

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 7 août 2025

Composition : Mme PASCHE, juge unique
Greffier : M. Varidel

Cause pendante entre :

V._____, à [...], recourant, représenté par le Syndicat Unia Région Vaud, à Lausanne,

et

CAISSE DE CHÔMAGE R._____, à [...], intimée.

Art. 61 let. c et d LPGA ; 30 al. 1 let. a LACI ; 45 al. 3 et 4 OACI

E n f a i t :

A. V._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], travaillait depuis le 11 juin 2012 auprès de l'Hôtel [...] (ci-après : l'employeur), d'abord en qualité de chef de rang puis, dès le 1^{er} octobre 2015, comme assistant maître d'hôtel.

Le 21 février 2022, l'employeur a remis en mains propres à l'assuré une lettre de congé-modification, par laquelle il entendait réduire son taux d'activité de 100 % à 65 % à compter du 1^{er} mai 2022, avec la précision qu'à défaut d'acceptation par le travailleur, les rapports de travail prendraient fin à l'issue du délai de congé, le 30 avril 2022.

L'assuré a présenté une incapacité de travail totale à compter du 22 février 2022. Il a remis à son employeur un premier certificat du Dr Q._____, médecin praticien, valable dès cette date. A compter du 17 mars 2022, de nouveaux certificats d'arrêt de travail successifs lui ont été délivrés par son psychiatre traitant, le Dr N._____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie.

L'assurance indemnité journalière maladie de l'employeur, J._____ (ci-après : J._____), a pris en charge le cas et versé les prestations correspondantes.

Par courrier du 8 septembre 2022, l'employeur a réitéré les termes du congé-modification signifié à l'assuré le 21 février précédent, pour une entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2022. L'assuré était prié d'indiquer s'il acceptait les nouvelles conditions dans un délai échéant le 18 septembre suivant, étant précisé à nouveau qu'un silence de sa part passé ce délai équivaldrait à un refus et entrainerait son licenciement pour la fin du délai de congé fixé au 31 octobre 2022.

Le 28 octobre 2022, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de [...] et a sollicité les prestations de l'assurance-

chômage, correspondant à un taux d'activité de 100 %, à compter du 1^{er} novembre 2022.

Par courriers des 31 octobre et 1^{er} novembre 2022, la Caisse de chômage R._____ (ci-après : la caisse ou l'intimée) a confirmé l'inscription de l'assuré auprès d'elle et, après lui avoir demandé de lui faire parvenir les documents manquants et procédé à l'examen de son droit aux prestations, la caisse a ouvert en sa faveur un délai-cadre d'indemnisation courant du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2024. Son gain assuré s'élevait à 4'929 fr. et l'indemnité journalière à 159 fr., soit 70 % du gain assuré.

Par décision du 1^{er} novembre 2022, confirmée sur opposition le 16 janvier 2023, J._____ a fait savoir à l'assuré que, sur la base des éléments médicaux recueillis, en particulier un rapport d'expertise du 22 juillet 2022 du Dr G._____, spécialiste en neurologie, psychiatrie et psychothérapie, elle le considérait apte à reprendre son activité habituelle à 50 % dès le 1^{er} septembre 2022, à 80 % dès le 1^{er} octobre 2022 et à 100 % dès le 1^{er} novembre 2022, et qu'elle cesserait le versement des prestations dès ce jour. L'intéressé a contesté cette décision par un recours déposé le 15 février 2023.

Dans l'intervalle, par courrier du 12 décembre 2022, la caisse a demandé à l'assuré de lui apporter des précisions sur les circonstances de la résiliation de son contrat de travail, en particulier sur les motifs pour lesquels il n'avait pas accepté le congé-modification proposé par l'employeur, ceci afin de pouvoir déterminer s'il s'agissait d'un cas de chômage fautif, étant précisé que sans réponse dans le délai imparti, elle se prononcerait sur la base des documents en sa possession.

Par décision du 27 avril 2023, la caisse a prononcé la suspension du droit de l'assuré à l'indemnité de chômage, pour une durée de trente et un jours à compter du 1^{er} novembre 2022, et lui a demandé la restitution des prestations versées, à hauteur de 4'452 fr. 95, au motif qu'il s'était retrouvé au chômage par sa propre faute en n'acceptant pas

la proposition de congé-modification de l'employeur, ce qui constituait une faute grave.

Par pli du 29 juin 2023, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a fait valoir, en substance, qu'il n'avait jamais refusé la proposition de congé-modification de l'employeur, mais avait été en incapacité médicalement attestée de lui répondre et avait été licencié avant d'avoir pu se déterminer sur la proposition. Il a en outre soutenu que l'emploi proposé n'était pas convenable, d'une part car la baisse de salaire était beaucoup trop conséquente et, d'autre part, car l'exercice d'une activité à 65 % l'empêchait de rechercher un autre emploi à 100 %.

Dans le cadre de la procédure d'opposition, la caisse a sollicité, par courriers du 27 novembre 2023, des informations sur les circonstances de la fin des rapports de travail, auprès de l'assuré ainsi que de l'employeur.

Par courrier du 28 novembre 2023, l'employeur a indiqué à la caisse que l'assuré n'avait jamais donné suite à ses correspondances des 17 février et 8 septembre 2022. Il a par ailleurs précisé les motifs du congé-modification soumis à l'intéressé, à savoir des motifs d'exploitation, respectivement liés à une réorganisation de l'établissement, le poste occupé par l'assuré ne nécessitant plus un taux d'activité de 100 %.

Par lettres des 7 et 19 décembre 2023, l'assuré a fait savoir à la caisse qu'une procédure était en cours s'agissant du litige en matière d'indemnités perte de gain maladie l'opposant à J._____. Il a pour le surplus réitéré, en substance, les arguments déposés à l'appui de son opposition du 29 juin 2023.

Le 17 janvier 2024, la caisse a prononcé la suspension de la procédure d'opposition pendante devant elle jusqu'à droit connu quant au litige opposant l'assuré à J._____.

Par arrêt du 18 novembre 2024 (cause AM 6/23 - 31/2024), la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal a rejeté le recours formé par l'assuré le 15 février 2023 et confirmé la décision sur opposition rendue le 16 janvier 2023 par J._____, aux termes de laquelle elle cessait de prester dès le 1^{er} novembre 2022 compte tenu du fait que l'assuré était apte à reprendre son activité habituelle à 50 % dès le 1^{er} septembre 2022, à 80 % dès le 1^{er} octobre 2022 et à 100 % dès le 1^{er} novembre 2022. Le tribunal a en particulier constaté le caractère pleinement probant du rapport d'expertise du 22 juillet 2022 du Dr G._____ (consid. 5b), dont les conclusions n'étaient par ailleurs pas sérieusement remises en cause. S'agissant de l'appréciation du psychiatre traitant, il a retenu ce qui suit (idem) :

« Le Dr N._____ ne motive en effet pas les raisons pour lesquelles il retient d'abord le diagnostic d'épisode dépressif sévère sans symptômes psychotiques (F 32.2) (rapport du 9 mai 2022), puis celui d'épisode dépressif majeur modéré à sévère (rapport du 16 septembre 2022), ni les motifs pour lesquels la capacité de travail de son patient serait nulle. Le psychiatre traitant ne détaille aucun des symptômes anxiodépressifs mentionnés dans son second rapport, et ne se prononce au demeurant pas quant au refus de l'assuré de se soumettre à l'examen permettant de vérifier sa bonne compliance médicamenteuse. A cela s'ajoute le fait que le rapport du Dr N._____ du 16 septembre 2022, dans lequel celui-ci n'expose pas pour quel motif son avis diffère de celui de l'expert, a été soumis au Dr G._____, lequel a pris le soin de prendre position à son sujet dans un complément d'expertise du 29 septembre 2022, dont il y a lieu ici encore de constater le caractère complet et fouillé. »

Non contestée, cette décision est entrée en force.

Par décision sur opposition du 27 janvier 2025, la caisse a « partiellement admis » l'opposition du 29 juin 2023, en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage de trente et un jours prononcée à l'encontre de l'assuré était maintenue, mais que le montant soumis à restitution était toutefois revu à la baisse, à hauteur de 2'887 fr. 25, correspondant à 20,1 jours de suspension effectifs afin de tenir compte du gain intermédiaire qu'il aurait dû réaliser.

B. Par acte du 24 février 2025, V._____, représenté par le Syndicat Unia Région Vaud, a interjeté recours contre la décision sur

opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation, subsidiairement à sa réforme en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage était réduite. Il a soutenu qu'il ne pouvait pas être considéré comme coupable de son chômage dans la mesure où il avait été en incapacité de travail totale attestée par son psychiatre traitant jusqu'au 31 octobre 2022 et n'avait, pour cette raison, pas été en mesure de donner suite aux lettres de son employeur au sujet du congé-modification proposé. Il a en outre plaidé qu'une réduction de la quotité de la suspension était justifiée dans la mesure où il n'avait pas refusé formellement la proposition de l'employeur, mais avait été empêché de donner suite aux sollicitations de celui-ci. A l'appui de son recours, il a produit une lettre du 16 septembre 2022 du Dr N._____, adressée au médecin-conseil de J._____, selon laquelle il n'était pas en mesure de reprendre une activité professionnelle à temps partiel en raison de symptômes anxiodépressifs invalidants.

Dans sa réponse du 27 mars 2025, l'intimée a conclu au rejet du recours et au maintien de la décision attaquée.

En réplique, le 30 avril 2025, le recourant a maintenu ses conclusions.

Dupliquant le 6 mai 2025, l'intimée a, à son tour, maintenu sa position.

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 ; art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale 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 litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de trente et un jours, motif pris qu'il s'était trouvé sans travail par sa propre faute, et à lui demander la restitution d'un montant de 2'887 fr. 25 à ce titre.

3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références citées ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Cette obligation pour l'assuré d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou abréger le chômage est notamment concrétisée à l'art. 17 al. 1 LACI.

Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). 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 ; 125 V 97 consid. 6a).

b) 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. Tout refus d'emploi avant la période de chômage relève de la catégorie du chômage fautif de cette disposition (et non des refus d'emploi selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI ; Rubin, op. cit., n° 30 ad art. 30 LACI).

aa) 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).

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 justificatifs, notamment 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, 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 (ATF 123 III 246 consid. 3 et 3b ; TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.2 et les références citées).

bb) 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 ; sinon, il doit être sanctionné (Rubin, op. cit., n° 28 ad art. 30 LACI et les références 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. Lorsque l'assuré doit clairement s'attendre à devoir subir du chômage s'il n'accepte pas les nouvelles conditions de travail, sa faute est grave (TF 8C_510/2017 consid. 3.1 et les références citées ; Rubin, op. cit., n° 28 ad art. 30 LACI et la référence citée).

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 son âge, sa situation personnelle ou son l'état de santé (let. c) ; nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f) ; procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, première phrase).

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).

Les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé dépendent de la situation de chaque assuré. 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 LACI ; 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 non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée).

4. Conformément à l'art. 61 let. c et d LPGA, le juge des assurances sociales établit les faits et le droit d'office, et statue sans être lié par les griefs et conclusions des parties. Son devoir d'examen d'office est toutefois limité par celui des parties de collaborer à l'instruction de la cause, d'alléguer les faits déterminants et de motiver leurs conclusions. Le juge n'est pas tenu, en particulier, de soulever d'office toutes les questions de fait ou de droit qui pourraient théoriquement se poser en rapport avec l'objet du litige. Il peut se limiter à traiter les griefs soulevés, hormis lorsqu'une lacune de la décision litigieuse ressort clairement du dossier et que sa rectification aurait une influence notable sur l'issue du procès (ATF 119 V 347 consid. 1).

5. a) En l'espèce, il convient de constater, à titre liminaire, que le congé-modification signifié au recourant par l'employeur n'est pas abusif, ce que celui-ci ne remet du reste pas sérieusement en question.

En effet, si l'assuré a bien été licencié faute d'avoir accepté les modifications du contrat proposées, celles-ci n'avaient pas vocation à entrer en vigueur immédiatement, l'employeur ayant à cet égard dûment respecté le délai de congé de l'employé, dans sa lettre initiale remise à l'assuré le 22 février 2022, puis à nouveau par son courrier du 8 septembre 2022. Par ailleurs, l'employeur a exposé les raisons pour lesquelles il a recouru au congé-modification, à savoir des motifs économiques, respectivement liés à l'exploitation de l'établissement justifiant une diminution du taux d'activité du recourant (cf. lettres de

congé-modification des 17 février et 8 septembre 2022 et courrier à la caisse du 28 novembre 2023). Enfin, le congé-modification en question ne saurait être qualifié de congé-représailles, le nouveau contrat n'étant vraisemblablement pas contraire à la loi, à une convention collective ou à un contrat-type applicables.

b) Se pose toutefois la question de savoir si les nouvelles conditions de travail proposées par l'employeur, moins favorables, demeureraient dans les limites du travail convenable.

Dans ce cadre, le recourant fait pour l'essentiel valoir, au stade de l'opposition, que son état de santé ne lui permettait pas une reprise d'emploi, respectivement de pouvoir assumer une activité au taux de 65 % comme prévu dans le congé-modification. On observera que le recourant aurait perçu un salaire mensuel brut de 2'957 fr. 50, treizième salaire en sus, s'il avait accepté la proposition d'emploi (cf. lettre de congé-modification du 17 février 2022). Comme le relève l'intimée, en acceptant ces conditions, il aurait pu percevoir des indemnités compensatoires de la part de la caisse, en réalisant un revenu à titre de gain intermédiaire auprès de son employeur. Le recourant n'a toutefois jamais accusé réception de ses courriers, alors qu'un délai lui était imparti à cet effet. Bien plus, il est constant qu'à compter du 1^{er} novembre 2022, il ne présentait plus d'incapacité de travail. Il ne l'a du reste pas soutenu dans le cadre de l'affaire l'opposant à J._____, contestant uniquement dans ce cadre avoir recouvré une capacité de travail partielle pour la période du 1^{er} septembre au 31 octobre 2022 - en vain (cf. arrêt du 18 novembre 2024 de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, dans la cause AM 6/23 - 31/2024). Quoi qu'il en soit, l'employeur prévoyait une entrée en vigueur de la modification du taux d'activité du recourant au 1^{er} novembre 2022, ledit taux devant à cette date s'élever désormais à 65 %. Or dans la mesure où le recourant, ainsi qu'il l'admet, ne présentait plus d'incapacité de travail à compter du 1^{er} novembre 2022, il ne peut être suivi lorsqu'il affirme que l'emploi en cause ne conviendrait pas à son état de santé, et n'aurait pas été convenable pour ce motif.

Dans son acte de recours, l'intéressé soutient qu'il ne peut pas être considéré comme coupable de son chômage car il était en incapacité de travail totale attestée par son psychiatre traitant jusqu'au 31 octobre 2022 et n'avait, dès lors, pas été en mesure de donner suite aux lettres de son employeur. Cet argument ne saurait être suivi. Il ressort en effet du dossier que le recourant disposait en réalité d'une capacité de travail de 50 % dès le 1^{er} septembre 2022. Quoi qu'il en soit, même à le suivre lorsqu'il affirme que sa capacité de travail était encore nulle jusqu'au 31 octobre 2022, cela ne l'empêchait pas, contrairement à ce qu'il prétend, de répondre favorablement à son employeur ou de demander l'aide d'une tierce personne, voire de lui confier la gestion de ses affaires administratives.

c) Compte tenu de l'ensemble des circonstances, on retiendra que le recourant aurait dû accepter le nouveau contrat de travail qui lui avait été proposé, à tout le moins provisoirement, afin de satisfaire son obligation du point de vue de l'assurance-chômage. L'intéressé savait qu'il serait licencié en cas de refus, la position de l'employeur étant en effet explicite sur ce point (cf. lettres des 17 février et 8 septembre 2022), aussi le recourant ne pouvait pas ignorer qu'il se retrouverait au chômage s'il n'acceptait pas la modification de son contrat. Il ne disposait manifestement pas d'une autre offre d'emploi ou d'un travail assuré auprès d'un autre employeur. Son comportement a donc provoqué la survenance de la période de chômage dont il est question, ce qui contrevient à l'obligation générale qui lui incombait d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage.

L'intimée était donc légitimée à prononcer une suspension de son droit à l'indemnité de chômage en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. La sanction devant ainsi être confirmée dans son principe, 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. Selon 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). En présence d'un congé-modification, il en va de même lorsque l'assuré doit clairement s'attendre à devoir subir du chômage s'il n'accepte pas les nouvelles conditions de travail demeurant dans les limites de la notion de travail convenable (cf. Rubin, op. cit., n° 28 ad art. 30 LACI). Si des circonstances particulières le justifient, il est 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).

Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Rubin, op. cit. n° 118 ad. art. 30 LACI ; Bulletin LACI IC, D75 1.I et D77).

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_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.2 et 4.3).

b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave.

Le refus de nouvelles conditions dans le cadre d'un congé-modification étant constitutif d'une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 OACI, il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas retenu d'élément aggravant, mais qu'elle n'a pas non plus admis de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne. Aucun élément du dossier ne permet de s'écarter de la faute grave, les arguments soulevés par le recourant ne pouvant faire apparaître sa faute comme moyenne ou légère, hypothèse qui ne peut de toute manière être admise qu'exceptionnellement. A cet égard, on observera que le recourant n'a pas donné suite, pendant plusieurs mois, aux missives de son employeur. Contrairement à ce qu'il prétend, son état de santé - à tout le moins dès septembre 2022, période à compter de laquelle il disposait d'une capacité de travail de 50 % - ne l'empêchait pas de le faire.

c) Dans ces circonstances, la suspension prononcée par l'intimée ne paraît pas disproportionnée et doit être confirmée.

d) Au surplus, le recourant n'élève aucune critique à l'encontre du principe de la restitution, respectivement du montant à restituer, qui peuvent être confirmés.

On observera en effet que l'intimée a procédé dans le délai de six mois ancré à l'art. 30 al. 3 LACI. Par ailleurs, la caisse a dûment tenu compte, pour établir le montant de 2'887 fr. 25 à restituer par le recourant, d'un nombre de jours de suspension effectifs de 20,1 jours afin de prendre en considération le gain intermédiaire qu'il aurait dû réaliser s'il avait accepté la proposition de l'employeur.

7. Le recourant sollicite encore, au moins implicitement, la remise de l'obligation de restituer.

Cette requête ne peut cependant pas être prise en compte au stade de la présente procédure, une telle demande ne pouvant être traitée au fond que si la décision fondant la restitution est entrée en force.

En effet, la question d'une éventuelle remise de la prestation à restituer au sens de l'art. 25 al. 1, deuxième phrase, LPGA, doit faire l'objet d'une procédure séparée (TF 9C_110/2019 du 22 juillet 2019 consid. 6). Aux termes de l'art. 4 OPGA (ordonnance du 11 septembre 2002 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.11), la restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile. La demande de remise doit en outre être présentée par écrit, au plus tard 30 jours à compter de l'entrée en force de la décision de restitution (art. 4 al. 4 OPGA).

Il est dès lors prématuré d'examiner, à ce stade, si les conditions, cumulatives, de la bonne foi et des difficultés financières sont réalisées. On mentionnera à cet égard que l'intimée a d'ores et déjà annoncé, dans la décision sur opposition attaquée, qu'elle transmettrait la demande de remise de l'assuré à l'autorité cantonale compétente aussitôt que la décision de restitution litigieuse serait entrée en force.

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

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui 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 27 janvier 2025 par la Caisse de chômage R. _____ 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 :

- Syndicat Unia Région Vaud, pour V. _____,
- Caisse de chômage R. _____,
- 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 :