

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 26 juin 2020

Composition : M. NEU, juge unique

Greffière : Mme Juillerat Riedi

Cause pendante entre :

G._____, à [...], recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, division juridique, à Lausanne,
intimée,

Art. 16 al. 2 et 30 al. 1 let. a LACI

E n f a i t :

A. a) G._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) a été engagé dès le 4 juin 2018 par I._____ en qualité de chef d'équipe pour une durée indéterminée et pour un salaire mensuel de 5'850 fr. brut, qui est passé à 6'500 fr. brut à partir du 1^{er} juillet 2018. Le contrat pouvait être résilié pour la fin d'un mois avec un mois de préavis s'agissant de la première année de service. Il ressort du formulaire d'appréciation du 3 septembre 2018 que G._____ donnait satisfaction à son employeur et s'était particulièrement bien intégré dans l'équipe à l'issue du temps d'essai.

G._____ a eu un accident de travail sur un chantier la nuit du 25 au 26 octobre 2018, entraînant une incapacité de travail jusqu'au 8 novembre suivant.

Le 5 novembre 2018, G._____ a été convoqué par [...], responsable du domaine énergie/trafic, qui lui a remis un courrier daté du 1^{er} novembre 2018, dont la teneur est la suivante :

Avertissement - ajustement de fonction

Monsieur,

Durant ces dernières semaines, vous vous êtes rendu à plusieurs reprises le matin en retard au travail, sans excuses valables. Vos collègues se sont plaints de votre comportement non adapté (comportement à la limite de l'agressif) à plusieurs reprises.

Vendredi soir, le 26 octobre 2018 vous avez quitté le chantier au tunnel de [...] et vous avez laissé l'équipe sans responsable. Vous n'avez pas non plus pris le temps ni le soin de donner des instructions claires et précises au reste de l'équipe en place avant de quitter le chantier, bien que votre état de santé ne justifiait pas

un départ immédiat et en urgence. Vous avez laissé sur le chantier un apprenti et du personnel temporaire.

Un manque de transparence concernant l'avancement réel des travaux a été constaté, ainsi qu'un manque de transparence par rapport aux dégâts occasionnés sur un véhicule en location (camion-nacelle).

Vous n'avez pas respecté la procédure de sécurité à suivre en cas d'accident. Votre supérieur, [...], n'a pas été informé personnellement de votre départ du chantier, mais uniquement par SMS ce qui n'est pas acceptable.

Suite à l'analyse du déroulement des chantiers qui vous ont été confiés dans les derniers mois, nous avons constaté une inaptitude de votre part à assumer un rôle de chef d'équipe. Plus particulièrement, nous avons constaté les lacunes suivantes :

- Une mauvaise organisation des chantiers,
- Un manque d'exemplarité managériale (retard sur les chantiers et attitude déplacée),
- Un manque de compétence de direction d'équipe, manque de leadership.

Suite à votre comportement, vos collègues et vos supérieurs ont perdu confiance en vous.

Une telle attitude est intolérable et nous espérons que ce courrier suscitera un changement rapide de votre part. Dans le cas contraire nous serons dans l'obligation de prendre les mesures qui s'imposent.

En conséquence de votre comportement et de vos compétences lacunaires, nous avons décidé de vous reclasser du niveau de fonction « chef de groupe » au niveau de fonction « monteur expert ». Suite à ce reclassement votre salaire sera adapté au salaire médian du rôle, soit à CHF 5'800.00.

En respectant les délais légaux le reclassement du niveau de fonction et l'adaptation du salaire seront valables dès le 1^{er} janvier 2019.

Nous devons pouvoir compter sur vous et sur le fait que vous vous impliquiez avec toute la discipline et la motivation nécessaire ainsi que la mise à disposition de vos bonnes connaissances professionnelles.

G._____ a refusé d'apposer sa signature sur ce document en guise d'accord.

Le 14 novembre 2018, I._____ a résilié les rapports de travail pour le 31 décembre 2019 et lui a remis un nouveau contrat prévoyant une fonction de monteur expert et un revenu mensuel brut de 5'800 fr. dès le 1^{er} janvier 2019, tout en lui impartissant un délai au 28 novembre 2018 pour le signer. Ses représentants ont ajouté qu'ils seraient heureux que leur employé décide de rester au sein de l'entreprise.

Refusant de donner son accord à la modification de son contrat, G._____ a ainsi été licencié le jour même.

Le 27 novembre 2018, G._____ a formé opposition à son congé. Dans son courrier, il a relevé en substance qu'il régnait entre les employés une mauvaise ambiance, qualifiée de « clanique », qu'après son accident, il était retourné sur le chantier pour fournir des explications aux employés et s'assurer de la bonne réalisation de celui-ci, ce qui témoignait selon lui d'une bonne conscience professionnelle, que son congé lui aurait été en réalité donné pour sanctionner le fait d'avoir contesté la pratique « clanique » de l'entreprise et que pour ces motifs il lui apparaissait impossible de continuer à travailler dans cette entreprise.

Par courrier du 29 novembre 2018, I._____ a refusé d'admettre le caractère abusif du congé et libéré son employé de l'obligation de travailler avec effet au 1^{er} décembre 2019. S'agissant de

son attitude agressive, il a reproché à son employé d'en être « venu aux mains » avec un collaborateur le 27 novembre 2018.

b) Le 17 décembre 2018, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de Pully. Il a sollicité le versement d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le 14 janvier 2019, I. _____ a transmis l'attestation de chômage dûment complétée à la Caisse cantonale de chômage. Elle y a indiqué qu'elle avait résilié les rapports de travail en raison de manquements de la part de son employé au niveau de ses compétences de direction d'équipe, d'un manque d'exemplarité managériale (retard sur les chantiers et attitude agressive) et de lacunes dans l'organisation des chantiers, qui se trouvait être une compétence clé attendue de la part d'un chef d'équipe.

Par courrier non daté, reçu par la Caisse le 31 janvier 2019, l'assuré a contesté les motifs de résiliation de son contrat de travail avancés par son ancien employeur. Il a soutenu, en substance, qu'il avait réalisé des chantiers complexes avec succès, qu'il avait jusque-là toujours reçu des retours très positifs de son employeur et des clients, qu'en réalité un clan formé par plusieurs employés peu motivés était en place, contrôlait tout, ne voulait pas d'un chef d'équipe et influençait les principaux responsables administratifs, notamment M. [...], qu'il appréciait mais qui avait, selon lui, des lacunes manageriales. Il a produit plusieurs courriels attestant de satisfactions ponctuelles de son employeur et de clients, dont l'un rédigé par un client qui avait été informé par I. _____ que l'intéressé ne serait plus actif sur son chantier et qui lui a indiqué avoir beaucoup apprécié son sérieux et avait espéré continuer sa collaboration avec lui, notamment pour d'autres chantiers qu'il projetait.

Par décision du 21 février 2019, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de 31 jours indemnissables dès le 1^{er} avril 2019, considérant que celui-ci avait refusé un emploi convenable.

L'assuré a formé opposition contre la décision précitée, faisant valoir que c'était son employeur qui avait commis une faute et que le poste qui lui avait été proposé ne pouvait pas être considéré comme convenable dès lors qu'il n'avait pas les compétences pour occuper le nouveau poste de monteur expert, son parcours professionnel étant axé sur la gestion d'équipe et le contrôle des installations électriques, et que les conflits et tensions régnant au sein de l'entreprise étaient trop importants.

Par décision sur opposition du 24 juillet 2019, la Caisse a rejeté l'opposition précitée et confirmé sa décision, considérant en particulier que le fait que le poste proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux aspirations professionnelles de l'assuré n'autorisait pas celui-ci à refuser l'emploi, qui pouvait être considéré comme une transition vers la conclusion future d'un autre contrat de travail. Avec ce refus, l'assuré avait commis une faute grave justifiant la peine minimale pour ce type de faute.

B. Par acte du 23 août 2019, G. _____ a interjeté recours contre la décision sur opposition précitée, en concluant implicitement à son annulation. Il soutient en substance qu'en homme raisonnable, il devait préserver sa santé et s'abstenir de continuer dans une entreprise où des conflits pouvaient dégénérer en « drame » à tout moment, sachant qu'un conflit verbal et physique était déjà intervenu le 27 novembre 2018.

Par courrier du 14 octobre 2019, l'intimée a conclu, sans suite de frais et dépens, au rejet du recours en se référant aux motifs de sa décision.

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 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 relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité du recourant pour une durée de 31 jours au motif que celui-ci se serait trouvé sans travail par sa propre faute.

3. 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). 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).

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).

b) L'employeur qui veut modifier le contrat de travail d'un employé de manière unilatérale et significative doit procéder par le biais de ce qui est appelé le « congé-modification ». Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification

des obligations contractuelles. En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé. La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché. Un congé-modification sera en outre qualifié de congé-représailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 et les réf. citées).

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 [ci-après : Rubin, Commentaire LACI], 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 [ci-après : Rubin, Assurance chômage], 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), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire), l'office régional de placement pouvant exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré (i). Seuls les emplois ne répondant pas aux critères d'admissibilité mentionnés à l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés sans qu'il puisse y avoir de sanction (ATF 124 V 62 consid. 3b et les références citées).

L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser les postes qui exigent des aptitudes physiques, mentales et professionnelles supérieures à celles qu'ils possèdent. La prise en compte des aptitudes doit permettre en premier lieu d'éviter qu'il en soit trop demandé à la personne assurée sur le plan physique, mental et professionnel. Le fait d'exiger qu'un travail tienne raisonnablement compte des aptitudes a également pour but que la personne assurée soit en mesure d'exercer correctement le travail proposé, sans courir le risque que l'employeur voie ses attentes déçues et mette un terme aux rapports de travail (TF C 130/03 du 6 février 2004 consid. 2.3).

Quant à l'art. 16 al. 2 let. c LACI, les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé dépendent de la situation de chaque assuré. La notion d'emploi convenable est donc relative. Les critères précités permettent à l'assuré de refuser un emploi qui, par ailleurs, remplirait les autres critères d'admissibilité (Rubin, Commentaire

LACI, n° 31 ad art. 16). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie dès lors non pas par rapport à ce que pourrait ressentir tout assuré dans une situation identique, mais sur la base de certificats médicaux (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235).

4. 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 324 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 360 consid. 5b).

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). 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 139 V 176

consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'espèce, le recourant s'est vu résilier son contrat de travail le 14 novembre 2018, avec la possibilité toutefois de signer un nouveau contrat. Il s'agit ainsi vraisemblablement d'un congé-modification au sens étroit du terme, de sorte qu'il convient de déterminer si le recourant est fautif dans la perte de son emploi, ce qui serait le cas si le congé donné n'est pas abusif et si le nouveau contrat imposait des conditions de travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

b) En ce qui concerne le congé-modification en question, il y a lieu d'admettre qu'il respectait les exigences légales, parmi lesquelles figure notamment le respect du délai de résiliation pour l'entrée en vigueur des modifications significatives (cf. consid. 3b ci-avant). Le recourant ne semble d'ailleurs pas contester ce point-là.

c) Il y a encore lieu d'examiner si le poste proposé était convenable. Tout d'abord, force est d'admettre, avec l'intimée, que si la réduction du salaire du recourant de 10,8% ($(6'500 - 5'800 \text{ fr.}) \times 100 : 6'500$) et la perte de son statut de chef d'équipe constituaient bel et bien des conditions moins favorables par rapport au contrat initial, ces modifications du contrat ne permettaient pas à l'assuré, sous l'angle de l'assurance-chômage, de refuser l'emploi proposé qui demeurerait, à ces égards, convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. En relevant ses qualifications supérieures de contrôleur des installations électriques et de gestion d'équipe, le recourant ne rend par ailleurs pas vraisemblable qu'il ne dispose pas des qualifications requises pour la fonction de monteur expert. Quant aux conflits personnels évoqués par le recourant, rien au dossier ne laisse apparaître avec suffisamment de vraisemblance que le poste en question constituerait un danger concret pour sa santé. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le nouveau contrat aurait ainsi dû être accepté par le recourant, à tout le moins provisoirement, en attendant de trouver un nouvel emploi. Ce comportement est ainsi

constitutif d'une faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI et justifie une suspension de son droit à l'indemnité conformément à l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. a) La suspension étant fondée dans son principe, il reste à qualifier la faute, puis prononcer la quotité de la suspension.

b) 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, par motif de suspension, soixante jours. Elle est de un à quinze jours en cas de faute légère, 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).

L'obligation d'accepter un emploi convenable constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, première phrase, LACI ; Rubin, Assurance-chômage, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de trente-et-un à soixante jours (art. 30 al. 1 let. d LACI en corrélation avec l'art. 45 al. 4 let. b OACI), à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (ATF 130 V 125 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2 et 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2). Dès lors, même en cas 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. La question de savoir s'il existe des motifs valables relève du droit, étant précisé que les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement. Constituent notamment de telles circonstances le type d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte, le salaire offert, l'horaire de travail et la situation personnelle de l'assuré. En revanche, n'en constituent pas de faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente,

l'imprécision de la description du poste assigné, ou encore le fait que l'assuré ait tardé à présenter ses services (Rubin, Commentaire LACI, n. 117 ad art. 30 LACI et les références citées, p. 329). L'inobservation de l'obligation d'accepter un emploi convenable est donc considérée en principe comme une faute grave sanctionnée d'au minimum trente-et-un jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage (DTA 1999 p. 136 ; Rubin, op. cit., n. 60 ad art. 30 LACI, p. 315).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables, dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit, en cas de refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même, une suspension de trente-et-un à quarante-cinq jours lors du premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B/1).

Enfin, 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 ; 123 V 150 consid. 2 ; TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

c) En l'espèce, l'intimée a qualifié de grave la faute commise par le recourant et a confirmé la durée de la suspension décidée par l'ORP. En l'absence de circonstances particulières, il ne saurait être retenu que l'intimée a commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à l'intéressé une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 3 let. c OACI) et à celui prévu par le barème du SECO en cas de premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B/1). Le fait que le recourant n'ait pas accepté la modification de son contrat - cela même eu égard aux problèmes relationnels qu'il rencontrait sur son lieu de travail et aux conditions moins favorables de ce nouveau contrat - ne laisse en effet pas apparaître la

faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Compte tenu du pouvoir d'appréciation de l'intimée en cette matière, il n'existe quoi qu'il en soit aucun motif justifiant de réduire la sanction en la fixant en-dessous du minimum prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI.

La suspension d'une durée de trente-et-un jours respecte ainsi le principe de proportionnalité et est conforme à l'art. 45 al. 4 let. b OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

7. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision litigieuse 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 - au demeurant non assisté par un mandataire pour la défense de ses intérêts - 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 24 juillet 2019 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- G. _____
- Caisse cantonale de chômage
- 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 :