

VD_FINDINFO Arrêt / 2017 / 507 vom 5. Juli 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-07-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2017__507

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2017 / 507 du 5 juillet 2017

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2017 / 507 del 5 luglio 2017

Regeste

SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, RÉSILIATION SANS ÊTRE ASSURÉ D'UN AUTRE EMPLOI, FAUTE GRAVE | 16 LACI, 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 3 LACI, 44 al. 1 let. b OACI, 45 OACI

Erwägungen

E. 5

juillet 2017 _____ Composition : Mme Pasche , juge unique
Greffière : Mme Laurency ***** Cause pendante entre : D. _____ , à [...],
recourant, représenté par Me Filippo Ryter, avocat à Lausanne, et Caisse cantonale de
chômage , DIVISION JURDIQUE , à [...], intimée. _____ Art. 16, 30 al. 1 let.
a et al. 3 LACI ; art. 44 al. 1 let. b et 45 OACI E n f a i t : A. D. _____ (ci-après :
l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé en qualité de gérant par la société Café
M. _____ Sàrl dès le 9 décembre 2013. Selon le contrat de travail signé le 12 novembre
2013, la fonction impliquait d'assumer l'exploitation et la gestion du Café M. _____. Le
salaire était fixé de la manière suivante : En date du 3 novembre 2016, les administrateurs
de la société Café M. _____, devenue entre-temps une société anonyme, ont été radiés
du Registre du commerce au profit d'un nouvel administrateur. Par courrier intitulé
« Résiliation contrat de travail », adressé à la société Café M. _____ SA et remis en
mains propres le 5 novembre 2016, l'assuré a indiqué ce qui suit : « Monsieur, Suite à notre
entretien du samedi 5 novembre 2016, je vous confirme la résiliation de nos rapports de
travail avec effet immédiat, pour les motifs suivants: Vente de l'entreprise le 1 novembre
2016 sans préavis donné à ma personne. Changement de ma position et mes responsabilités
dans l'entreprise (gérant). Altération des statuts Suite à votre demande j'accepte de
travailler les jours suivants: Lundi

E. 7

novembre 2016 de 8h30-10h30 Jeudi

E. 10

novembre 2016 de 15h à 18h Samedi

E. 12

novembre 2016 de 18h-23h Je vous confirme par la présente que le samedi 12 novembre
2016 sera mon dernier jour de travail dans l'entreprise. » Par envoi recommandé posté le 16
novembre 2016, mais daté du 10 novembre 2016, la société Café M. _____ SA a
notamment pris acte du fait que l'assuré avait « abandonné » son poste de travail le 5
novembre 2016. Le 4 janvier 2017, l'assuré a présenté une demande d'indemnité de
chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée), soit

auprès de son agence de [...], requérant le versement d'une indemnité journalière à partir de cette date. Il a indiqué dans le formulaire de demande qu'il avait lui-même résilié le rapport de travail pour les motifs suivants : « changement de compétences, horaire, conditions de travail suite au rachat de l'entreprise par un nouvel actionnaire ». Invité par la Caisse à exposer son point de vue concernant la résiliation du contrat de travail, l'assuré a répondu le 18 janvier 2017, faisant part des éléments suivants : « Je tiens à vous mentionner, avant tout, que ma résiliation était faite dans le but de partir pour un autre Projet (en annexe) en pouvant exercer mes fonctions de Gérant/Chef de cuisine, chose qui m'a été retirée d'un jour à l'autre au Café M. _____, cette résiliation ne visant en aucun cas une entrée au chômage. Malheureusement ce projet n'a pas abouti et je me suis vu dans l'obligation de m'inscrire au chômage. En consultant mon historique comme travailleur vous allez facilement constater que je suis quelqu'un qui a toujours travaillé, même plus que l'obligatoire et que je suis passionné par ma profession et adore développer mes compétences. Suite à cette brève introduction je vous relate les faits. Le 31 Octobre 2016, mon patron me fixe un rendez-vous à 19h au Café M. _____ pour parler. Arrivant au Café, il me dit que les actions du Café M. _____ S.A. ont été vendues et que le nouveau propriétaire prenait le relais tout de suite le 1 novembre 2016. En cause, la légalité de cette transaction (je vous signale que j'étais Gérant) en divers points (information au personnel avec préavis, non connaissance du nouveau patron, raisons de telle transaction, futur de toute l'équipe). La réponse reçue était claire et nette, "vous êtes payé pour travailler pas pour avoir des informations". Sur les conditions à venir je suis informé que rien ne changera au niveau professionnel, commercial et salarial et que les positions dans l'entreprise resteront inchangées. Le 1er novembre (jour suivant), comme prévu, on reçoit le nouveau propriétaire présenté par les anciens. L'équipe a très mal réagi, dans la stupeur et indignation, sous le choc l'équipe décide de donner son congé collectif pour le jour même. Après le service de midi, je réunis toute l'équipe et j'arrive à les convaincre de donner une opportunité au nouveau propriétaire de s'exprimer en leur annonçant les promesses qui m'ont été faites le jour avant par l'ancien propriétaire. En parlant à plusieurs reprises avec le nouveau propriétaire, je lui suggère répétitivement de faire une réunion avec le personnel dans le but d'établir de bonnes relations et informer les travailleurs sur leur futur à venir. Je précise que durant les 5 jours que j'ai travaillés avec celui-ci, aucune réunion n'a jamais été faite. Le deuxième jour d'activité le nouveau propriétaire me dit que mon bureau à partir de maintenant lui appartient et que je dois me créer un bureau à moi dans la cuisine. Il change d'immédiat divers produits d'exploitation, il ne me laisse plus faire mon travail administratif prise de réservations, commandes, organisation du travail et me dit que maintenant c'est lui le patron et que c'est lui qui prend les décisions. En me voyant rétrograder au poste de chef de cuisine et en perdant ma position de gérant, je dis au nouveau propriétaire que ceci n'est pas conforme aux promesses faites par lui et les anciens propriétaires. La réponse a été claire, "ici c'est chez moi et je fais ce que veux, point". Ne voulant pas créer un climat d'instabilité, je réfléchis et décide de me soumettre au poste de chef de cuisine. Mais à ma grande surprise, quand je vais faire les menus pour la semaine, le nouveau propriétaire me dit que les menus doivent être faits à deux et que la décision finale lui appartient. Pendant ce temps je reçois une offre de travail, et en ne pouvant pas exercer mes fonctions, je convoque toute l'équipe et leur annonce ma décision de résilier mon contrat de travail, de suite je convoque une réunion avec le nouveau propriétaire. En lui faisant part de ma décision, je constate qu'il est tout à fait d'accord, ce qui m'amène à croire que ses impositions avaient pour but me faire partir. J'ai alors fait ma lettre de congé, qu'il a

volontairement signée et j'ai encore fais 3 jours de travail à sa demande pour les banquets déjà réservés. Pour finaliser, et comme vous pouvez constater la lettre de mon avocat, mon congé a été donné avec des justes causes et c'est à lui d'assumer le paiement du délai de congé. J'ai tout tenté pour que cette affaire très ambiguë se termine de la meilleure manière, j'ai donné mon temps, mon énergie et ma passion à 100% dans cette affaire, malgré tous mes efforts je me trouve sans travail et j'espère que cette situation de chômage ne dure pas longtemps vu que je fais de nombreuses démarches de recherche d'emploi pour reprendre au plus vite mon travail et ma passion. » L'assuré a produit en annexe à son envoi un document intitulé « Project Restaurant S. _____ 2017-2022 ». Par décision du 20 février 2017, la Caisse cantonale de chômage, soit pour elle son agence de [...], a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités pour une durée de trente et un jours, au motif que les arguments développés dans sa correspondance du 18 janvier 2017 n'étaient pas de nature, au sens de la loi sur l'assurance-chômage, à qualifier l'emploi qu'il avait abandonné de non-convenable et qu'il portait dès lors une responsabilité dans la perte de son travail. A cela s'ajoutait que l'assuré avait démissionné avec effet immédiat sans respecter le délai de congé légal ou contractuel et que cette façon de procéder constituait un élément aggravant sa faute. Par acte du 10 mars 2017, l'assuré s'est opposé à la décision précitée. En substance, il a fait valoir qu'il n'était pas sans travail par sa propre faute dès lors que son employeur avait violé les dispositions légales relatives au droit du travail en « dégradant » son statut dans l'entreprise sans préavis, ni avertissement. Pour lui, exiger qu'il reste à sa place de travail dans de telles conditions revenait à l'inciter à accepter les violations commises. Il a également allégué que personne ne serait au chômage, avec ou sans motif valable, s'il fallait s'assurer d'obtenir un autre emploi avant la résiliation d'un contrat en cours. Enfin, il a soutenu que la décision était injuste envers sa personne, qui avait tout fait pour éviter la situation. Par décision sur opposition du 24 mars 2017, la Caisse cantonale de chômage, division juridique, a confirmé la décision du 20 février 2017 et rejeté l'opposition. Elle a estimé que même en admettant que l'assuré avait été engagé en qualité de gérant et non de chef cuisinier, ce travail restait convenable dans l'attente d'en trouver un autre, dès lors que « ses tâches n'étaient pas supérieures à ses aptitudes ». La Caisse a souligné que le changement de propriétaire étant intervenu vraisemblablement dès le 1^{er} novembre 2016, l'assuré n'avait laissé que cinq jours au nouvel acquéreur pour réagir et s'adapter à la situation. Quand bien même son nouvel employeur n'aurait pas agi de manière juste, l'assuré se devait selon la Caisse de chercher un autre emploi avant de démissionner. Partant, cette dernière a retenu que la continuation des rapports de travail restait exigible et que l'on pouvait légitimement attendre de l'assuré qu'il conserve son emploi jusqu'à ce qu'il ait été assuré d'un nouveau poste comme l'aurait fait un homme raisonnable. S'agissant de la quotité de la sanction, la Caisse a considéré que son agence de [...] n'avait nullement outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant la durée de la suspension à trente et un jours, l'assuré ayant démissionné d'un emploi jugé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. B. Par acte du 21 avril 2017, D. _____, représenté par Me Filippo Ryter, a recouru contre cette décision auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant principalement à son annulation, subsidiairement à sa suspension jusqu'à droit connu sur le sort de l'action civile intentée contre son ancien employeur. Dans sa motivation, le recourant fait valoir qu'il a certes résilié les rapports de travail le liant à son employeur, mais qu'il avait néanmoins reçu une proposition d'emploi en qualité de gérant pour le Restaurant S. _____ – offre qui, au moment de la démission, semblait ferme au vu des nombreuses discussions intervenues, mais qui n'avait pas abouti dans la mesure où

l'employeur potentiel n'avait plus répondu à ses sollicitations. Le recourant invoque en outre que la résiliation est intervenue dans le contexte particulier d'un transfert d'entreprise et qu'il n'a jamais été consulté dans le cadre de ce transfert, mais a été mis devant le fait accompli une fois le transfert effectué. Le recourant soutient ainsi qu'il n'a pas bénéficié de la protection en cas de transfert d'entreprise. Enfin, il fait valoir qu'il avait des justes motifs pour résilier son contrat avec effet immédiat, compte tenu de la modification unilatérale de son contrat de travail et de son cahier des charges sans son consentement et en l'espace de deux jours, de la réquisition de son bureau par le nouvel employeur, du retrait de ses attributions de gérant avec la perte de tout pouvoir décisionnel et de sa rétrogradation au rang de chef de cuisine sans son mot à dire sur la composition des menus de la semaine. Le recourant ajoute qu'il a également introduit une procédure civile à cet égard devant le Président du Tribunal d'arrondissement de [...]. Pour étayer ses propos, il produit notamment un courrier du 27 mars 2017 de ladite autorité attestant du dépôt d'une requête le 6 mars 2017, ainsi que le document intitulé « Project Restaurant S. _____ 2017-2022 », déjà versé au dossier. Par réponse du 26 mai 2017, l'intimée conclut au rejet du recours, en renvoyant principalement à sa décision sur opposition du 24 mars 2017. Elle précise encore, s'agissant de l'offre d'embauche concernant le Restaurant S. _____, qu'il ne découle pas du document qu'une promesse d'emploi a été établie. L'intimée ajoute qu'elle ne conteste pas la possibilité que le nouvel acquéreur n'ait pas respecté toutes les promesses faites, mais allègue que le recourant n'a guère laissé le temps à celui-ci de changer ou de mettre en place sa nouvelle fonction, la résiliation étant intervenue cinq jours après le changement de propriétaire. 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 à l'assurance-chômage sous réserve de dérogations expresses (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) devant le tribunal des assurances compétent (art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02], par renvoi de l'art. 128 al. 1 OACI). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). Compte tenu des fêtes pascales et du délai de recours qui arrivait à échéance le 9 mai 2017 – si la décision sur opposition a bien été reçue le 25 mars 2017 comme l'allègue le recourant (pour la computation du délai : CDAP FI.2009.0054 du

E. 16

juin 2010, consid. 1a) –, le recours a été déposé en temps utile, le 21 avril 2017, auprès du tribunal compétent (art. 60 al. 1 LPGA). Il respecte par ailleurs les autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il est recevable. b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; 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 (art. 93 let. a LPA-VD). La contestation portant sur la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de trente et un jours, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que le litige relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. a) En tant qu'autorité de recours contre une décision prise 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 consid. 2.1, ATF 125 V 413 consid. 2c). b) Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si l'intimée, dans sa décision sur opposition du 24 mars 2017, était fondée à confirmer la suspension pour une durée de trente et un jours du droit de l'assuré aux indemnités en raison d'un chômage fautif. En d'autres termes, il y a lieu de déterminer si, au regard des circonstances, on pouvait exiger du recourant qu'il ne se départisse pas de son contrat auprès du Café M. _____ avant d'en avoir conclu un autre. 3. A titre liminaire, on relève que le recourant requiert la suspension de la décision sur opposition de la Caisse cantonale de chômage du 24 mars 2017 jusqu'à droit connu sur le sort de l'action civile interjetée contre son ancien employeur. A cet égard, il y a tout d'abord lieu de constater qu'un recours contre une suspension du droit à l'indemnité de chômage n'ayant pas d'effet suspensif, l'assuré doit subir la suspension immédiatement et non pas une fois la décision entrée en force (Bulletin LACI IC D58, valable dès le 1^{er} janvier 2017). Cela ressort d'ailleurs des décomptes d'indemnités de chômage du recourant des mois de janvier à mars 2017, produits au dossier de l'intimée, qui font état de la sanction. Cela étant précisé, il faut retenir bien plutôt que le recourant entendait en réalité requérir la suspension de la présente cause jusqu'à droit connu sur le sort de l'action civile interjetée contre son ancien employeur. Or, le recourant n'invoque aucun juste motif permettant de motiver une suspension au sens de l'art. 25 LPA-VD. Les éléments au dossier sont en effet suffisants pour permettre de trancher la présente cause sans attendre l'issue du procès civil. Partant, il y a lieu de rejeter cette demande. 4 a) La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3). En vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Par conséquent, pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions doivent être réunies. Il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé. Lorsque l'employeur place un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur est provoquée par l'employeur et tombe sous le coup de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé (TFA C 214/05 du 29 septembre 2005 consid. 2). 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. Pour échapper à une sanction, l'assuré doit pouvoir démontrer que lui-même et le nouvel employeur ont, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des art. 319 ss CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) (TFA C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1). De simples pourparlers ne suffisent pas car ils ne débouchent pas forcément sur la conclusion du contrat. En revanche, un contrat de travail – voire un précontrat – en la forme

orale suffit (TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2). Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; sur l'ensemble de la question, Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 33 ss ad art. 30 LACI). L'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible (Rubin, op. cit. , n° 37 ad art. 30 LACI). La présomption d'exigibilité peut néanmoins être renversée par l'assuré, mais il ne faut pas se montrer trop strict quant à la preuve qui lui incombe ; il appartient bien plutôt à l'administration ou au juge d'instruire d'office le cas lorsque des éléments du dossier pourraient faire apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail (TFA C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 et les références citées). b) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent 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_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées). Toutefois, 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 (également TF 8C_190/2007 du 25 juin 2007 consid. 6.2 et les références citées). En vertu de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, une modification unilatérale et inattendue du contrat de travail sans qu'elle ne soit justifiée par l'attitude du travailleur, des manquements de ce dernier ou des besoins de l'entreprise ou de l'organisation du travail, est une circonstance propre à détruire la confiance qui doit exister dans les rapports de travail et justifie la résiliation par le travailleur du contrat avec effet immédiat (TF 4A_132/2009 du 18 mai 2009 consid. 3.1.1 ; Rémy Wyler / Boris Heinzer, Droit du travail, 3 e édition, Berne 2014, p. 590). Néanmoins, le transfert d'un employé à un nouveau poste, exigeant moins de qualifications, suite à une restructuration de l'entreprise – sans modification du salaire – ne rend pas inexigible la poursuite des rapports de travail (TFA C 165/03 du 31 janvier 2005 consid. 2.1). c) Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son emploi, il convient également d'examiner si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI (TFA C 255/2004 du 9 mars 2005, consid. 3). Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté. Or, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'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 conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (TFA C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2b et les références citées). 5. a) En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a lui-même donné son congé le 5 novembre 2016. Il l'admet tant dans ses écritures adressées à l'intimée durant la procédure

administrative, que dans son recours du 21 avril 2017. Pour le surplus, il ne résulte pas des éléments au dossier que le recourant aurait eu la certitude, au moment de donner son congé, d'avoir un autre emploi. Il n'a en particulier pas démontré, comme l'exige pourtant la jurisprudence (consid. 4a supra), que lui-même et le Restaurant S. _____ auraient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des art. 319 ss CO. Une telle volonté doit bien plutôt être niée dans la mesure où le recourant a expliqué, dans son acte du 21 avril 2017, que cet employeur potentiel n'avait plus répondu à ses sollicitations. En outre, le document intitulé « Project Restaurant S. _____ 2017-2022 » ne comporte aucune offre concrète, mais définit l'orientation culinaire de l'établissement, ses horaires, la composition de son équipe, ainsi que les budgets des années 2017 à 2021, avec un montant de charges, sans que l'on puisse y voir une offre concrète d'emploi. b) Se pose enfin la question de savoir si une circonstance s'opposait à la poursuite des rapports de travail au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI (consid. 4a et 4b supra). A cet égard, le recourant fait valoir qu'il n'a pas bénéficié de la protection en cas de transfert d'entreprise prévue aux art. 333 ss CO. Dans un second grief, il allègue avoir valablement résilié son contrat avec effet immédiat et pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Ces motifs ne permettent toutefois pas de renverser la condition d'exigibilité. aa) On peut certes concevoir que le recourant ait appris avec surprise le transfert de l'entreprise qui l'employait depuis près de trois ans. Il convient toutefois de souligner, pour autant qu'une violation des dispositions relatives au transfert des rapports de travail au sens des art. 333 ss CO soit établie, que le Code des obligations est muet sur les sanctions directes d'un tel manquement (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 458). Il n'est dans tous les cas pas fait état d'une cause de résiliation immédiate pour justes motifs. Cela étant précisé, il y a lieu de noter qu'en cas d'opposition au transfert, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal ; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat (art. 333 al. 2 CO). Le recourant ne s'est cependant pas opposé au transfert. Au contraire, selon ses dires, il a incité les employés de la société à demeurer à leur poste et a lui-même accepté les dispositions prises suite au transfert concernant son activité, soit notamment d'exercer la fonction de chef de cuisine (courrier de l'assuré du 18 janvier 2017). Cet argument ne saurait par conséquent justifier la résiliation intervenue, ni empêcher la poursuite des rapports de travail. bb) A l'appui de son second grief, le recourant relève que dès le 2 novembre 2016, le nouvel administrateur a « réquisitionné son bureau » (recours du 21 avril 2017, p. 6), l'invitant à se créer une place de travail dans la cuisine ; ce dernier aurait en outre repris toutes ses fonctions, soit « le travail administratif de prise de réservations, les commandes et l'organisation du travail » (courrier du recourant du 18 janvier 2017), allant jusqu'à lui imposer la composition des menus de la semaine. Or, si l'on peut admettre que le recourant ait été contrarié de voir son activité de gérant telle qu'il l'exerçait jusqu'alors modifiée à l'arrivée d'un nouvel administrateur, la situation s'apparente à un processus de réorganisation et non à un motif de résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO. Le recourant se contente d'ailleurs d'invoquer une série de faits, mais il ne démontre pas pour autant dans la présente procédure en quoi ceux-ci justifieraient de retenir une résiliation immédiate pour justes motifs. Le recourant a au demeurant accepté de travailler encore plusieurs jours pour le compte du nouvel employeur après sa lettre de fin des rapports de travail du 5 novembre 2016, ce qui confirme l'absence de motifs de résiliation immédiate et exclut le caractère insupportable de la continuation des rapports de travail. Par ailleurs, le recourant a pris sa décision de quitter l'entreprise seulement cinq

jours après l'arrivée du nouvel administrateur, sans laisser à ce dernier la possibilité de réagir et de s'adapter à la nouvelle situation. Enfin, ni des rapports tendus avec des supérieurs ou des collègues de travail, ni un transfert à un poste exigeant moins de qualifications – avec un salaire identique –, ne suffisent à justifier l'abandon d'un emploi, sans s'être assuré au préalable d'avoir trouvé un nouveau travail (consid. 4b supra). cc) Vu ce qui précède, il sied de retenir que le recourant a résilié son contrat de travail sans être assuré d'avoir un autre emploi, alors que la poursuite des rapports de travail était exigible, ce qui constitue une faute du point de vue de l'assurance-chômage (art. 30 al. 1 let. a LACI et art. 44 al. 1 let. b OACI). Dès lors, c'est à juste titre que la caisse de chômage a prononcé une sanction. 6. Le principe de la suspension du droit à l'indemnité de chômage étant admis, il reste à en examiner la quotité. a) La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3, 3^{ème} phrase LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3 bis LACI). Faisant usage de cette délégation de compétence, le Conseil fédéral a édicté le barème de l'art. 45 al. 3 OACI, lequel prévoit une suspension de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Par ailleurs, selon 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). Demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère. Il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C_379/2009 du 13 octobre 2009, consid. 3). b) En l'occurrence, la quotité de la sanction (trente et un jours de suspension), qui correspond au minimum prévu en cas de faute grave (art. 45 al. 4 OACI et supra consid. 6a), respecte le principe de la proportionnalité compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier en tant qu'il n'est pas établi que le recourant disposait d'un autre emploi et que la poursuite des rapports de travail était inexigible. Par ailleurs, on ne distingue pas de circonstances particulières dans le cas d'espèce qui permettraient d'atténuer le degré de la faute imputable au recourant. 7. Vu ce qui précède, le recours est rejeté et la décision sur opposition attaquée est confirmée. La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens vu l'issue du litige (art. 61 let g LPGA et 55 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 24 mars 2017 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Me Filippo Ryter (pour D. _____), ■ Caisse cantonale de chômage, Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :

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