

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 20 janvier 2025

Composition : Mme BERBERAT, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

A.V. _____, à D. _____, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Pôle juridique et Qualité, à
Lausanne, intimée.

**Art. 16 al. 2 et 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a et 45 al. 3 let. b
OACI**

E n f a i t :

A. A.V._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1969, marié et père d'un enfant né en 2011, est au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence de N._____, allant du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2025.

Par contrat de travail du 1^{er} septembre 2023 conclu pour une durée indéterminée, A.V._____ a été engagé à 100 % par le domaine viticole T._____ SA représenté par F._____ en qualité de chef de culture à compter de ce jour. L'horaire de travail hebdomadaire s'élevait en moyenne à 49,5 heures réparties sur 5 jours, pour un salaire mensuel brut de 5'500 francs. Le temps d'essai était de trois mois.

Par courrier recommandé du 4 septembre 2023, A.V._____ s'est vu signifier son licenciement pour le 11 septembre 2023, compte tenu d'un délai de résiliation de sept jours durant la période d'essai.

Invité par la Caisse cantonale de chômage à s'exprimer sur les motifs l'ayant conduit à licencier A.V._____, l'employeur, par F._____, a indiqué que celui-ci avait annoncé ne pas pouvoir travailler après 16 heures, car il devait s'occuper de son fils B.V._____. Or un responsable viticole engagé à temps plein ne pouvait quitter son travail « deux heures avant le reste de l'équipe ». Cela étant, le travail fourni était satisfaisant et l'intéressé n'avait pas négligé ses devoirs professionnels. Sans le motif invoqué, il n'aurait probablement pas été licencié (courrier du 16 octobre 2023).

Le 23 octobre 2023, la Caisse cantonale de chômage a transmis à l'assuré les explications fournies par son ancien employeur concernant la fin des rapports de travail. Dans son courrier d'accompagnement, elle a précisé que, à défaut de réponse de sa part

dans les dix jours, elle devrait statuer sur la base des éléments en sa possession, considérant que les faits reprochés n'étaient pas contestés.

Par courriel du 29 octobre 2023, A.V._____ a relevé que l'horaire proposé par le domaine viticole T._____ SA lors des pourparlers ayant précédé son engagement était de 9 heures par jour et non 10 heures. Il avait par ailleurs été convenu « que l'horaire journalier serait de 7 heures à 16 heures avec une pause d'une heure à midi, soit 8 heures par jour de travail effectif ». L'assuré s'était également dit prêt à accepter de travailler jusqu'à 16 heures 30. Aussi n'était-il pas correct de remettre en question l'horaire de travail tel que convenu avant son engagement en affirmant que le reste de l'équipe termine 2 heures plus tard. Quand bien même le salaire négocié était de 6'000 fr. et non de 5'500 fr., le travail lui convenait malgré les difficultés rencontrées ; il avait en outre scrupuleusement respecté ses obligations professionnelles et estimait qu'il n'aurait pas perdu son emploi sans le motif invoqué.

Par décision du 7 novembre 2023, la Caisse cantonale de chômage, agence de N._____, a suspendu le droit de A.V._____ aux indemnités de chômage pour une durée de 22 jours à compter du 12 septembre 2023, au motif qu'en donnant à son employeur un motif valable de résiliation du contrat de travail, l'assuré portait une responsabilité dans la perte de son emploi, ceci malgré les arguments soulevés dans sa lettre explicative.

Par courrier du 22 novembre 2023, A.V._____ s'est opposé à cette décision, en concluant principalement à son annulation et subsidiairement à la réduction du nombre de jours de suspension. Il a expliqué qu'avant sa prise d'emploi, un salaire mensuel de 6'000 fr. (et non de 5'500 fr.) avait été convenu oralement pour une présence de 9 heures par jour, c'est-à-dire correspondant à 8 heures de travail effectif. Cependant, le 11 septembre 2023, son employeur était revenu sur ces éléments, en décidant d'augmenter le temps de travail et de diminuer le salaire comme le démontrait le contrat signé. Or l'assuré n'avait pas accepté ces nouvelles conditions. Il a au surplus déclaré qu'il avait signé le

contrat de travail ainsi que la lettre de résiliation le même jour, c'est-à-dire le 12 septembre 2023.

Le 4 décembre 2023, la Caisse cantonale de chômage, Pôle juridique et Qualité (ci-après : la caisse ou l'intimée), a demandé à A.V._____, d'une part, les raisons pour lesquelles il ne pouvait pas travailler au-delà de 16 heures en apportant tout élément de preuve s'il s'agissait d'un problème de garde d'enfant et, d'autre part, sur quelle base il estimait que le salaire proposé par son ancien employeur n'était pas convenable.

A.V._____ a répondu par courrier du 11 décembre 2023. Il a expliqué que B.V._____, scolarisé en 9VG2, pratiquait la natation au sein du club W._____ du mardi au samedi, sans que les horaires de son fils ne l'empêchent d'être disponible à plein temps pour un futur employeur. S'agissant du salaire de 5'500 fr., il n'estimait pas qu'il n'était pas convenable, mais ne pouvait accepter de baisse de salaire sans justification. L'assuré a encore précisé avoir retrouvé un emploi dès le 2 janvier 2024.

Par décision sur opposition du 15 janvier 2024, la caisse a rejeté l'opposition formée par A.V._____. Elle a retenu que, selon les éléments au dossier, celui-ci n'était pas d'accord avec l'horaire de travail ni avec le salaire car ces deux éléments ne correspondaient pas à ce qui avait été convenu par oral avant son entrée en service. Il n'en demeurait pas moins que l'assuré avait signé le contrat de travail, alors même qu'il prévoyait des conditions différentes. Concernant la problématique de l'horaire, il avait simplement indiqué que son fils faisait de la natation sans apporter la preuve qu'il devait être présent pour une question de garde à un horaire précis. Quant au salaire, il admettait qu'il était convenable, mais n'avait pas apprécié qu'il fasse l'objet d'une réévaluation à la baisse. En tout état de cause, il fallait admettre que l'emploi auprès du domaine viticole T._____ SA était convenable, dès lors qu'il n'existait aucun élément probant susceptible de remettre en cause ce point. De ce fait, en vertu de son obligation de tout mettre en œuvre pour diminuer le

dommage à l'assurance, l'assuré aurait dû accepter les conditions contractuelles proposées permettant au contrat de se poursuivre. Il portait donc une part de responsabilité fautive dans la perte de cet emploi. S'agissant de la quotité de la sanction prononcée, la caisse l'a confirmée, retenant que la qualification de faute moyenne était adéquate et que les 22 jours de suspension, soit le milieu de la fourchette prévue par l'autorité de surveillance, semblaient appropriés.

B. **a)** Par acte du 9 février 2024, A.V._____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre cette décision sur opposition en concluant, principalement, à l'annulation de la sanction prononcée à son endroit et, subsidiairement, à la réduction du nombre de jours de suspension. Il a expliqué qu'il avait été engagé par F._____ en qualité de chef de culture à plein temps moyennant un salaire mensuel brut de 6'000 fr. pour un horaire de travail de 8 heures par jour (de 7 heures à 16 heures). Le salaire horaire s'élevait donc à 34 fr. 50 pour une semaine de 40 heures. Or, après réduction du salaire à 5'500 fr. pour une durée de travail de 45 heures par semaine, le salaire horaire n'était plus que de 28 fr. 12, soit une diminution de 18,5 %. L'assuré a réaffirmé que ces conditions lui avaient été imposées après son engagement et qu'il n'avait pas été en mesure de les accepter. En effet, son fils présentait un trouble de l'attention avec hyperactivité qui le contraignait à devoir pratiquer une activité physique de manière intense. De plus, il nécessitait une présence parentale pour se concentrer, s'organiser et préparer correctement ses affaires. Il n'était ainsi pas en mesure de se rendre seul à ses cours de natation après ses heures de classe, si bien que son père devait quitter son travail à 16 heures afin de l'y accompagner. Par conséquent, c'était à tort que la caisse lui reprochait d'avoir perdu son emploi de manière fautive, dans la mesure où celui-ci ne pouvait pas être qualifié de convenable au vu de sa situation.

b) Le 28 février 2024, A.V._____ a transmis un rapport médical établi le 24 février 2024 par la Dre K._____, spécialiste en pédiatrie. Cette médecin y indiquait avoir diagnostiqué chez le fils de l'assuré un déficit sévère de l'attention avec hyperactivité, lequel

entraînait une mauvaise estime de soi et des difficultés scolaires. La prise en charge comprenait un traitement médicamenteux ainsi que divers contrôles médicaux et para-médicaux (psychothérapie, ergothérapie, physiothérapie). Dans ce contexte, les parents avaient été mis à contribution. Ainsi, le père de B.V._____ avait été présent à chaque consultation, assurait les transports auprès des différents thérapeutes et se chargeait de superviser l'aspect scolaire. La Dre K._____ concluait son rapport en soulignant que si B.V._____ pouvait continuer une scolarité normale, c'était en particulier grâce à la vigilance constante et minutieuse de son père.

c) Dans sa réponse du 13 mars 2024, la caisse a observé que l'assuré avait, en date du 1^{er} septembre 2023, signé le contrat de travail avec F._____, respectivement le domaine viticole T._____ SA et que si des conditions différentes avaient été discutées dans un premier temps, il n'en était pas fait mention. Quoi qu'il en soit, l'assuré n'avait fourni aucune explication crédible quant à une éventuelle problématique liée aux horaires de travail : en invoquant la nécessité d'accompagner son fils à ses activités sportives, il n'avait pas apporté la preuve de l'indisponibilité de son épouse ou de l'absence de toute autre solution. De plus, il n'avait fait part d'aucune restriction d'horaire susceptible d'avoir un impact sur son taux d'activité ; or le fait de rechercher un emploi à 100 % sans toutefois pouvoir terminer après 16 heures pouvait s'avérer compliqué. Il fallait dès lors admettre que les termes du contrat étaient convenables du fait que les conditions d'occupation du personnel agricole étaient respectées. Ainsi, en refusant les horaires de travail définis par l'employeur, l'assuré avait provoqué la perte de son emploi de manière fautive. Quant au rapport médical du 24 février 2024 de la Dre K._____, il ne contenait aucun élément à propos de la nécessité de la présence de l'assuré à des heures fixes qui l'auraient empêché, pour des raisons familiales, de poursuivre son activité auprès de F._____. Par conséquent, la caisse a conclu au rejet du recours.

d) Par réplique du 25 mars 2024, A.V._____ a une nouvelle fois déclaré avoir mis fin à son contrat de travail avec F._____ durant la

période d'essai car son ancien employeur avait unilatéralement allongé le temps de travail tout en diminuant le salaire. L'assuré a par ailleurs relevé qu'il était disponible de 7 à 16 heures 30, horaire usuel dans les métiers de la terre et qui lui permettait d'accomplir l'intégralité des tâches demandées. Il a ensuite affirmé que s'il n'avait pas été en mesure d'accepter les nouvelles conditions de son employeur, c'était parce que son fils était actif dans un club de natation, ajoutant que le rapport de la Dre K._____ décrivait clairement en quoi B.V._____ nécessitait une supervision accrue du fait de son trouble.

e) Dupliquant le 22 avril 2024, la caisse a souligné que l'assuré se contredisait en affirmant qu'il n'avait pas pu accepter les nouvelles conditions de travail de F._____ car elles relevaient d'une modification unilatérale du contrat, tout en indiquant ensuite que l'horaire contractuel ne lui convenait pas car son fils était actif dans un club de natation. En l'absence de preuve de la nécessité d'accompagner B.V._____ à cette activité sportive et de l'indisponibilité de l'épouse de l'assuré pour le faire, la caisse a derechef conclu au rejet du recours.

f) Les parties ont maintenu leur position respective au cours de l'échange d'écritures ultérieur (déterminations de l'assuré du 19 mai 2024 et courrier de la caisse du 3 juin 2024).

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

2. Le présent 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 22 jours, au motif qu'il s'est trouvé au chômage par sa propre faute.

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. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation 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.

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de la personne assurée ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement de la personne intéressée. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité. La personne assurée doit faire preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le

comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire que la personne assurée ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'elle ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'elle se soit ainsi rendue coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références ; voir également ATF 147 V 342 consid. 6.1).

b) 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 (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2 ; 8C_958/2008 du 30 avril 2009 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère de l'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), de l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou du temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu'un emploi réputé convenable à un moment donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible (TFA C 22/04 du 8 octobre 2004 consid. 3.1 ; C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2b ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 36 *ad* art. 30 LACI).

c) 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les

références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

4. En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir donné à son ancien employeur, le domaine viticole T._____ SA, un motif de résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai, en ce sens qu'il n'était pas disposé à travailler après 16 heures ou 16 heures 30 afin de pouvoir accompagner son fils à ses leçons de natation, soit du mardi au samedi. Par ailleurs, il n'a pas accepté la baisse de salaire de 6'000 fr. à 5'500 francs. D'après les explications de l'assuré, il a signé son contrat de travail le 12 septembre 2023 et la résiliation des rapports de travail est intervenue à la même date.

a) Le recourant soutient en premier lieu que le poste de chef de culture auprès du domaine viticole T._____ SA n'était pas convenable au regard de sa situation personnelle et familiale, car celle-ci requérait une disponibilité de sa part en fin de journée, ce qui l'a contraint à quitter cet emploi. Il ressort du dossier que l'assuré est père d'un garçon, né en 2011, lequel fait partie du groupe de nageurs « Espoirs » pour la saison 2023-2024 au club W._____ (cf. attestation du 3 octobre 2023). A cela s'ajoute que celui-ci souffre d'un déficit sévère de l'attention avec hyperactivité, ce qui affecte de manière significative son estime de soi et entraîne d'importantes difficultés scolaires. Les explications fournies par la Dre K._____ et le recourant ne sauraient toutefois emporter la conviction. Ainsi, contrairement aux indications du recourant, la médecin prénommée n'a pas confirmé que B.V._____ devait suivre de manière intensive des entraînements de natation et ce pour des raisons médicales, respectivement que le recourant devait être présent à des heures fixes auprès de son fils. Le recourant n'a pas non plus apporté la preuve de l'indisponibilité de son épouse, élément soulevé par l'intimée dans son écriture du 13 mars 2024, auquel l'assuré n'a pas apporté de réponses dans ses écritures subséquentes. Au demeurant, il n'allègue ni ne démontre qu'il aurait en vain cherché personnellement une solution de garde ou même tenté de trouver un arrangement avec son employeur, ce que l'on pouvait raisonnablement exiger de lui à défaut de toute

proposition ferme de travail. Ainsi, au stade de la signature du contrat – signé le 1^{er} septembre 2023 et non le 12 septembre 2023 comme il le prétend –, il lui était loisible de solliciter de plus amples explications de la part de F._____ quant aux horaires de travail, de demander une rectification sur ce point, voire de refuser de le conclure. Si les motifs invoqués par le recourant peuvent paraître légitimes au regard de sa situation familiale – qu’il ne s’agit au demeurant ni de nier, ni de minimiser –, il n’empêche qu’il a commis une faute en prenant le risque – qui s’est réalisé – d’être licencié en n’acceptant pas l’horaire de travail demandé par son employeur. Pour le reste, on rappellera qu’il n’appartient pas à l’assurance-chômage de résoudre les difficultés familiales des assurés (TFA C 169/02 du 21 mars 2003 consid. 2.2).

b) En deuxième lieu, le recourant expose que le salaire de 5'500 fr. figurant dans le contrat tel que signé avec le domaine viticole T._____ SA est inférieur à celui de 6'000 fr, qui avait été initialement proposé. Selon ses propres termes, il ne considère pas que le salaire de 5'500 fr. ne soit pas convenable, mais ne saurait accepter une diminution de salaire sans justification (courrier du recourant du 11 décembre 2023). Il apparaît que le salaire de 5'500 fr. satisfaisait aux conditions prévues par le contrat-type de travail pour l’agriculture (cf. arrêté cantonal vaudois du 3 avril 2000 établissant un contrat-type de travail pour l’agriculture ; BLV 222.55.1 [ACTT-agr]). Peu importe dès lors, de ce point de vue, si l’employeur avait initialement proposé un salaire de 6'000 francs. L’emploi était donc également convenable au sens de l’art. 16 al. 2 let. a LACI. Au demeurant, le salaire de 5'500 fr. reste plus élevé que le montant perçu en moyenne par le recourant, à savoir 4'453 fr. 90, correspondant à une indemnité journalière de 205 fr. 25 versée 21,7 fois (nombre de jours de travail moyens par mois). Enfin, il n’apparaît pas non plus que la rémunération proposée aurait été inférieure à 70 % du gain assuré (art. 16 al. 2 let. i LACI).

c) Il résulte de ce qui précède que le poste de chef de culture auprès du domaine viticole T._____ SA était convenable à tout point de vue. Il s’ensuit que le comportement du recourant est en relation de

causalité avec la résiliation du contrat de travail par l'employeur (cf. considérant 3a *supra*), si bien que c'est par sa propre faute qu'il s'est retrouvé au chômage 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. 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 soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1 ; 130 V 125 consid. 3.3.3). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (TF 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2 et les références citées).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense

cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre 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. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_712/2020 du 21 juillet 2021 consid. 4.3 et 4.4).

b) En l'occurrence, l'intimée s'est fondée sur le Bulletin LACI IC (D75, ch. 1.H). En application de cette directive, la faute, lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, peut être qualifiée de moyenne à grave en fonction des circonstances.

La caisse a retenu une faute moyenne, en partant du milieu de la fourchette (seize à trente jours). A cet égard, le SECO préconise ce qui suit pour apprécier la faute de l'assuré (Bulletin LACI IC, D75, ch. 1.H) :

« Même si le temps d'essai a pour but de permettre aux parties au contrat de travail de savoir si la continuation des rapports de travail est souhaitée, une interruption durant cette période n'est pas sans conséquence en matière d'assurance-chômage. »

In casu, il y a lieu de retenir qu'en n'acceptant pas de travailler après 16 heures, le recourant a contrevenu à ses obligations contractuelles, puisqu'il n'était ainsi pas en mesure de respecter la durée de travail stipulée dans le contrat de travail signé le 1^{er} septembre 2023 (49 heures 30 ; art. 12 al. 1 ACTT-agr), respectivement l'horaire établi par

l'employeur. La sanction de 22 jours prononcée à l'endroit du recourant, située dans la moyenne de l'échelle de sanctions prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI, n'apparaît pour le surplus pas disproportionnée, au vu du comportement adopté par le recourant. Au demeurant, celui-ci ne soulève aucun argument qui permette de remettre en cause l'appréciation de l'intimée, étant précisé que celle-ci a correctement tenu compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

Partant, il y a lieu de confirmer la suspension de 22 jours du droit à l'indemnité de chômage du recourant, laquelle n'est pas critiquable, ni excessive dans sa quotité.

6. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

7. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

**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 15 janvier 2024 par la Caisse cantonale de chômage, Pôle juridique et Qualité, 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 :

- M. A.V. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Pôle juridique et Qualité,
- 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).

Le greffier :

