

GE_GERICHTE A/1630/2018 vom 28. August 2018

GE Cour de justice, 2018-08-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1630_2018

FR: GE_GERICHTE A/1630/2018 du 28 août 2018

IT: GE_GERICHTE A/1630/2018 del 28 agosto 2018

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 28.08.2018 A/1630/2018

A/1630/2018 ATAS/747/2018 du 28.08.2018 (CHOMAG), REJETE En fait En droit rÉpublique et canton de genÈve POUVOIR JUDICIAIRE A/1630/2018 ATAS/747/2018 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 28 août 2018 1 ère Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié au GRAND-SACONNEX recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré), né le _____ 1976, architecte HES, s'est inscrit auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) le 18 janvier 2018. Il a indiqué qu'il avait travaillé depuis le 1 er octobre 2013 au service de la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires en tant que B_____. Il avait donné sa démission le 27 mars 2017 avec effet au 30 septembre 2017, car il souhaitait « retourner à ma profession d'origine : j'ai travaillé pour la caisse de prévoyance en tant que gérant immobilier et j'ai un diplôme d'architecte ». Il a à cet égard précisé qu'il n'avait aucune perspective d'évolution dans son entreprise. 2. Par décision du 26 janvier 2018, confirmée sur opposition le 7 mars 2018, l'OCE a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité d'une durée de 12 jours, lui reprochant de n'avoir effectué aucune recherche d'emploi pendant les trois mois précédant son inscription à l'OCE, soit du 17 octobre 2017 au 16 janvier 2018. Le recours interjeté par l'assuré contre cette décision sur opposition du 7 mars 2018 a été rejeté par arrêt de la chambre de céans du 10 juillet 2018 (ATAS/659/2018). 3. Par décision du 19 février 2018, la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) a informé l'assuré que son droit à l'indemnité était suspendu pour une durée de 34 jours, au motif qu'il avait démissionné de son poste de travail sans s'assurer d'un autre emploi, étant précisé que l'employeur avait confirmé que l'assuré avait démissionné de son plein gré avec la volonté de changer de cadre professionnel. 4. L'assuré a formé opposition le 23 février 2018. Il explique avoir dû prendre la décision de démissionner pour des raisons personnelles et professionnelles : « Tout au long de cette collaboration, j'ai enduré nombreuses déceptions, frustrations et je dois admettre ne pas avoir réussi à m'épanouir personnellement, ni professionnellement. Malheureusement, j'ai constaté un peu tardivement que l'environnement de travail était particulièrement stressant, démotivant et parfois, en décalage avec mes valeurs. De plus, j'ai constaté après un certain temps nombreuses tensions entre les collègues, un employeur qui n'avait pas respecté les promesses salariales évoquées lors de l'entretien, une sensation d'inconfort croissante et un sentiment de découragement grandissant. Au début de cette collaboration, je m'étais fixé un délai de 5 ans afin pour éventuellement retourner à l'architecture, ou d'y renoncer définitivement et cette éventualité avait été évoquée lors d'entretien d'embauche. De plus, il

était prévu que je suive une formation à l'IEI, d'une durée de 2 années, à partir de 2018. Cette formation générerait une prolongation de mon contrat de 5 années supplémentaires. Cependant, les 4 années de collaboration et les différents constats ne m'ont pas permis de prolonger davantage auprès de cette institution et donc, j'ai dû prendre la décision d'y mettre fin à cette collaboration ». Il précise que « Les premiers mois de recherche m'ont permis de constater une certaine difficulté dans la recherche du travail dans l'architecture. De plus, je dois admettre avoir négligé l'importance et les conséquences de la durée importante de mon préavis auprès de la C_____. Postérieurement, j'ai dû décider d'élargir le champ de recherche en tenant compte aussi de l'expérience acquise dans la gestion immobilière. J'ai transmis des candidatures à SIG, BCGE, autres caisses de pension et à des organisations internationales. Très régulièrement, un niveau d'anglais supérieur au mien était désiré pour occuper certains postes à pourvoir. Initialement, j'avais prévu la reprise des activités professionnelles, dès la fin de mes obligations auprès de la C_____. Postérieurement, j'ai envisagé la mise en place d'un séjour linguistique de 10 semaines, à partir d'octobre 2017 et une reprise des activités professionnelles début 2018. Les deux hypothèses ne prévoyaient pas de faire appel au droit à l'assurance-chômage car je prévoyais soit une reprise des activités professionnelles à l'échéance des obligations auprès de la C_____, soit la signature d'un contrat de travail avant le départ en séjour linguistique et la reprise des activités professionnelles, en janvier 2018 ». Il ajoute que « La démarche de démission auprès de la C_____ était potentiellement réversible jusqu'au mois d'août 2017. J'ai décidé de poursuivre cette dernière pour deux raisons. La première tenait compte légitimité de la démarche en tenant compte de mon âge et la deuxième de la promesse de travail fait par D_____, le 25 juillet 2017. D'ailleurs, la démarche de renouvellement de l'emploi avait achevé auprès de D_____. En effet, j'avais retrouvé un poste de travail adapté, en passant par les différentes étapes de recherche, d'entretien, de négociation, de promesse d'engagement et l'obtention du contrat de travail. Par malheur, la suite, et donc l'annulation du contrat de travail, résulte de l'attitude inconvenante et regrettable de la part de l'employeur ». 5. Par décision du 24 avril 2018, la caisse a rejeté l'opposition. Elle considère qu'en fixant la sanction à 34 jours, elle a déjà largement dérogé à la moyenne jurisprudentielle de 45 jours pour tenir compte, au titre de circonstance atténuante, des négociations très avancées avec la société D_____ SA pour un emploi devant débuter le 1^{er} octobre 2017, soit dans la continuité de son dernier emploi. Elle constate à cet égard que le contrat de durée indéterminée qui était proposé à l'assuré était conforme aux usages professionnels et locaux selon la convention collective de travail pour les architectes du canton de Genève. 6. L'assuré a interjeté recours le 11 mai 2018 contre ladite décision. Il dit avoir été conscient que sa décision de démissionner l'avait placé dans une situation à risque par rapport à son activité professionnelle. Il fait toutefois valoir qu'il a fait tout son possible pour retrouver un poste adapté, et souligne qu'il a du reste été engagé chez E_____ SA dès juin 2018. 7. Dans sa réponse du 11 juin 2018, la caisse a conclu au rejet du recours. Elle relève que l'assuré a déjà fait l'objet de deux sanctions, l'une pour recherches insuffisantes dans le cadre d'une précédente inscription auprès de l'OCE selon décision sur opposition du 15 août 2013 et l'autre pour absence de recherches d'emploi durant les trois mois avant son inscription du 17 janvier 2018. 8. Par courrier du 10 août 2018, la caisse a pris acte de ce que la chambre de céans, par arrêt du 10 juillet 2018 (ATAS/659/2018), avait confirmé la décision sur opposition de l'OCE du 7 mars 2018. 9. Les écritures de la caisse ont été transmises à l'assuré et la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1.

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

2. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).

3. Le litige porte sur le droit de la caisse de prononcer à l'encontre de l'assuré la suspension pour une durée de 34 jours de son droit à l'indemnité de l'assurance-chômage, au motif qu'il a démissionné de son poste de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi.

4. 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 (ATF 123 V 96). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa). Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI ; RS 837.02)), mais également de celui qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation de contrat (art. 44 al. 1 let. a 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C.316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (arrêt du Tribunal fédéral C_207/205 du 31 octobre 2005). On attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, n° D18). D'après la jurisprudence, l'impossibilité pour un assuré de conserver un emploi ne peut être admise en assurance-chômage que si des éléments solides établissent clairement que la continuation des rapports de travail était intolérable (DTA 1968 p. 47/ch. 15). En effet, les circonstances permettant d'admettre que l'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien

emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 N° 7 p. 89). La faute au sens du droit régissant l'assurance-chômage se distingue de la faute au sens du droit pénal par le fait que l'assuré ne doit pas forcément avoir un comportement répréhensible pour commettre une faute. Un assuré qui, pour des raisons honorables (par exemple abandon d'un emploi durable pour parfaire sa formation) provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction (SECO, Circulaire IC 01.92/217). La suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour juste motif au sens de l'art. 337 du Code des obligations, loi fédérale, du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). De même, 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 (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures de crise cantonales, Procédure, Delémont 2005, p. 275; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182; arrêt du Tribunal fédéral C 185/2004 du 12 avril 2005). Il peut arriver qu'un emploi qui constituait 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 garde son emploi, sans être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre. Dans une telle hypothèse, il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. À cet égard, il convient de s'inspirer des règles de l'art. 16 al. 2 LACI qui définit les cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable (SVR 1999 ALV n° 22 p. 54). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (Bulletin LACI janvier 2013/D25-D29-D26). S'agissant de la casuistique, le Tribunal fédéral a confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre d'un employé en considérant que le seul fait établi que son avenir au sein de la société était à terme sérieusement compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. On ne voyait pas non plus qu'il se serait à l'époque trouvé dans une situation telle qu'il risquait d'engager sa responsabilité de directeur général et n'aurait pu s'y soustraire qu'en quittant l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral C 197/2006 du 27 août 2007). Le Tribunal cantonal des assurances a jugé que des critiques formulées par l'employeur la veille du départ en vacances de l'employée, et à une seule occasion, ne justifiaient pas la démission de cette dernière, de sorte que la suspension du droit à l'indemnité de 31 jours devait être confirmée (ATAS/1084/2005 du 12 décembre 2005). Il a également confirmé une suspension de 35 jours prononcée à l'encontre d'une employée ayant résilié successivement avec effet immédiat deux contrats de travail en considérant que l'activité de nettoyeuse n'était pas

convenable (ATAS/206/2007 du 28 février 2007). Il a enfin confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre de l'employé qui avait déménagé à Genève alors qu'il travaillait dans le Jura et résilié son contrat pour ce motif (ATAS/409/2010 du 20 avril 2010). Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire du SECO, n° D20). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22).

5. Selon l'art. 17 al. 3 première phrase LACI, le chômeur est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. Par ailleurs, l'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Son droit à l'indemnité de chômage est suspendu s'il n'observe pas les prescriptions de contrôle de chômage ou les instructions de l'office du travail, notamment en refusant un travail convenable qui lui est assigné (art. 30 al. 1 let. d LACI).

Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, « N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui:

- a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;
- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail;
- f. 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;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;
- h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou
- i. 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 peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré ».

6. En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales 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 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V

322 consid. 5a).!endif]>![if> 7. En l'espèce, la caisse a considéré que l'assuré était responsable de sa situation de chômage, raison pour laquelle elle lui a infligé une sanction.!endif]>![if> 8. a. Il n'est pas contesté que l'assuré a démissionné de son poste de travail de gérant immobilier auprès de la caisse de pension, sans s'être assuré d'avoir un nouvel emploi.!endif]>![if> Il est vrai qu'un contrat de durée indéterminée lui a été proposé par la société D _____ SA pour un poste correspondant sans aucun doute à ses aptitudes et à sa situation et répondant aux critères d'un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Il aurait dû être engagé dès le 1^{er} octobre 2017, ce qui lui aurait permis de ne connaître aucune période sans emploi puisqu'il a démissionné avec effet au 30 septembre 2017. Le nouveau contrat n'était toutefois pas encore signé lorsque l'assuré a informé son employeur le 27 mars 2017 de sa décision de mettre fin à leurs relations de travail. Or, l'assuré n'est réputé s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi que lorsqu'il a en mains un contrat de travail signé indiquant la date d'entrée en service (Bulletin LACI D23). b. L'assuré n'allègue pas que la continuation des rapports de travail à la caisse de pension était devenue intolérable. Il a au contraire expliqué que s'il avait quitté son emploi, c'est parce qu'il souhaitait reprendre une activité correspondant à sa formation, celle d'architecte. Rien n'empêchait dès lors qu'il le conserve jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre. c. Il y a lieu de rappeler qu'un assuré qui, même pour des raisons honorables, provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction. Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évitée. Force est en conséquence de constater que l'assuré a bel et bien provoqué son chômage fautivement. Les motifs invoqués par l'assuré ne permettent pas d'admettre l'absence d'une faute. Si l'on peut comprendre pour quelles raisons il souhaitait changer d'orientation, celles-ci ne sauraient justifier l'abandon d'un poste de travail réputé convenable sans s'être assuré, au préalable, d'obtenir un autre emploi. 9. L'assuré fait valoir le fait qu'il n'a pas revendiqué ses droits pendant plus de 70 jours ouvrables correspondants à son séjour linguistique en Nouvelle Zélande, dont il a par ailleurs assumé tous les frais.!endif]>![if> Les négociations avec l'éventuel employeur ayant échoué, l'assuré est en effet parti pour un séjour linguistique de dix semaines avant de s'inscrire auprès de la caisse le 17 janvier 2018. Certes un temps d'attente avant l'inscription peut-il constituer un facteur susceptible de justifier une sanction plus légère, de même que le fait que l'assuré se perfectionne à ses frais augmente-t-il ses chances de retrouver un emploi plus rapidement et, partant, de diminuer le dommage. Cela ne change rien toutefois au fait que la démission est intervenue alors qu'il ne s'était pas assuré d'avoir trouvé un autre emploi. 10. Le comportement fautif de l'assuré doit être sanctionné par une suspension du droit à l'indemnité.!endif]>![if> 11. a. La caisse a qualifié sa faute de grave. !endif]>![if> Selon l'art. 45 al. 3 et 4 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 - ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI ; RS 837.02), la suspension dure : a. de 1 à 15 jours en cas de faute légère ; b. de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne ; c. de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : a. abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ; ou qu'il b. refuse un emploi réputé convenable (al. 4). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même si les conditions de cette disposition réglementaire sont réalisées. 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 130 V 125). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Ainsi, dans un arrêt C 230/01 du 22 mai 2001 (DTA 2003 n° 26 p. 248, consid. 3.3), le Tribunal fédéral des assurances a qualifié de faute de gravité moyenne - justifiant une suspension d'une durée de 19 jours - le refus d'un assuré d'accepter une modification du contrat de travail au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances. Ainsi, lorsque l'assuré a provoqué son chômage par sa propre faute en abandonnant un emploi réputé convenable sans s'être assuré d'obtenir un nouvel emploi, (art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI), il s'agit d'une faute grave qui, à ce titre, justifie une suspension du droit à l'indemnité. En vertu de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 31 à 60 jours. En l'espèce, il apparaît de ce qui précède que l'assuré ne peut se prévaloir d'aucun motif de nature à justifier son comportement, de sorte que la faute ne peut être que qualifiée de grave. b. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundes-verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd., n 855, p. 2435). La caisse considère qu'elle a ainsi déjà largement dérogé à la moyenne jurisprudentielle de 45 jours pour tenir compte, au titre de circonstance atténuante, des négociations très avancées avec la société D_____ SA pour un emploi devant débiter le 1^{er} octobre 2017, soit dans la continuité de son dernier emploi, et rappelle que l'assuré a déjà fait l'objet d'une sanction pour absence de recherches d'emploi durant les trois mois avant son inscription du 17 janvier 2018. La durée de la suspension prononcée par la caisse n'apparaît en effet pas disproportionnée. On ne voit par ailleurs pas d'autre fait qui légitimerait une réduction plus importante que celle qu'elle a déjà consentie. Étant donné qu'en principe, il y a lieu de fixer la suspension en partant du milieu de la fourchette (ATF 123 V 150 consid. 3c), il n'y a pas de raison de s'écarter de l'appréciation de la caisse, laquelle a respecté le principe de la proportionnalité. 12. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPG). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme : 1. Déclare le recours recevable. Au fond : 2. Le rejette. 3. Dit que la procédure est gratuite. 4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi. La greffière Nathalie LOCHER La présidente Doris GALEAZZI Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le