

VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 999 vom 9. November 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2015__999

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 999 du 9 novembre 2015

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 999 del 9 novembre 2015

Regeste

SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ, TRAVAIL CONVENABLE, FAUTE GRAVE, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL | 16 al. 2 LACI, 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b OACI, 45 al. 4 OACI

Erwägungen

E. 9

novembre 2015 _____ Composition : Mme Di Ferro Demierre ,
juge unique Greffier : M. Germond ***** Cause pendante entre : Y. _____ , à
Lausanne, recourant, et Caisse cantonale de chômage, Division juridique , à Lausanne,
intimée. _____ Art. 16 al. 2 let. a et 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b et 45 al.
4 let. a OACI E n f a i t : A. Y. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), ressortissant
portugais, titulaire d'une autorisation de séjour en Suisse de type « L », a notamment
travaillé, du 13 février 2013 au 13 décembre 2013 et sur appel, en tant que
manutentionnaire auprès de la société L. _____ à [...] lors d'une mission temporaire pour
l'entreprise en placement de personnel N. _____ à [...]. Le 13 janvier 2014, il s'est
inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office Régional de Placement (ORP) de
[...]. Sollicitant l'octroi de l'indemnité de chômage (IC) à compter de son inscription, il a
bénéficié d'un délai-cadre d'indemnisation (DCI), du 13 janvier 2014 au 12 janvier 2016,
ouvert auprès de la Caisse cantonale de chômage Agence de [...] (ci-après : l'agence). Sur la
fiche « Demande d'indemnité de chômage », l'assuré indiquait: « Je désire un poste fixe à
100%, je travaille actuellement par jours isolés. Parfois quelques jours et ensuite plus rien ». Par
décision du 21 janvier 2014 – confirmée sur opposition le 23 mai 2014 -, l'ORP a
prononcé la suspension de l'assuré dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage
(IC) pour une durée de six jours à compter du 13 janvier 2014 au motif que les recherches
d'emploi présentées pour la période précédant son éventuel droit à l'indemnité de chômage
étaient insuffisantes. Dans le cadre du contrôle de son chômage, le 9 juillet 2014, l'assuré a
une nouvelle fois été sanctionné par l'ORP [...] par une suspension d'une durée de cinq
jours à compter du 1 er juin 2014 dans l'exercice de son droit à l'IC. Le motif de cette
seconde sanction était que Y. _____ n'avait pas remis ses recherches d'emploi du mois
de mai 2014 dans le délai légal. Il a encore été suspendu par décisions des 8 juillet 2014 et 3
mars 2015 pendant respectivement, cinq jours à compter du 13 juin 2014 et neuf jours
depuis le 7 février 2015, pour ne pas s'être rendu et sans s'excuser, à des entretiens de
conseil les 12 juin 2014 et 6 février 2015 à l'ORP. B. A teneur d'une table de calcul établie
le 19 février 2014, le gain assuré selon l'art. 37 al. 1 et 2 OACI (ordonnance sur
l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 ; RS
837.02) a été fixé à 4'126 fr. pour un taux d'aptitude au placement de 100%. Par contrat de

mission temporaire conclu le 29 avril 2014, l'assuré a été engagé par l'entreprise V._____, de siège à [...], active dans la location de personnel auprès d'entreprises locataires de services. Y._____ a travaillé ainsi en qualité d'aide-ouvrier de voies ferrées, du 1 er mai au 31 mai 2014, délégué par son employeur auprès de la société P._____ (ci-après : P._____), de siège à [...]. Son engagement par V._____ l'était sur la base du contrat de travail suivant : " V._____ Soudage et entretien de voies ferrées - Location de personnel ch. [...] - [...] CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE
Tél: + 41 21 [...] - Fax: + 41 21 [...] [...] .ch Nom : Y._____ Prénom :
Y._____ Adresse : Rue [...] / [...] Date de naissance : [...] .1981 Est
engagé par V._____ comme collaborateur temporaire pour être délégué selon les dispositions du contrat-cadre de travail ainsi qu'aux conditions CCT Métal-Vaud de la FVE auprès d'une entreprise utilisatrice aux conditions suivantes : Mission auprès de :
P._____ Lieu de travail : P._____ Engagement : Dépôt P._____
[...] En qualité de : Aide-ouvrier de voies ferrées Horaire de travail : Planning déterminé par P._____ Début de la mission : 01.05.2014 Durée de mission :
: Cette mission débute le 01.05.2014 et se termine le 31.05.2014 Pendant cette période, le contrat de travail peut être résilié par les deux parties en observant un délai de congé d'au moins deux jours (art.19LSE). Salaire horaire de base : CHF 21.30
Vacances : CHF 2.30 10.64 % 13ème salaire : CHF 1.95 8.33 % Salaire global : CHF 25.55 Viatique par heures travaillées : CHF 0.70 Jours fériés selon convention CCT Moins les déductions légales selon contrat cadre de travail et barème CCCT Métal-Vaud de la FVE AVS/AI/APG/AC - SUVA - APG maladie - Impôt à la source (LPP: voir contrat cadre et barème FVE) Conditions pour contrat de mission déterminée : Il prend automatiquement fin, sans résiliation, au plus tard à l'expiration de la durée de la mission. Conditions pour contrat de mission indéterminée : Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties en respectant les délais suivants : - 2 jours ouvrables durant les 3 premiers mois (13 semaines) d'un emploi ininterrompu ou pendant le temps d'essai. - 7 jours ouvrables entre le 4 ème et le 6 ème mois (14 à 26 semaines) d'un emploi ininterrompu. - Dès le 7 ème mois d'un emploi ininterrompu, le contrat de travail peut être résilié (Art 335c CO) pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois. - Dès le 13 ème mois d'un emploi ininterrompu, le délai de résiliation sera d'un mois (Art 335c CO) pour la fin d'un mois. Résiliation immédiate : En présence de juste motif, la résiliation immédiate reste réservée (Art 337 CO). Résiliation en temps inopportun : Les règles sur la résiliation en temps inopportun (Art 336c CO) ne s'appliquent pas pendant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu qui sont réputés temps d'essai. Au cas où le collaborateur temporaire tombe sous le coup d'une perte de gain, le délai de résiliation tombe automatiquement. Matériel remis à l'employé : [...] Le contrat cadre de travail fait partie intégrante du présent contrat. Par sa signature, l'employé atteste avoir reçu et pris connaissance des 3 documents de sécurité des [...]. 1) Je me protège 2) Protection du personnel sur la voie et ses abords 3) Mise en gardes des dangers des installations électriques à haute tension Par sa signature, l'employé atteste ne pas être au bénéfice de rente AI/SUVA/APGmal/chômage incompatible avec le taux d'activité du présent contrat. Au cas contraire, nous présenter les documents. L'employé est responsable d'avertir les institutions concernées. V._____ se libère de toute responsabilité en cas de non-respect de cette clause. L'employé est tenu de nous signaler tout changement de situation familiale en vue du calcul de l'impôt à la source. Bussigny, le 29.04.2014
Ce contrat est établi en double exemplaire. Lu et approuvé : Lu et approuvé :

V._____ Y._____ ” A compter du 1^{er} juin 2014, l’assuré a débuté une nouvelle mission pour le compte de V._____, sur la base d’un nouveau contrat de mission temporaire conclu le 28 mai 2014 avec cet employeur. Il était de nouveau délégué auprès de P._____ comme aide-ouvrier de voies ferrées affecté au dépôt d’ [...] de cette dernière société. Excepté une durée de mission du 1^{er} juin au 31 juillet 2014, le libellé de ce contrat était en tout point identique à celui précédemment conclu le 29 avril 2014. Le 10 juillet 2014, l’assuré a conclu avec V._____ un nouveau contrat de mission temporaire. Son engagement l’était sur la base d’un contrat identique à ceux précédents des 29 avril et 28 mai 2014, étant précisé que la mission en question devait débiter le 1^{er} août 2014 pour se terminer le 31 août 2014. Par courriel du 21 juillet 2014, l’assuré a signifié à V._____ la résiliation de ses rapports de travail avec effet anticipé au 31 juillet 2014. Le 29 juillet 2014, V._____ a répondu en ces termes à l’assuré : “ FIN DE CONTRAT – MISSIONS TEMPORAIRES Monsieur, Conformément à votre demande, nous acceptons votre départ pour la date du 31.07.2014. Nous vous prions de bien vouloir ramener l’entier du matériel (habits, gants, casque, lunettes, etc.) Quand nous aurons reçu le matériel, nous procéderons à votre décompte final + certificat de travail. ” Par lettre du 12 août 2014, lue et approuvée par Y._____, V._____ a informé celui-ci du versement, le jour précédent, du montant de son décompte final comme solde pour tout compte et lui a délivré son certificat de travail. A teneur d’attestations complétées les 16 et 19 septembre 2014 par V._____, les gains intermédiaires réalisés par l’assuré de mai à juillet 2014 étaient supérieurs à son gain assuré. Y._____ n’a par conséquent pas été indemnisé par l’assurance-chômage ces mois-ci. Sur l’attestation relative à juillet 2014, il est mentionné en particulier que le rapport de travail avait été résilié en raison du choix de l’ex-employé. Dès le 2 octobre 2014 et jusqu’au mois de janvier 2015 à tout le moins, l’assuré a travaillé dans le cadre de missions temporaires pour l’entreprise en placement de personnel N._____ à [...]. Invité le 16 octobre 2014, par l’agence, à expliquer les raisons de sa démission auprès de V._____, l’assuré a répondu ce qui suit par courrier du 21 octobre 2014 : “ Pour faire suite à votre courrier du 16 octobre 2014, je vous écris aujourd’hui afin de clarifier les raisons m’ayant poussé à résilier mon contrat de travail auprès de V._____. Lorsque j’ai recherché du travail chez V._____ à [...], en tant qu’apprenti soudeur des lignes ferroviaires, il avait été convenu oralement que mon taux s’élèverait à 100%, pour une durée de 6 mois avec possibilité de contrat à durée indéterminée, et que je serais payé 28.- l’heure. Mon objectif était alors de trouver un travail fixe. Toutefois, lorsque j’ai signé le contrat, j’ai eu plusieurs surprises : Tout d’abord, il ne m’avait pas été mentionné que V._____ était une entreprise de location de personnel, et donc que je travaillerais pour une entreprise tierce, j’ai découvert cela uniquement lors de la signature du contrat. C’est ainsi que mon travail s’est trouvé être pour l’entreprise P._____, et le lieu non pas à [...] comme je le pensais mais à [...] ; de plus, j’ai dû faire les trajets [...] - [...] en train, à mes propres frais. Je tiens à souligner que, de manière étonnante, j’ai postulé par email auprès de l’entreprise P._____ au mois de juillet, et reçu une réponse négative, alors même que je travaillais pour eux par le biais de V._____. De plus, selon un document fourni par A._____ (Art. 31 à 40 OLT, à propos du Travail de nuit), « les heures déplacées accomplies entre 20 heures et 6 heures donnent droit à un supplément de salaire de 50% » (art. 37 ; voir également l’Art. 35 du document annexé). Toutefois, dans les faits, les heures effectuées pendant la nuit m’ont été rétribuées à 25% seulement. J’ai d’ailleurs envoyé un email à Madame M._____ à ce sujet en date du 24 juillet, lequel est resté sans réponse. Ensuite, mon salaire s’est finalement élevé à environ 25.- au lieu des 28.- promis. Et le contrat a été

fait de mois en mois, alors qu'il avait été convenu qu'il serait fait pour 6 mois : un premier contrat a été rédigé pour 1 mois (mai) ; puis un second contrat pour 2 mois (juin-juillet). Au vu de cette évolution, j'ai imaginé que le contrat suivant serait constitué pour 3 mois (ce qui aurait complété les 6 mois promis oralement). En date du 10 juillet, j'ai donc entamé une énième discussion avec Monsieur et Madame M. _____ afin de m'assurer de la suite des événements après juillet, d'autant plus que mon permis de séjour arrivait à échéance. Quelle n'a pas été ma surprise lorsque Monsieur et Madame M. _____ m'ont répondu qu'il n'y avait aucune garantie pour la suite ; V. _____ dépendant de l'entreprise P. _____ pour la suite, le renouvellement des contrats dépendait du travail que pouvait me proposer ladite entreprise P. _____ ; dans un cas favorable économiquement, V. _____ pourrait me faire signer de nouveaux contrats de mission pour les mois suivants. Au final, le contrat d'1 mois pour le mois d'août a dans les faits été créé uniquement pour permettre le renouvellement de mon permis. J'ai demandé à prolonger mon temps de travail, mais cette demande m'a été refusée, arguant à nouveau qu'on ne savait pas si l'entreprise P. _____ aurait du travail à me fournir. C'est à cette discussion que je faisais référence dans mon dernier email adressé à Madame M. _____, le 21 juillet 2014, lorsque j'écris : « Comme telefonica conversa semaine dernière », comprenez : « Selon conversation téléphonique de la semaine passée ». Durant les nombreuses discussions que j'ai eues avec Monsieur et madame M. _____ tout au long des quelques mois d'engagement, j'ai clairement signifié mon enthousiasme à obtenir un travail stable ; j'ai pu me rendre compte alors que les promesses faites oralement par Monsieur M. _____ lors de mon engagement quant aux conditions, ne seraient pas tenues, ce qui a sérieusement entamé la confiance que je pouvais raisonnablement avoir en l'entreprise V. _____. Au vu du manque de garanties indéniable que m'offrait cette entreprise pour mon avenir professionnel, j'ai pris la décision de mettre un terme à mon contrat de travail. Cela correspond à mon sens à l'art. 44 OACI que vous mentionnez dans votre lettre : « ...sauf s'il ne pouvait être exigé de lui [l'assuré] qu'il conservât son ancien emploi. » Veuillez noter que, durant les 3 mois qu'a duré ma mission, j'ai continué mes recherches d'emploi, en témoigne la documentation annexe à ce courrier, contenant toutes mes recherches. Ainsi, lorsque j'ai quitté mon travail, j'étais en attente de réponses. Tout ceci atteste bien de mon objectif à obtenir un travail fixe et donc à rester dans la vie active. En espérant que ces informations pourront vous être utiles, et que j'aurai su vous persuader de ma bonne volonté dans mes recherches d'emploi, je reste à votre disposition pour toute information complémentaire. » En annexe, l'assuré a produit en particulier les pièces suivantes : - ses décomptes de salaire établis par V. _____ pour les mois de mai et juin 2014 ; - ses contrats de mission temporaire conclus avec V. _____ les 29 avril, 28 mai et 10 juillet 2014 ; - un avis de fin de mission du 28 mai 2014, lu et approuvé par Y. _____, dans lequel V. _____ l'informait que, conformément à son contrat de travail, sa mission temporaire prenait fin le 31 mai suivant ; - une copie d'une quittance établie le 10 juillet 2014 par la ville de [...] relative, entre autres, à la prolongation de son permis de séjour en Suisse ; - un mail non daté ainsi qu'une lettre-réponse adressée le 28 juillet 2014 par P. _____, accusant réception d'offres d'emploi spontanées effectuées en juillet 2014 par l'assuré et l'informant de l'impossibilité d'y donner suite compte tenu de l'absence de poste vacant correspondant à son profil à repourvoir au sein de ladite société ; - trois mails envoyés les 21 juillet et 24 juillet 2014 par l'assuré à V. _____. Celui du 21 juillet 2014, dans lequel l'intéressé confirme sa démission avec effet au 31 juillet 2014, a la teneur suivante : « bonne journée Comme telefonica conversa semaine dernière, j'ai informé par la présente et confirme par écrit que le travail que

jusqu'au jour 31-07 2014 Cordialement votre Y. _____ ” Quant aux deux courriels postérieurs du 24 juillet 2014, à la teneur parfaitement identique et relatifs à la demande de l'assuré concernant la correction de la rétribution d'heures effectuées de nuit, ils sont ainsi libellés : “ Bonne journée je demande qu'à la fin du mois de juillet verifique toutes mes heures, car heures sont manquants. Je paie le 13 leur alary 3 mois d'heures de jour payé à la valeur des heures de nuit de 20 heures ace 6 da manha a payé 50% Heures de samedi, quelques heures le domanche payé 100% de valeurs des feuilles du paiement du mois de mai et juin ne sont pas correctes. Parce que le pourcentage est un autre comme mand fichier joint. Y. _____ ”; - l'extrait du document fourni par le syndicat A. _____ et auquel l'assuré se réfère dans son courrier du 21 octobre 2014. Par décision du 4 novembre 2014, l'agence a suspendu l'assuré dans son droit à l'IC pendant trente-et-un jours à compter du 1 er août 2014 en application des art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982, RS 837.0), 44 al. 1 let. b et 45 al. 1 – 4 OACI (ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983, RS 837.02) au motif qu'en donnant sa démission à V. _____ le 21 juillet 2014 avec effet au 31 juillet 2014 en raison de son objectif de trouver un travail fixe à 100%, alors qu'il disposait d'une possibilité de travailler, l'assuré portait une responsabilité dans la perte de son emploi, qui constituait en l'occurrence une faute grave en matière de chômage. L'assuré s'est opposé à la décision précitée par écrit le 2 décembre 2014 en invoquant notamment une violation de l'art. 37 intitulé « Heures déplacées » de la Convention collective de travail « METAL-VAUD » (ci-après : la CCT Métal-Vaud) par V. _____ en lien avec la rémunération de ses heures de nuit. S'il admettait avoir résilié le contrat de travail qui le liait à l'employeur précité sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, l'assuré répétait cependant, qu'en raison du non-respect de la convention collective de travail précitée par V. _____, son travail n'étant pas réputé convenable, sa continuation n'était dès lors plus exigible de sa part. Il demandait l'annulation de la décision du 4 novembre 2014 et subsidiairement, une diminution du nombre de jours de suspension infligés. Dans le cadre de l'instruction complémentaire, la Caisse cantonale de chômage Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a demandé, le 9 avril 2015, à V. _____ de lui faire parvenir une copie du contrat-cadre de travail régissant les contrats de mission conclus avec l'assuré pour son activité temporaire déployée auprès de P. _____ à compter du 1 er mai 2014. La caisse demandait également la fourniture de renseignements supplémentaires en lien avec l'engagement de l'assuré (sa rétribution) et quant à savoir si d'une part, les conditions de travail prévues dans les contrats de mission en question étaient soumises à la CCT Métal-Vaud de la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE) et, d'autre part, si la durée hebdomadaire de travail alors convenue était de 45 heures comme mentionné sur l'attestation d'employeur ou 40 heures (selon l'art. 29 al. 1 CCT Métal-Vaud). V. _____ était encore priée d'indiquer à la caisse si un supplément pour le travail de nuit était prévu et, cas échéant, à quelle hauteur et sur quelle base. Le 15 avril 2015, l'entreprise V. _____ a répondu comme il suit à la demande adressée par la caisse : “ Faisant suite à votre courrier du 09.04.2015, nous vous transmettons les informations suivantes : M. Y. _____ a travaillé du 01.05.2014 au 31.07.2014 en tant que aide-ouvrier de voies ferrées en location de service auprès de la société P. _____ (entreprise cliente). M. Y. _____ a résilié son contrat le 21.07.2014 de manière anticipée pour le 31.07.2014, malgré son engagement jusqu'au 31.08.2014. M. Y. _____ a été engagé d'entente avec la société P. _____, selon les conditions suivantes : Salaire horaire de base : CHF 21.30

Vacances : CHF 2.30 (10,64%)

E. 13

ème salaire CHF 1.95 (8.33%) Salaire global : CHF 25.55 Repas : CHF 20.- Viatique : CHF 0.70 La durée de travail hebdomadaire est variable en fonction des travaux de réfection de voies en Printemps/Eté. Les indemnités convenues avec l'entreprise cliente P. _____ sont les suivantes : Les heures convenues accomplies de nuit donnent droit à un supplément de salaire de 25%. Les heures convenues accomplies le dimanche et jours fériés donnent droit à un supplément de salaire de 100%. Nous restons naturellement à votre entière disposition pour toute information complémentaire. ” En annexe à son courrier, V. _____ a transmis les nouveaux documents suivants : - le certificat de travail de l'assuré établi le 31 juillet 2014 ; - une autorisation d'exercer la location de services transfrontalière délivrée le 31 juillet 2013 à V. _____ (responsable Monsieur M. _____) par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) – Direction du travail, conformément à l'art. 12 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 6 octobre 1989 (LSE ; RS 823.11), ceci pour les branches du montage et entretien de voies ferrées ainsi que la construction ; - une copie du contrat-cadre de travail conclu entre V. _____, d'une part, et l'assuré, d'autre part, pour l'activité temporaire déployée par ce dernier auprès de P. _____ à compter du 1 er mai 2014. Il en ressort notamment les extraits suivants : “ 1.1 Préambule 1.1 Généralités Le présent contrat-cadre régit un nombre indéterminé de missions que le travailleur accomplira pendant une certaine période dans des entreprises tierces dites entreprises de mission. Il prend effet à la conclusion par les mêmes parties d'un contrat complémentaire (contrat de mission) pour une mission que le travailleur accepte d'accomplir dans une entreprise. Le présent contrat-cadre n'oblige ni l'employeur à offrir une mission ni le travailleur à accepter une mission proposée. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission (nouveau contrat de travail). 1.2 Convention collective de travail avec déclaration d'extension Lorsque l'entreprise de mission est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le travailleur est en principe soumis aux dispositions de ladite convention concernant le salaire et la durée du travail. Si une convention collective de travail étendue prévoit une contribution obligatoire aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, les dispositions concernées s'appliquent aussi au bailleur de services, auquel cas les contributions doivent être versées au prorata de la durée de l'engagement. Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, le bailleur de services est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur. Si le bailleur de services et ses travailleurs loués remplissent les conditions de la convention collective de travail étendue relative à la location de services, cette dernière est applicable, à moins que la réglementation de ce contrat ou du contrat de mission soit plus avantageuses pour le travailleur. [...] 2.3. Heures supplémentaires ; travail supplémentaire Si le temps de travail en usage dans l'entreprise de mission est supérieur au temps de travail fixé dans le contrat de mission, la différence est considérée comme heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires donnent droit à un supplément de salaire de 25% (respectivement 50% ou 100% pour les dimanches et jours fériés). Les heures de travail prévues par l'horaire de travail de l'entreprise qui dépassent le temps de travail normal prévu par la loi sur le travail sont considérées comme travail supplémentaire. Elles donnent droit à un supplément de salaire de 25% (respectivement 50% ou 100% pour les dimanches et jours fériés). [...] 2.6 Contrat de mission Pour chaque mission il y a un contrat de mission sur lequel est

mentionné la raison sociale et l'adresse du bailleur de service[s], le lieu de travail, la fonction à occuper, la date du début de la mission, l'horaire de travail, le salaire horaire de base, l'indemnité vacances horaire, le salaire horaire global ainsi que les indemnités convenues. Il est impératif que le collaborateur temporaire remette immédiatement à V._____ un exemplaire signé du contrat de mission. [...] 2.9 Résiliation des rapports de travail

2.9.1 Conditions pour contrat de mission indéterminée : Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties en respectant les délais suivants : - 2 jours ouvrables durant les 3 premiers mois (13 semaines) d'un emploi ininterrompu ou pendant le temps d'essai. - 7 jours ouvrables entre le 4ème et le 6ème mois (14 à 26 semaines) d'un emploi ininterrompu. - Dès le 7ème mois d'un emploi ininterrompu, le contrat de travail peut être résilié (Art 335c CO) pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois. - Dès le 13ème mois d'un emploi ininterrompu, le délai de résiliation sera d'un mois (Art 335c CO) pour la fin d'un mois.

2.9.2 Conditions pour contrat de mission déterminée : Il prend automatiquement fin, sans résiliation, au plus tard à l'expiration de la durée de la mission. Un tel contrat peut néanmoins être résilié avant son terme aux conditions prévues au point 2.9.1.

2.9.3 Résiliation immédiate : En présence de juste[s] motif[s], la résiliation immédiate est réservée (Art 337 CO). [...] ” Par décision sur opposition du 24 avril 2015, la Caisse cantonale de chômage Division juridique a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de la caisse Agence de [...] du 4 novembre 2014. Ses constatations étaient les suivantes : “ 5. En l'espèce, force est de constater que les deux premières conditions pour qu'une sanction sous l'angle de l'art. 44 al. 1 lit. b OACI soit prononcée sont réunies. En effet, premièrement l'opposant a résilié lui-même son contrat de travail par courriel du 21 juillet 2014. Deuxièmement, à l'époque de la résiliation il n'était pas en possession d'un contrat de travail signé indiquant la date d'engagement. Lors de sa décision de démissionner, l'opposant n'avait donc aucune assurance qu'il obtiendrait un nouvel emploi. Il convient donc d'examiner si l'on ne pouvait pas exiger de sa part qu'il conserve son emploi auprès de V._____. Pour ce faire, l'autorité d'opposition doit déterminer si la continuation des rapports de travail était inexigible, l'emploi abandonné étant non convenable au sens de la LACI et à la lumière des explications formulées par l'assuré. 6. A ce sujet, l'opposant s'est longuement expliqué sur les motifs l'ayant amené à résilier le rapport de travail. Il est extrait ce qui suit : « Lorsque j'ai recherché du travail chez V._____ à [...], (...), il avait été convenu oralement que mon taux s'élèverait à 100% pour une durée de 6 mois avec la possibilité de contrat à durée indéterminée, et que je serais payé 28.-l'heure. Mon objectif était alors de trouver un travail fixe. Toutefois, lorsque j'ai signé le contrat, j'ai eu plusieurs surprises ». En lien avec ce qui précède, l'assuré a expliqué qu'il ne lui avait pas été mentionné que V._____ était une entreprise de location de personnel et que son lieu de travail serait à [...] et non à [...]. A ce sujet, il explique avoir dû faire les trajets [...] - [...] en train à ses « propres frais ». Fondé sur « un document fourni par A._____ (Art. 31 à 40 OLT, à propos du travail de nuit) », l'opposant a affirmé que l'employeur ne respectait pas les prérogatives s'agissant de la rétribution du travail de nuit précisant qu'il les rémunérait à hauteur de 25% et non 50%. L'assuré indique avoir envoyé un courriel à l'employeur en date du 24 juillet 2014 l'informant de ce qui précède. L'opposant allègue que son salaire horaire « s'est finalement élevé à environ 25.- au lieu des 28.- promis ». L'assuré a également reproché à l'employeur que « le contrat a été fait de mois en mois, alors qu'il avait été convenu qu'il serait pour 6 mois ». Le 10 juillet 2014, l'opposant soutient avoir entamé « une énième discussion » avec l'employeur sur la suite des événements après juillet. V._____ lui aurait alors répondu qu'il n'y avait aucune garantie

pour la suite. L'assuré a également fait savoir que « le contrat d'1 mois pour le mois d'août a dans les faits été créé uniquement pour permettre le renouvellement de mon permis. » Il affirme également avoir demandé à ce que son temps de travail soit prolongé, ce que l'employeur a refusé. Pour finir, il expose que durant les nombreuses discussions avec l'employeur, il lui a clairement signifié son « enthousiasme à obtenir un travail stable » et « Au vu du manque de garanties indéniable » que lui offrait cette entreprise pour son « avenir professionnel », il a pris la décision de mettre un terme à son contrat. 7. [...] 8. En l'espèce, l'opposant a travaillé du 1^{er} mai au 31 juillet 2014 pour V. _____ (ci-après : l'employeur ou V. _____). L'employeur précité, bailleur de services, a placé l'assuré auprès de P. _____ (entreprise locataire de services) au poste d'aide-ouvrier de voies ferrées. Aux termes des contrats de mission conclus entre l'employeur et l'assuré, ce dernier percevait la rémunération suivante : - salaire horaire de base : CHF 21.30 - Vacances : CHF 2.30 10.64% - 13^{ème} salaire : CHF 1.95 8.33% - Salaire global : CHF 25.55 Viatique par heures travaillées : CHF 0.70 Les contrats de mission prévoyaient également que l'opposant était engagé comme collaborateur temporaire pour être délégué selon les dispositions du contrat-cadre de travail ainsi qu'aux conditions de la Convention collective de travail Métal-Vaud (ci-après : CCT Métal-Vaud). L'assuré n'ayant pas (fait valoir) de CFC ou d'attestation de formation élémentaire (AFP), il convient de le considérer comme un travailleur auxiliaire en formation en 1^{ère} année. La CCT prévoit pour cette catégorie de travailleurs un salaire horaire sans 13^{ème} salaire de CHF 20.30, soit une rémunération horaire inférieure à celle prévue contractuellement. Le salaire est donc conforme à la CCT. L'opposant a invoqué comme motif de résiliation la non-conformité à la CCT s'agissant du supplément de salaire relatif aux heures déplacées. La CCT prévoit à ce sujet ce qui suit : Les heures déplacées sont celles ordonnées et exécutées, partiellement ou en totalité, du lundi au vendredi en dehors de l'horaire conventionnel défini à l'art. 29 de la présente convention et équivalant à une journée complète de travail de l'entreprise, telle que fixée dans son règlement (art. 37 al. 1 CCT). Le recours aux heures déplacées doit avoir été autorisé conformément à la procédure prévue à l'art. 33 de la présente convention et doit être justifié par des impératifs liés à la sécurité des travailleurs et/ou des utilisateurs (al. 2). Les heures déplacées accomplies entre 20 heures et 6 heures donnent droit à un supplément de salaire de 50 % (al. 3). En l'espèce, il convient également de citer la CCT de la branche du travail temporaire applicable dans le cas d'espèce. En effet, d'un point de vue personnel, dite CCT s'applique à tous les travailleurs employés en qualité de travailleurs placés dans des entreprises selon article 2 (art. 4). D'un point de vue du genre d'entreprise, la CCT s'applique aux entreprises titulaires d'une autorisation fédérale ou cantonale de placement selon la LSE (art. 2). Pour finir, dans les entreprises locataires de services dotées de conventions collectives de travail sans extension, qui ne figurent pas dans l'annexe 1 de la présente CCT, les dispositions de la CCT de la branche du travail temporaire s'appliquent dans leur intégralité (art. 2 et 3). Dans le cas d'espèce, V. _____ est une entreprise titulaire d'une autorisation fédérale ou cantonale de placement selon la LSE. L'assuré était employé en tant que travailleur placé auprès d'une entreprise locataire de services, P. _____, dotée d'une CCT sans extension et qui ne figure pas dans l'annexe 1. Par conséquent, la CCT ici concernée est applicable in casu. La CCT de la branche du travail temporaire prévoit un salaire de base minimum pour un travailleur sans formation professionnelle de CHF 17.56, soit une rémunération horaire inférieure à celle prévue contractuellement. Selon cette CCT, le travail de nuit, du week-end ou du soir, donnent droit à un supplément de salaire de 25% (art. 24 et 25). Les dispositions

des CCT dont le champ d'application est étendu et celles listées en annexe 1 concernant les salaires et la durée du travail ont la primauté (art. 20 LSE et art. 48a OSE). En l'occurrence, dans la mesure où la CCT Métal-Vaud ne dispose pas d'un champ d'application étendu et ne figure pas à l'annexe 1, ses dispositions ne priment pas celles de la CCT de la branche du travail temporaire. Il ressort de ce qui précède que le rapport de travail respectait bel et bien la CCT applicable dans le cas particulier. Partant, l'emploi abandonné ne peut être qualifié de non convenable sous l'angle de l'art. 16 al. 2 lit. a LACI. Conformément à ce qui a été exposé précédemment, le caractère temporaire de l'activité de l'opposant ne permet pas de faire admettre l'emploi de non convenable. A ce sujet, on soulignera au surplus qu'après avoir quitté son emploi temporaire auprès de V. _____, l'assuré en a accepté un identique pour le compte d'une autre entreprise de placement. Dans ce contexte, l'emploi abandonné étant convenable, le chômage de l'opposant doit être qualifié de fautif. Par conséquent, conformément à l'art. 30 al. 1 LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'IC. 9. Reste à déterminer si la décision de l'agence, s'agissant de la durée, est juridiquement correcte. « Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi » (art. 45, al. 4, lit. a OACI). La suspension dure: de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et enfin, de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45, al. 3, lit. c OACI). 10. En l'espèce, il a été démontré précédemment que l'assuré a abandonné son emploi réputé convenable et ce, sans motif valable au sens de la LACI. C'est donc à juste titre que l'agence a retenu une faute grave et fixé la durée de la suspension à 31 jours indemnifiables, soit la durée minimum en cas de faute grave. 11. Par conséquent, l'opposition formée le 2 décembre 2014 est rejetée. La décision rendue le 4 novembre 2014 par la CCh, Agence de [...], est confirmée. » C. Par acte du 22 mai 2015, Y. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée en concluant avec dépens à son annulation et subsidiairement, à la réduction de la durée de la suspension de trente-et-un jours prononcée. Le recourant répète avoir rencontré plusieurs problèmes dans ses rapports de travail avec V. _____. Reprenant les griefs de son opposition du 2 décembre 2014, il allègue que lors de sa première discussion avec l'employeur précité, ce dernier ne lui aurait pas dit qu'il comptait le placer chez P. _____ dont le dépôt se trouve à [...] (et non dans son entreprise sise à [...]). Le recourant soutient également que V. _____ lui aurait dit à cette occasion que son taux de travail s'élèverait à 100% pour une durée de six mois avec la possibilité de contrat, et qu'il serait rémunéré au tarif horaire de vingt-huit francs. S'il a finalement accepté le travail qui lui était offert malgré sa divergence avec les promesses faites, cela tiendrait uniquement au respect de son obligation de diminuer le dommage envers l'assurance-chômage. Le recourant se prévaut également à nouveau du non-respect par V. _____ de l'art. 37 al. 3 de la CCT Métal-Vaud s'agissant de la rétribution de ses heures déplacées accomplies entre vingt heures et six heures ; nonobstant ses interpellations, le recourant se plaint du fait que son employeur ait continué à lui payer ses heures déplacées de nuit avec un supplément de 25% au lieu de 50% selon la convention. Son emploi n'était selon lui pas réputé convenable selon l'art. 16 al. 2 let. a LACI compte tenu des circonstances, excluant par conséquent l'obligation d'être accepté ou conservé (par analogie), justifiant la résiliation de son contrat de travail le 21 juillet 2014 avec effet anticipé au 31 juillet suivant. Il reproche à l'intimée de nier une violation de la part de son ex-employeur de la CCT Métal-Vaud en retenant à tort que dite convention ne s'applique pas à ses rapports de travail avec V. _____. Le recourant conteste ainsi l'opinion de

l'intimée selon laquelle la CCT Métal-Vaud n'est pas applicable au motif qu'elle n'a pas été étendue ; il a produit à cet effet un arrêté étendant le champ d'application de la CCT Métal-Vaud du 17 août 2011 (RSV 821.10.179811.1) et prenant effet jusqu'au 30 juin 2015, dont il infère que le champ d'application de cette convention a été défini avec pour conséquence qu'elle serait applicable dans le cas particulier. Ce constat s'imposerait d'autant qu'il était indiqué dans les contrats de travail, que la CCT Métal-Vaud était applicable, V._____ ayant prévu contractuellement d'inclure ses dispositions dans ses relations de travail. Le recourant estime en définitive que son ex-employeur n'a pas respecté les prérogatives de la CCT Métal-Vaud s'agissant de la rétribution du travail de nuit, dispositions pourtant applicables. Partant, la résiliation anticipée de son contrat de travail se justifierait sans générer par la suite de sanction de la part de la caisse. Dans sa réponse du 13 juillet 2015, la caisse a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision querellée. L'intimée estime pour sa part qu'il n'existe aucun élément tendant à admettre que la continuation des rapports de travail était inexigible à tel point qu'on ne puisse exiger de la part du recourant qu'il conserve son activité auprès de V._____ et la poursuive avant d'en obtenir une nouvelle. Invité à fournir le cas échéant, ses explications complémentaires et produire toutes pièces éventuelles ainsi que présenter ses réquisitions dans un délai imparti au 21 août 2015 sur la réponse de l'intimée, le recourant n'a pas procédé plus avant.

E n d r o i t : 1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (art. 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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 ; RS 837.02], applicable par renvoi de l'art. 128 al. 1 OACI), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). b) La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). c) Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable. 2. a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c et 110 V 48 consid. 4a ; RCC 1985 p. 53). b) Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si la sanction infligée au recourant, soit la suspension de trente-et-un jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée. 3. a) 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 88 consid. 4c et les références). 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 197 consid. 6a, 124 V 225 consid. 2b et 122 V 34 consid. 4c/aa). 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 ; TF 8C_316/2007 du 6 avril 2008, consid. 2.1.2). Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (cf. TFA C 207/2005 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage, particulièrement des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TFA C 152/2001 du 21 février 2002, consid. 4). b) Selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, est réputé sans travail par sa propre faute, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de cette disposition, trois conditions doivent être réunies (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 34 ss. ad art. 30, p. 309), à savoir : il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé ; il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi ; enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail. c) Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts (Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [Bulletin LACI-IC], n° D26). Aux termes de l'art. 16 al. 2 let. a LACI, n'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (Rubin, loc. cit., n. 37 ad art. 30, p. 310). En effet, selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n°7 p. 88 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisant pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_285/2013 du 11 février 2014, consid. 4.1 ; 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1 et la jurisprudence citée). En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO ([loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220] Bulletin LACI-IC, n° D27). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail

ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (Rubin, loc. cit., n. 37 ad art. 30, pp. 310-311). d) Selon l'art. 61 let. c LPGA, le tribunal établit avec la collaboration des parties les faits déterminants pour la solution du litige; il administre les preuves nécessaires et les apprécie librement. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4^{ème} éd., Berne 1984, p. 136; Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^{ème} éd., Berne 1983 ch. 5 p. 278). 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 126 V 353 consid. 5b, 125 V 193 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; TF 9C_634/2014 du 31 août 2015, consid. 6.3.1 et la référence ; 8C_648/2013 du

E. 18

février 2014, consid. 3.2 et 8C_641/2012 du 14 janvier 2013, consid. 3.3). Aussi n'existe-t-il 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 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées, 126 V 319 consid. 5a ; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013, consid. 3). 4. a) Il est constant en l'occurrence, que les deux premières conditions pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b LACI sont réunies (cf. consid. 3b supra). Le recourant ne conteste en effet pas avoir résilié lui-même son contrat de travail conclu le 10 juillet 2014 avec V._____ de façon anticipée par courriel du 21 juillet 2014, sans l'assurance préalable d'obtenir un nouvel emploi. Il convient donc d'examiner si l'assuré était fondé à soutenir que des circonstances l'empêchaient de poursuivre son activité pour le compte de l'employeur précité. Le recourant allègue que sa décision de démissionner se justifierait dès lors que des promesses relatives à ses conditions d'engagement (lieu de travail à [...], taux de travail à 100% pour une durée de six mois avec la possibilité de contrat et rétribution au tarif horaire de vingt-huit francs) n'avaient finalement pas été tenues et que, d'autre part, V._____ ne respectait pas les prérogatives prévues par la CCT Métal-Vaud s'agissant de la rétribution de ses heures de travail effectuées de nuit ; il précise en ce sens, qu'à son art. 37 al. 3, la CCT Métal-Vaud prévoit une rémunération desdites heures à hauteur de 50%. Or, V._____ l'a indemnisé uniquement à raison de 25% pour ces heures déplacées. L'intimée estime au contraire que cette rémunération l'a été en adéquation avec la CCT Location de services, convention qui s'appliquerait à l'activité temporaire déployée par le recourant auprès de P._____ à compter du 1^{er} mai 2014 dans le cadre de ses rapports de travail avec la société V._____. b) Y._____ a travaillé en l'espèce, du 1^{er} mai 2014 au 31 juillet 2014, pour le compte de V._____. Cet employeur, bailleur de services et titulaire d'une autorisation idoine délivrée le 31 juillet 2013 par le SECO – Direction du travail selon l'art. 12 LSE (loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services du 6 octobre 1989 ; RS 823.11), a placé le recourant auprès de sa cliente, l'entreprise P._____, au poste

d'aide-ouvrier de voies ferrées. Il était prévu ainsi dans ses contrats de travail des 29 avril, 28 mai et 10 juillet 2014 que le recourant «Est engagé par V._____ comme collaborateur temporaire pour être délégué selon les dispositions du contrat-cadre de travail ainsi qu'aux conditions CCT Métal-Vaud de la FVE auprès d'une entreprise utilisatrice ». Cela précisé, et dans la mesure où les contrats passés avec le recourant prévoyaient clairement son engagement au dépôt de P._____ sis à [...], ce dernier est dès lors malvenu de se prévaloir a posteriori avoir cru en réalité que son lieu de travail devait être au siège de V._____, soit à [...]. Force est également de constater avec l'intimée que, durant l'ensemble de son engagement pour le compte de V._____, la rémunération contractuelle horaire de l'assuré était la suivante : - Salaire horaire de base : CHF 21.30 - Vacances : CHF 2.30 10.64 % - 13ème salaire : CHF 1.95 8.33 % - Salaire global : CHF 25.55 Viatique par heures travaillées : CHF 0.70

Compte tenu de l'absence de formation du recourant et selon la CCT Métal-Vaud, il convient effectivement de le considérer comme travailleur auxiliaire en formation en 1 ère année, catégorie d'employés pour laquelle il est prévu un salaire horaire sans 13 ème salaire de 20 fr. 30 (cf. art. 39 al. 2 let. h de la CCT Métal-Vaud). Or, cette rémunération horaire s'avère inférieure à celle prévue contractuellement de sorte que cette dernière n'est pas critiquable. Le taux d'engagement à 100% pour une durée de six mois avec la possibilité de contrat ainsi que sa rétribution à un tarif horaire de vingt-huit francs invoqués par ailleurs le sont sur la base des seules déclarations de l'intéressé lui-même. De telles conditions d'engagement ne sont en effet attestées par aucune pièce au dossier ou un autre élément tangible. Partant, et au degré de vraisemblance prépondérante applicable, les seules allégations du recourant ne sont ici pas établies. Il reste dès lors à examiner en lien avec la décision de démissionner du recourant, si le dernier grief invoqué, à savoir celui de la non-conformité à la CCT Métal-Vaud de la rétribution par V._____ du supplément de salaire relatif aux heures déplacées de nuit, est fondé. c) En sa qualité d'employé comme travailleur loué dans une entreprise titulaire d'une autorisation de location de services conformément à la LSE, il n'est pas contestable, ni contesté d'ailleurs, que la CCT Location de services était applicable aux rapports de travail entre l'assuré et V._____ (cf. art. 2 et 4 de la CCT Location de services). A teneur de son art. 3 al. 1, la CCT Location de services est également applicable lorsqu'une autre convention de travail s'applique pour une entreprise locataire de services. Le cas échéant elle reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, celles concernant le salaire et le temps de travail visées à l'art. 20 LSE (RS 823.11) et à l'art. 48a OSE (RS 823.111) des CCT en vigueur dans l'entreprise locataire de services : qui font l'objet d'une décision d'extension, ou qui représentent, en tant que réglementations sans extension, des conventions entre partenaires sociaux, selon listes annexe 1, ainsi que d'éventuelles dispositions relative à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE (cf. art. 3 al. 1 CCT Location de services). La CCT Métal-Vaud, à laquelle est soumise l'entreprise locataire de services (ou de mission) P._____, ne figure certes pas dans la liste des CCT sans extension (et pour lesquelles s'applique le principe de primauté) mentionnées à l'annexe 1 de la CCT Location de services. A lecture de l'arrêté du 17 août 2011 produit, il semblerait toutefois que le champ d'application de la CCT Métal-Vaud ait été étendu et ceci jusqu'au 30 juin 2015. Pour la période litigieuse et comme le soutient le recourant, ses rapports de travail avec V._____ étaient donc vraisemblablement soumis aux prérogatives de la CCT Métal-Vaud et notamment à la disposition de son art. 37 relatif à la rétribution des heures « déplacées ». Cette question peut néanmoins souffrir de rester indéterminée dès lors qu'elle ne s'avère de toute manière pas décisive pour l'issue du présent

litige comme exposé ci-après. A l'instar de l'intimée, on constate en effet que même si le rapport de travail de l'assuré était soumis à la CCT Métal-Vaud, sa démission anticipée ne saurait se justifier en l'espèce. Dans les cas de chômage fautif, l'exigibilité de la continuation des rapports de travail doit être examinée en tenant compte de l'ensemble des circonstances. On ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (cf. consid. 3c supra). Si l'absence de versement du salaire ou le versement partiel de celui-ci, malgré mise en demeure, justifie une résiliation immédiate, un simple différend salarial sans gravité ne justifie pas une telle manifestation de volonté (cf. Rubin, op. cit., n. 37 ad art. 30, p. 310 et la référence ; sur la résiliation du contrat par le travailleur pour de justes motifs et ses devoirs d'avertissement préalable envers son employeur en fonction du degré de la gravité du manquement, cf. Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. intégralement revue et complétée, Berne 2014, ch. 1.1.2 p. 588). En l'espèce, avant de démissionner par courriel du 21 juillet 2014, le recourant aurait dû faire valoir ses droits auprès de V. _____ en lui demandant de se conformer à la CCT Métal-Vaud le cas échéant. Or, quoiqu'en dise l'intéressé, ce n'est qu'en date du 24 juillet suivant, soit trois jours après sa résiliation, que l'assuré a informé l'employeur de ses griefs s'agissant de la rémunération du travail de nuit. Cela étant, il incombait au recourant de mettre l'employeur en demeure de respecter ses obligations avant de se résoudre à résilier de lui-même le contrat de travail et sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. S'ajoute encore à cela que l'ensemble des motifs invoqués à l'appui de sa cause par le recourant n'atteint de toute façon pas un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Des désaccords sur le montant du salaire (conflit professionnel) ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent entre autres être tolérés par les employés (cf. consid. 3c supra). Aucun motif de résiliation immédiate n'étant ainsi établi, il appartenait au recourant de faire l'effort de conserver son poste de travail auprès de V. _____ jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi ou à tout le moins de mettre en demeure V. _____ de respecter la CCT Métal-Vaud. On relèvera encore et par surabondance, que si l'art. 16 al. 2 LACI énumère exhaustivement les critères d'un emploi non convenable, le caractère temporaire d'un emploi n'empêche pas qu'il soit considéré comme convenable (cf. Rubin, op. cit., n. 12 ad art. 16, p. 184). Après avoir quitté son emploi temporaire auprès de V. _____, dès le 2 octobre 2014 et jusqu'au mois de janvier 2015 à tout le moins, nonobstant son objectif de trouver un travail fixe à 100%, le recourant a d'ailleurs occupé un emploi identique (temporaire) mais pour le compte d'une entreprise en placement de personnel tierce, à savoir N. _____ à [...]. Son argumentation paraît par conséquent contradictoire. Force est dès lors de retenir l'absence d'élément permettant de considérer que la continuation des rapports de travail avec V. _____ n'était plus exigible de la part de son employé. Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se retrouvant sans travail par sa propre faute, et a prononcé une suspension sur la base des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI. 5. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension. a) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, 3^{ème} phrase, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave, notamment, lorsque sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI). La durée de la suspension se mesure

d'après le degré de gravité de la faute commise, non en fonction du dommage causé (Bulletin LACI-IC, n° D1). Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Rubin, op. cit., n. 110 ad art. 30, p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 9C_652/2014 du 20 janvier 2015, consid. 3.2 et 8C_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1) b) En l'occurrence, l'intimée a retenu une faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. a OACI en cas de perte de travail fautive. La qualification de la faute, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 4 supra), ne prête pas le flanc à la critique. La suspension de trente-et-un jours correspond à la durée légale minimum de la suspension en cas de faute grave, de sorte qu'elle doit être confirmée. L'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant l'assuré pendant trente-et-un jours dans son droit à l'indemnité de chômage à compter du 1^{er} août 2014. 6. En définitive, le recours, mal fondé doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant – au demeurant non assisté des services d'un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts – n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA a contrario ; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 24 avril 2015 par la Caisse cantonale de chômage Division juridique est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Y._____ c/o K._____, rue [...] à [...] [...], ■ Caisse cantonale de chômage Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.