la caisse a confirmé que dans la mesure où l'intéressé avait exercé cette activité en gain intermédiaire, sa faute, qualifiée de légère, justifiait une suspension d'une durée de quatorze jours.

B. a) Par acte déposé le 29 avril 2019, R. _____ a déféré cette décision devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant implicitement à son annulation. Il réitère ses explications précédentes et invoque encore le fait que son revenu auprès de N. _____ Sàrl n'avait pas été inscrit dans son compte individuel (CI) AVS, produisant en ce sens un courrier du 20 février 2019 de la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS dont il ressort que, malgré l'envoi d'un rappel, les salaires 2018 n'avaient pas encore été déclarés par N. _____ Sàrl. Il soutient que le comportement de son employeur à son égard ne rendait plus exigible la continuation de ses rapports de travail, ceci sans faute de sa part.

b) Dans sa réponse du 1^{er} juillet 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

c) Par avis du 9 juillet 2019, les parties ont été informées de ce que sous réserve de déterminations, production de pièces ou

réquisitions complémentaires de leur part déposées d'ici au 7 août 2019, la cause était gardée à juger. Elles n'ont pas procédé plus avant.

E n d r o i t :

1. **a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile compte tenu des fêtes (art. 38 al. 4 let. a LPGA) auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si la sanction infligée au recourant, soit la suspension de quatorze jours dès le 12 août 2018 dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée.

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI).

De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (arrêt du TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 520 consid. 4 ; 126 V 130 consid. 1).

b) 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 (RUBIN, *op. cit.*, n. 34 s. *ad art.* 30, p. 309), 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. La résiliation d'un contrat de travail procurant un gain intermédiaire constitue un chômage fautif si le salaire répond aux exigences d'admissibilité de l'art. 24 al. 3 LACI (RUBIN, *op. cit.*, n. 32 ad art. 30, p. 309), soit si le gain intermédiaire est conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux.

c) L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (RUBIN, *op. cit.*, n. 37 ad art. 30, p. 310). En effet, selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n°7 p. 88 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisant pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 ; 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la jurisprudence citée). En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO ([loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220] Bulletin LACI-IC, n° D27). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'est pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (RUBIN, *op. cit.*, n. 37 ad art. 30, pp. 310-311).

4. a) En lien avec la perte de son emploi chez N._____ Sàrl, le recourant fait valoir que les manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles empêchaient la continuation des rapports de travail.

b) Pour apprécier le caractère fautif ou non de la perte d'emploi en l'espèce à l'aune de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, il convient premièrement d'examiner si au regard des circonstances concrètes le congé est imputable à l'assuré ; il importe ensuite de savoir si au moment de la résiliation du contrat de travail, l'assuré n'avait pas l'assurance préalable d'un nouvel emploi ; enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (cf. consid. 3c et 3d supra).

aa) S'agissant des circonstances à l'origine de la résiliation, il ressort du courrier du recourant du 9 octobre 2018 que lors de son entretien téléphonique du 11 août 2018 avec son employeur, l'assuré a consenti au terme immédiat des rapports de travail. En donnant son accord, l'assuré a manifesté à l'employeur sa volonté de mettre fin aux rapports de travail. Ainsi, et quoiqu'en dise l'intéressé, le contrat a bien été résilié d'un commun accord entre les parties, de sorte que sous l'angle du droit de l'assurance-chômage l'assuré a donné lui-même son congé. En effet, la résiliation d'un contrat d'un commun accord, en dehors du délai légal ou contractuel, correspond à un chômage fautif et non à une renonciation à des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (RUBIN, *op. cit.*, n. 23 *ad art.* 30, p. 305). La première condition de l'art. 44 al. 1 let. b OACI est donc remplie en l'espèce.

bb) Concernant la seconde condition, il est établi que dès le 12 juin 2018, l'assuré a été engagé en qualité de monteur à l'heure par la société K._____ Sàrl, à [...]. Au vu des conditions de rémunération, ce contrat aurait en principe permis à l'intéressé de sortir du chômage. Son revenu mensuel moyen aurait en effet été de 4'602 fr. 35 (23 fr. 80 x 41,5h. x 47 sem. = 46'421 fr. 90 + 4'939 fr. 29 [10.64 % vacances] + 3'866 fr. 94 [8.33 % part 13^{ème} salaire] = 55'228 fr. 13 / 12). Cependant, il

s'agissait d'un contrat de travail de durée déterminée, soit de trois mois qui, dans les faits, a pris fin le 14 septembre 2018. Ainsi, la résiliation du contrat de durée indéterminée auprès de N._____ Sàrl le 11 août 2018 s'avère fautive nonobstant un autre emploi auprès de K._____ Sàrl depuis le 12 juin 2018, dans la mesure où ce nouveau contrat était de durée déterminée. Il s'ensuit que la seconde condition prévue à l'art. 44 al. 1 let. b OACI, soit l'absence de l'assurance préalable d'un nouvel emploi au moment de la résiliation du contrat de travail, est réalisée dans le cas présent.

cc) Il reste à déterminer si la troisième et dernière condition de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, soit l'exigibilité de la continuation des rapports de travail, est également remplie.

Dans le cadre de la procédure administrative, le recourant a formulé différents griefs à l'égard de N._____ Sàrl, qu'il a réitérés implicitement dans le cadre de son recours. Ils se rapportent à la prise en charge de frais de transport et de repas, aux éléments du salaire du mois d'août 2018 et à la part de treizième salaire ainsi qu'à l'indemnité de vacances.

Pendant les rapports de travail, le recourant s'est plaint auprès de son employeur de l'absence de prise en charge des frais de déplacement. Or, les frais de transport litigieux concernaient une mesure de marché du travail, ce qui exclut leur imputabilité à l'employeur puisque sortant du cadre de l'exécution du travail (art. 327a CO). S'agissant des frais de repas, leur absence de prise en charge aurait été soulevée auprès de la caisse et non auprès de l'employeur. Cela étant et dans l'hypothèse où ces frais auraient été dus par l'employeur, il incombait au recourant d'en réclamer l'indemnisation en temps utile auprès de son employeur et en cas de refus, d'user des moyens de droit ordinaires pour obtenir satisfaction, la résiliation des rapports de travail pour ce motif n'étant envisageable, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, qu'au titre d'*ultima ratio*.

S'agissant des éléments du calcul des heures effectuées, du salaire du mois d'août 2018, de la part de treizième salaire et de l'indemnité de vacances, il apparaît d'une part que l'employeur a payé l'intégralité des heures réclamées par le recourant et a corrigé à première réclamation le décompte du treizième salaire, et d'autre part que le recourant prétendait à tort à une indemnité de vacances de 10,64% au lieu de 8,33%. A cela s'ajoute que le recourant a fait valoir ces prétentions pour la première fois début septembre 2018, soit après la rupture du contrat de travail le 11 août 2018. Elles n'étaient donc pas encore litigieuses à cette date de telle sorte que le recourant ne saurait se fonder sur celles-ci pour conclure à l'inexigibilité de la continuation des rapports de travail.

De surcroît, il convient de relever que le salaire horaire du recourant auprès de N._____ Sàrl était conforme à la grille des salaires minimaux de l'annexe 2 de la CCT, le recourant étant nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP et percevant à ce titre le salaire horaire prévu pour la catégorie « E3 » correspondant à son statut professionnel.

Le recourant a encore reproché à son employeur l'absence d'affiliation à une institution de prévoyance professionnelle. Or, il ne ressort pas du dossier que le seuil d'entrée LPP, à savoir 21'150 fr. (art. 7 al. 1 LPP [loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité ; RS 831.40], version en vigueur au 1^{er} janvier 2018), aurait été dépassé, ni, en cas de dépassement, que l'employeur n'aurait pas effectué les correctifs nécessaires en temps utile.

dd) Dans un second temps, soit dans le cadre du recours, l'assuré s'est prévalu de l'absence d'inscription de son revenu N._____ Sàrl dans son compte individuel (CI) AVS en tant qu'un indice de l'inexigibilité de l'emploi. Outre qu'il ne produit pas d'extrait de son CI AVS tel qu'existant en février 2019, l'absence d'inscription à cette date n'est pas déterminante compte tenu du délai au 31 janvier imparti à l'employeur pour la remise du décompte annuel (cf. l'adresse

URL : www.caisseavsvaud.ch/fileadmin/user_upload/doc_instructions_releve_salaires_2018.pdf), du temps de traitement de ces données par la caisse, sans compter les éventuels retards ou demandes de prolongation.

5. a) Compte tenu du principe inquisitoire applicable en matière d'assurances sociales, il importe encore d'examiner l'exigibilité de la poursuite des rapports de travail avec N._____ Sàrl sous l'angle des dispositions légales et de la jurisprudence relative au travail sur appel.

b) Aux termes de l'art. 16 al. 2 let. g LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie. Selon le législateur, l'assignation d'un tel travail n'est pas dans l'intérêt de l'assurance-chômage, car une disponibilité sur appel constante entrave l'appréciation de l'aptitude au placement restante (cf. Message du Conseil fédéral à l'appui de la deuxième révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage [LACI], FF 1994 I 357).

Il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre ; il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. La question se pose alors de savoir si l'on peut exiger de la personne engagée dans une relation de travail sur appel qu'elle maintienne la relation contractuelle plutôt que d'être au chômage (TF C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6).

En l'occurrence, le contrat prévoyait deux heures de travail hebdomadaires, à exécuter le samedi, ce qui ne limitait aucunement l'aptitude au placement du recourant. Des attestations mensuelles de gain intermédiaire, il ressort néanmoins une irrégularité et un nombre bien plus élevé des heures de travail, de surcroît exécutées le plus souvent en dehors de l'horaire hebdomadaire prévu contractuellement, critères

significatifs d'un travail sur appel. Cependant, dans la mesure où le recourant a pu réduire son taux d'activité auprès de N._____ Sàrl dès son engagement par K._____ Sàrl et le rendre compatible avec son nouvel emploi à plein temps, il demeurerait apte au placement, nonobstant le caractère marqué de travail sur appel auprès de son premier employeur.

En tout état de cause, aucun élément au dossier ne permettrait d'admettre l'existence de modalités de travail qui eussent exigé de l'intéressé une disponibilité constante en dehors de l'horaire de travail prévu contractuellement. Notamment, son contrat de travail n'a pas été modifié sur ce point. Sur la base de ces éléments, il convient de s'en tenir à la présomption d'un travail convenable auprès de N._____ Sàrl sous l'angle des dispositions en matière de travail sur appel.

c) A l'aune de l'ensemble des circonstances, l'emploi débuté le 1^{er} décembre 2017 et pour une durée indéterminée, auprès de N._____ Sàrl est donc réputé convenable, de sorte qu'en l'abandonnant le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Il doit par conséquent être suspendu dans son droit à l'indemnité de chômage en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

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

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence 60 jours. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI).

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait 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 (ATF 130 V 125 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3, TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Rubin, *op. cit.*, n. 117 *ad art.* 30, p. 329). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (TF C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 *in fine*). Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, *loc. cit.*).

Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2, 126 V 75 consid. 6 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

b) En présence de l'abandon, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable sans l'assurance de l'obtention d'un nouvel emploi, la faute est qualifiée de grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI et la sanction comprise entre trente-et-un et soixante jours de suspension du droit à l'indemnité.

En l'occurrence, l'intimée a qualifié la faute de légère au motif que l'emploi abandonné constituait un gain intermédiaire et a réduit la sanction à quatorze jours. Elle a ainsi tenu compte de circonstances objectives particulières, soit du dommage effectif et

économique résultant de la perte d'un gain intermédiaire, respectant en cela les principes de causalité et de proportionnalité. La quotité de la réduction est à juste titre proportionnelle au gain intermédiaire effectivement perdu et non au gain intermédiaire contractuel limité à deux heures de travail hebdomadaires. Cette appréciation est d'autant plus légitime que le recourant avait tacitement accepté l'augmentation de son taux d'activité. Il se serait au demeurant exposé à une sanction dans l'hypothèse du refus d'une telle augmentation.

Compte tenu du pouvoir d'appréciation de l'intimée en la matière, la suspension fixée à quatorze jours ne prête pas flanc à la critique.

7. a) En conclusion, fondée, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté en conséquence.

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'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 25 avril 2019 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- R. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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).

Le greffier :