

VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 91 vom 6. Februar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-02-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2024__91

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 91 du 6 février 2024

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2024 / 91 del 6 febbraio 2024

Regeste

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

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales Arrêt / 2024 / 91

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

TRIBUNAL CANTONAL ACH 71/23 - 25/2024 ZQ23.026015 COUR DES

ASSURANCES SOCIALES _____ Arrêt
du 6 février 2024 _____ Composition :

Mme Brélaz Braillard ,
juge unique Greffière : Mme Jeanneret ***** Cause pendante entre : N. _____ ,
à [...], recourant, représenté par Me Natasa Djurdjevac Heinzer, avocate à Lausanne, et
Caisse cantonale de chômage, Autorité d'opposition , à Lausanne, intimée.

_____ Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b et c, 45 al. 3 OACI E n f a i t :
A. N. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a travaillé dès le 1 er février
2021 en tant que conseiller clients à plein temps auprès de Q. _____ SA, au bénéfice
d'un contrat de durée indéterminée. Le contrat prévoyait une rémunération mensuelle fixe
et une part variable constituée de commissions, ainsi que des allocations mensuelles de
400 fr. pour les frais de représentation et 1'000 fr. pour les frais de déplacement en véhicule
privé. L'assuré a démissionné de ce poste par courrier du 20 mai 2021, pour le 31 juillet
2022. Le 10 juin 2022, l'assuré a conclu un contrat de travail de durée indéterminée prenant
effet le 2 août 2022 avec L. _____ Sàrl, portant sur une activité de conseiller en
assurances à plein temps. Le paragraphe 6 du contrat prévoyait que l'assuré n'était pas tenu
de posséder ou de louer un véhicule automobile et que, s'il en utilisait un, il le faisait à ses
frais, ainsi qu'à ses risques et périls. Quant à la rémunération, le paragraphe 9 du contrat
était rédigé comme suit : « 9. Rémunération Le salaire se fait sur commissions des affaires
amenées le mois précédent, sont tenu en compte toutes les affaires commissionnées. De
plus, le conseiller doit amener sa propre clientèle privée, afin de combler son portefeuille.
Comme convenu l'employé est commissionné à 18°/00 ass. vie et 50 % de commission
pour les ass. non-vie avec une avance de salaire fixe de 1'500.-CHF brut par mois. Pour
autant que les objectifs mensuels suivants soient atteints : Assurance vie : 300'000 de
production Assurance non-vie : 4 ass. Véhicules – 4 ass. p. juridique 4 ass. RC/Ménage – 4
ass. Maladie Les charges sociales légales sont déduites mensuellement du salaire du
collaborateur ainsi que 10 % qui sont versés sur le compte-caution. Toutes les modifications
relatives à ces conditions initiales sont signifiées au collaborateur par courrier simple. Les

salaires sont versés le 10 de chaque mois ou le jour ouvrable suivant si celui-ci tombe sur un jour férié. Les fiches de salaire sont remises soit en main propre ou par courrier simple. » Par courrier du 5 décembre 2022, l'assuré a démissionné de son poste auprès de L. _____ Sàrl, selon le délai contractuel d'un mois. Il a réécrit le 21 décembre 2022 pour résilier avec effet immédiat, de la manière suivante : « (...) Suite à notre entretien de ce jour le 21.12.2022, je vous informe résilier mon contrat de travail à effet immédiat. Concernant mon préavis, suite à nos différents échanges, nous avons, entre l'employé et l'employeur, conclu à une cessation d'activité immédiate dès ce jour (21.12.2022). J'ai conscience que je renonce et ne recevrais pas mon salaire durant toute la période où j'aurais dû effectuer mon préavis sans dommages et intérêts de la part de l'employeur. De ce fait, je remets ce jour le matériel qui m'a été prêté dans le cadre de ma fonction à savoir mon ordinateur portable ainsi que son chargeur. (...) » Entretemps, le 15 décembre 2022, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi pour un taux d'activité de 100 % auprès de l'Office régional de placement [...] et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence [...] (ci-après : la Caisse). Dans le formulaire qu'il a rempli le 16 janvier 2023 à l'attention de la Caisse, l'assuré a indiqué qu'il avait résilié pour le 21 décembre 2022, dernier jour travaillé, au motif qu'il n'y avait « aucun remboursement pour frais kilométrique, payé que à la commission, salaire fixe très bas (1500 CHF) ». La Caisse a instruit le dossier en se faisant remettre une attestation de l'employeur remplie le 10 janvier 2023 par L. _____ Sàrl, le contrat de travail et les fiches de salaires. Elle a également obtenu des renseignements de Q. _____ SA sur le mode de rémunération datés du 3 février 2023, ainsi que les fiches de salaires de novembre 2021 à juillet 2022. Prié par la Caisse de donner les raisons de sa démission de L. _____ Sàrl, l'assuré a répondu ce qui suit dans un courriel du 23 janvier 2023 : « (...) A cet égard, je vous informe que sur le contrat de travail que j'ai signé avec L. _____ Sàrl, il est stipulé que : « le lieu de travail ordinaire de l'employé est à [...] » (ch. 5). De plus, il est mentionné que « Le conseiller prend note que [...] n'exige pas de lui la possession d'un véhicule à moteur ou sa location. S'il en utilise un, il le fait à ses frais, ainsi qu'à ses risques et périls » (ch. 6). Pourtant, en exerçant mon activité de conseiller en assurances, j'ai été amené à faire de nombreux déplacements que ce soit dans les cantons de Vaud, Valais, Genève et Neuchâtel. Comme vous pouvez le lire, mon employeur ne prenait pas en charge mes frais professionnels alors qu'il aurait dû le faire. Mon véhicule étant indispensable pour exécuter mon travail, ces frais de déplacement étaient des frais nécessaires encourus pour l'exécution du travail. Cela a comme conséquence que je me suis retrouvé dans une situation financière extrêmement compliquée. En effet, je recevais une avance de salaire de CHF 1'500.- ce qui n'était pas suffisant pour finir le mois, sachant que le salaire était versé le 12/13 du chaque mois. De surcroît, les commissions n'étaient pas toujours payées le mois d'après comme le prévoyait le contrat (ch. 9). Qui plus est, l'objectif essentiel qui permettait d'assurer un salaire le mois d'après, était celui de vendre un maximum d'assurances prévoyance individuelle (3 ème pilier), information qui ne m'a pas été transmise lors de l'entretien, ce qui impliquait à nouveau de nombreux déplacements. Par ailleurs, travailler dans cette société a engendré énormément de stress, ce qui se répercutait sur ma santé psychique. Il n'y avait aucun suivi et accompagnement de la part de mon employeur. Je ne me sentais pas en sécurité. (...) » La Caisse a rendu deux décisions le 8 février 2023. Dans la première, elle a reporté la demande d'indemnité de l'assuré au 22 décembre 2022. Dans la seconde, elle a suspendu le droit de l'intéressé aux indemnités pendant 36 jours indemnifiables dès le 22 décembre 2022. Dans cette seconde décision, il était relevé que les arguments développés

par l'assuré dans sa correspondance du 23 janvier 2023 n'étaient pas de nature à qualifier l'emploi abandonné de non-convenable au sens de la loi sur l'assurance-chômage. En conséquence, l'assuré portait une responsabilité dans la perte de son travail et le fait d'avoir démissionné avec effet immédiat sans respecter le délai de congé légal ou contractuel était un élément aggravant la faute. Le 7 mars 2023, l'assuré s'est désinscrit de l'ORP, dès lors qu'il avait été engagé à 100 % en qualité de conseiller clientèle auprès d'une caisse-maladie à compter du 1^{er} mars 2023. Désormais représenté par Me Natasa Djurdjevac Heinzer, l'assuré s'est opposé à la décision de suspension par acte du 10 mars 2023, concluant à son annulation. Il a fait valoir en premier lieu que son emploi auprès de L. _____ Sàrl ne pouvait être qualifié de convenable parce qu'il contrevenait à une règle impérative sur le remboursement des frais des déplacements professionnels rendus nécessaires par la nature même de l'emploi, ce qui l'avait mis dans une situation financière délicate au vu du montant très bas du salaire fixe. En outre, l'employeur ne respectait pas la clause relative à la date de versement du salaire, payant régulièrement en retard alors que la date prévue dans le contrat était déjà inhabituellement tardive. Par ailleurs, il fallait tenir compte du fait qu'il avait trouvé un nouvel emploi moins de deux mois après avoir résilié son contrat de travail, ce qui tendait à démontrer sa bonne foi au moment de résilier son contrat de travail. Enfin, les éventuelles informations données par l'ancien employeur devaient être appréciées avec retenue en raison d'un litige en cours. Invité à fournir de plus amples précisions sur la nature du litige qui l'opposait à son ancien employeur et à produire les échanges avec ce dernier à propos des points qui posaient problèmes, l'assuré a indiqué dans un courrier du 21 mars 2023 qu'il avait signalé les irrégularités à son employeur à plusieurs reprises oralement seulement, craignant des représailles s'il se montrait plus offensif. Cela étant, il avait depuis lors fait valoir des prétentions en remboursement des frais professionnels, en restitution de la caution, en lien avec le solde de vacances non prises à l'échéance des rapports de travail, ainsi qu'en rectification du certificat de travail délivré. Répondant le 12 mai 2023 à de nouvelles questions de la Caisse portant sur les circonstances de la fin de son emploi auprès de Q. _____ SA, l'assuré a indiqué qu'il avait souhaité élargir son champ de compétence et que L. _____ Sàrl lui avait promis d'excellentes opportunités professionnelles, de sorte qu'il ne pouvait se douter que les conditions de travail seraient finalement aussi mauvaises. Par décision sur opposition du 17 mai 2023, la Caisse cantonale de chômage, Autorité d'opposition (ci-après également : l'intimée), a partiellement admis l'opposition et réformé la décision litigieuse en ce sens que la suspension est réduite à 16 jours indemnifiables. Elle a retenu un comportement fautif de la part de l'assuré, d'une part, parce qu'il n'avait pas cherché à faire valoir ses droits de manière formelle auprès de L. _____ Sàrl avant de démissionner et, d'autre part, parce qu'il avait pris le risque de quitter un emploi stable et convenable – auprès de Q. _____ SA – pour un emploi dont les termes du contrat laissaient déjà entendre qu'il ne le serait pas ou moins. Tenant compte du fait que l'assuré s'était inscrit au chômage plus de quatre mois après sa démission auprès de Q. _____ SA, l'autorité d'opposition a réduit la sanction au minimum prévu en cas de faute moyenne. B. Toujours représenté par Me Djurdjevac Heinzer, N. _____ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée par acte du 16 juin 2023, concluant à sa réforme en ce sens que son opposition soit totalement admise et son droit aux prestations reconnu dès le 22 décembre 2022. Il a exposé que l'emploi auprès de L. _____ Sàrl devait lui permettre d'élargir son champ de compétence aux domaines des assurances-vie et non-vie, alors que son précédent emploi était cantonné au domaine de l'assurance-maladie.

Par ailleurs, d'excellentes opportunités professionnelles lui avaient été promises et il lui était impossible de déterminer le caractère plus précaire de l'emploi auprès de L._____ Sàrl. La rémunération proposée et promise paraissait au contraire plus avantageuse et il ne pouvait pas se rendre compte, ne disposant pas de connaissances juridiques particulières, que certaines clauses contractuelles n'étaient pas conformes. Le nouveau contrat présentait en revanche des similarités avec le précédent, à savoir une durée indéterminée, un taux d'activité équivalent et un temps d'essai de même durée. Il ne pouvait donc lui être reproché d'avoir su ou d'avoir dû savoir que le nouvel emploi ne serait que de courte durée. Enfin, il fallait tenir compte de son comportement général, en l'occurrence qu'il avait appris de son expérience dans le milieu de la prévoyance individuelle et avait pris un nouvel emploi moins de deux mois après avoir résilié son contrat de travail. Dans sa réponse du 24 juillet 2023, l'intimée a proposé le rejet du recours, pour les motifs développés dans sa décision sur opposition du 17 mai 2023. E n d r o i t : 1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité du recourant pendant seize jours à compter du 22 décembre 2022, au motif qu'il s'est trouvé au chômage par sa propre faute. 3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Cette disposition est concrétisée à l'art. 44 al. 1 OACI par une liste non exhaustive de cas (ATF 122 V 43 consid. 3c/bb). 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. 6.1.1 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3). b) Selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est réputé sans travail par sa propre faute 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. La résiliation conventionnelle d'un rapport de travail en dehors du délai contractuel correspond à un chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et non à une renonciation à des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (TF 8C_10/2019 du 13 février 2020 consid. 4.1 et les références). Pour qu'on puisse admettre qu'avant la résiliation de son contrat de travail, un assuré s'est « assuré d'obtenir un autre emploi » au sens de cette disposition, il faut que lui-même et le nouvel employeur aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat de travail au sens des art.

319 ss CO (loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220 ; cf. TFA C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1 et les références citées). Un contrat de travail – voire un précontrat en la forme orale – suffit donc (cf. TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2). c) En vertu de l’art. 44 al. 1 let. c OACI, est également réputé sans travail par sa propre faute l’assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu’il ne serait que de courte durée, sauf s’il ne pouvait être exigé de lui qu’il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. c OACI). Ce motif de sanction vise à dissuader un assuré de résilier un contrat stable pour en conclure un autre qui l’est moins, ce qui est, partant, susceptible de causer ultérieurement un dommage à l’assurance. Le rapport de causalité entre le comportement fautif du chômeur (résiliation d’un contrat stable pour en conclure un moins stable) et la survenance du cas d’assurance (chômage à la fin du contrat moins stable) peut être prolongé, en ce sens que la résiliation d’un contrat n’est pas forcément liée au comportement fautif de l’employé, mais peut être due au fait que le poste dudit employé est beaucoup plus précaire que celui qu’il a précédemment quitté. Dans cette situation, la faute résulte du risque que l’assuré a pris en résiliant un contrat stable pour prendre un nouvel emploi plus exposé au chômage et non de la perte ultérieure de cet emploi (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, n° 5.8.11.6 p. 445). d) La notion d’exigibilité au sens de l’art. 44 al. 1 let b. OACI (soit l’exigence quant à la conservation de l’ancien emploi) coïncide avec celle qui découle de l’art. 44 al. 1 let. c OACI (TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3 ; Rubin, *ibidem*). Il y a lieu d’admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l’abandon d’un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1). 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. 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 (TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées), au sens de l’art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220). Dans le cadre des art. 44 al. 1 let. b et c OACI, l’emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est présumée exigible. Cette présomption est susceptible d’être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l’assuré (TFA C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 ; C 135/02 du 10 février 2003 consid. 2.1.2). L’exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d’un emploi au sens de l’art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2 ; 8C_958/2008 du 30 avril 2009 consid. 2.2). Les conditions fixées par l’art. 16 LACI n’en constituent pas moins des éléments d’appréciation importants du critère de l’exigibilité, notamment s’agissant de la situation personnelle protégée par l’al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), de l’inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l’expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou du temps de déplacement maximal exigible fixé par l’al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu’un emploi réputé convenable à un moment

donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible (TFA C 22/04 du 8 octobre 2004 consid. 3.1 ; C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2b ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 36 ad art. 30 LACI). e) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées). 4. a) En l'espèce, il est constant que le recourant a démissionné de l'emploi de durée indéterminée qu'il occupait depuis 2021 auprès de Q._____ SA pour prendre un autre poste, également conclu pour une durée indéterminée à compter du 2 août 2022, dans l'entreprise L._____ Sàrl. Quelques mois plus tard, en décembre 2022, le recourant a résilié ce dernier contrat de travail en respectant le délai contractuel, soit pour le 31 janvier 2023, avant de convenir avec l'employeur d'une fin immédiate des rapports de travail le 21 décembre 2022 et de renoncer à tout salaire à compter de cette date. Il est également admis qu'au moment de résilier son emploi, le recourant n'était pas assuré d'en obtenir un autre. b) Dans un premier temps, l'intimée a suspendu le droit du recourant à l'indemnité de chômage en application de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, au motif qu'il avait quitté son emploi auprès de L._____ Sàrl sans être assuré d'obtenir un autre emploi. Le fait de n'avoir pas respecté le délai de congé légal ou contractuel constituait un élément aggravant de la faute. En procédure d'opposition, l'intimée a d'abord confirmé que, lors de sa démission en décembre 2022, le recourant avait commis une faute, dès lors qu'il n'avait pas préalablement tenté de faire valoir ses droits auprès de son employeur. Elle a cependant relevé, comme l'a plaidé l'intéressé, que l'emploi en question n'était pas convenable au sens de l'art. 16 LACI. En revanche, le fait d'avoir renoncé à l'emploi auprès de Q._____ SA – présumé convenable – pour les conditions plus précaires proposées par L._____ Sàrl, était caractéristique de la faute définie à l'art. 44 al. 1 let. c OACI. c) Le raisonnement tenu par l'intimée dans sa décision sur opposition s'avère quelque peu confus et il convient de l'examiner en gardant à l'esprit que l'art. 44 al. 1 OACI n'est pas exhaustif. Certes, comme l'ont relevé les parties, la clause du contrat de travail liant le recourant à L._____ Sàrl relative aux frais de déplacement en véhicule privé peut paraître en contradiction avec une disposition impérative de la législation sur le droit du travail. Ce seul élément ne saurait toutefois justifier une résiliation du contrat de travail, qui plus est sans respecter le délai contractuel. Il en va de même s'agissant des griefs du recourant relatifs à la date effective de paiement du salaire. D'une part, comme l'a d'ailleurs rappelé l'intimée, le contrat de travail n'excluait pas tout remboursement des frais de déplacement encourus dans le contexte de l'activité professionnelle. La clause dont se prévaut le recourant concerne l'utilisation d'un véhicule privé, non le remboursement en général de frais de déplacement, par exemple au moyen des transports publics. D'autre part, le recourant a admis qu'il s'était contenté de quelques remarques par oral à son employeur sur ces problématiques et qu'il n'avait pas mis ce dernier en demeure de rembourser les frais encourus et de respecter les échéances de

versement du salaire avant de résilier son contrat de travail. Ainsi, lorsqu'il a présenté sa démission, il n'existait pas même de désaccord avec son employeur. Les arguments avancés par le recourant à propos de ses conditions de travail ne permettent donc pas de considérer qu'il se trouvait dans une situation rendant intolérable la poursuite des relations contractuelles. A cela s'ajoute que ces problématiques se sont manifestées dès le début des rapports de travail et que le recourant a toléré la situation au-delà du temps d'essai de trois mois. Dans ces conditions, il pouvait manifestement être attendu de lui qu'il poursuive sa collaboration avec L. _____ Sàrl jusqu'à ce qu'il trouve un nouvel emploi, de sorte que l'hypothèse posée par l'art. 44 al. 1 let. b OACI est bel est bien réalisée. S'agissant par ailleurs de l'argumentation de l'intimée fondée sur l'art. 44 al. 1 let. c OACI, il faut constater que le recourant a résilié le contrat qui le liait à Q. _____ SA par courrier du 20 mai 2022 et qu'il a signé le contrat avec L. _____ Sàrl le 10 juin 2022. Il en découle donc que le recourant a résilié un emploi réputé convenable sur la base de promesses orales, avant de connaître les conditions exactes du nouvel emploi qu'il convoitait. Il a de ce fait pris le risque de se voir offrir un emploi moins favorable que celui qu'il pratiquait depuis plusieurs mois. Ce risque s'est réalisé lorsque L. _____ Sàrl a soumis le contrat de travail au recourant. Les problématiques que le recourant met en avant pour justifier sa résiliation y sont décrites. Le fait que les frais de véhicule privé ne seront pas pris en charge figure au paragraphe 6 sous le titre « véhicule », tandis que le paragraphe 9 consacré à la rémunération précise que le salaire est versé le 10 de chaque mois ou le jour ouvrable suivant en cas de férié. Dans la mesure où il travaillait déjà dans le domaine du courtage en assurances, le recourant pouvait se rendre compte, en lisant ces clauses, qu'il serait probablement appelé à effectuer des déplacements et que l'utilisation de son véhicule privé à cette fin pourrait ne pas être remboursé. Au stade de la signature du contrat, il lui était loisible de solliciter de plus amples explications de la part de L. _____ Sàrl quant à la nécessité d'effectuer des déplacements, de demander une rectification du contrat sur ce point, voire de refuser de le conclure. Le délai de résiliation du contrat de travail avec Q. _____ SA courant jusqu'au 31 juillet 2022, il disposait alors de plusieurs semaines pour chercher un autre emploi avant de recourir aux prestations de l'assurance-chômage. Ainsi, quand bien même le contrat de travail conclu avec L. _____ Sàrl est de durée indéterminée, il faut retenir que le recourant a pris le risque de quitter un emploi stable pour des conditions salariales susceptibles de précariser sa situation économique et de l'amener à avoir recours à l'assurance-chômage. Le comportement adopté par le recourant s'avère ainsi également critiquable de ce point de vue. d) En conséquence, l'intimée était fondée à retenir que le recourant s'était trouvé au chômage par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de prononcer une sanction à son encontre. Il reste à en examiner la quotité. 5. a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_283/2021 du 25 août 2021

consid. 3.2). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (TF 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2 et les références citées). En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. Le pouvoir d'examen du Tribunal cantonal s'étend à la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi qu'à l'opportunité de la décision attaquée. Le juge des assurances sociales ne peut toutefois, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.1 et 5.2 ; TF 8C_712/2020 du 21 juillet 2021 consid. 4.3 et 4.4). b) En l'espèce, l'intimée a d'abord fixé la durée de la suspension à trente-six jours, soit une durée plus longue que le minimum prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave, comme le préconise le ch. 1D du Bulletin LACI IC, D75, dans les cas visés par l'art. 44 al. 1 let. b LACI. En procédure d'opposition, l'intimée a réduit cette durée à seize jours au motif que le recourant s'était inscrit au chômage plus de quatre mois après la fin de son engagement auprès de Q._____ SA. En effet, dans les cas visés par l'art. 44 al. 1 let. c LACI, le ch. 1E du Bulletin LACI IC, D75, recommande de sanctionner une faute grave mais de réduire la durée de la suspension d'un sixième par mois écoulé entre la fin du contrat de travail et l'inscription au chômage. Compte tenu de la situation particulière du recourant, le choix de la sanction la plus clémente opéré par l'intimée peut être admis. 6. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 17 mai 2023 par la Caisse cantonale de chômage, Autorité d'opposition, 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 Djurdjevac Heinzer (pour N._____), ■ Caisse cantonale de chômage, Autorité d'opposition, - 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 :