

VD_GERICHTE ZQ17.054562 vom 24. April 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ17.054562

FR: VD_GERICHTE ZQ17.054562 du 24 avril 2018

IT: VD_GERICHTE ZQ17.054562 del 24 aprile 2018

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 214/17 - 74/2018 ZQ17.054562 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 24 avril 2018 _____ Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE,
juge unique Greffier : M. Germond ***** Cause pendante entre : D. _____, à [...],
recourant, et CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée. _____ Art. 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 45 al. 3 let. b OACI 403

- 2 - E n f a i t : A. D. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a travaillé
comme « technicien ES en bâtiment » pour le compte d'un atelier d'architecture, à [...],
jusqu'au 31 décembre 2016. Il s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi, à 100%, le 15
décembre 2016 auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Sollicitant le
versement des prestations de l'assurance-chômage à compter du 1er janvier 2017, il a
bénéficié, de la part de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] (ci-après : l'agence),
de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans du 2 janvier 2017 au 1er
janvier 2019. Indemnisé à 80% sur la base d'un gain assuré de 8'425 fr., l'indemnité
journalière était de 310 fr. 60 ($\{8'425 \text{ fr.} \times 80\} / 100 / 21.7 \text{ jours}$). B. L'assuré a été
engagé en tant que « technicien ES en architecture » à plein temps, dès le 1er mars 2017,
par la société A. _____ SA, à [...]. Le contrat de travail, conclu les 3 et 21 février 2017
entre l'employé d'une part et J. _____, administrateur-président de la société avec droit
de signature individuelle, d'autre part, était conforme à la Convention Collective de Travail
(CCT) des bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois de UPIAV (Union Patronale des
Ingénieurs et Architectes Vaudois). Il prévoyait en particulier un temps d'essai d'une durée
de trois mois et quatre semaines de vacances par année dont deux obligatoires « durant les
fêtes de fin d'année ». Par lettre du 31 mars 2017, l'assuré a résilié les rapports de travail
qui le liaient à l'employeur. Sa décision était motivée en ces termes : “Cher Monsieur
J. _____, Vous m'avez offert l'opportunité de participer à vos projets dès mars 2017 et je
vous en remercie sincèrement. J'ai eu grand plaisir à collaborer ces quelques semaines avec
vous et votre équipe, dans un climat dynamique et chaleureux.

- 3 - Cependant, d'autres perspectives professionnelles semblant mieux me convenir sur le
long terme s'ouvrent à moi. C'est donc avec une certaine émotion que je vous présente ma
démission de mon poste actuel de technicien ES en architecture avec effet au plus tôt. Le
délai légal, pour autant que j'interprète correctement notre contrat, est régi par la
convention collective de l'UPIAV qui fixe, dans notre cas, le délai à deux semaines pour la
fin d'une semaine. Je vous annonce donc, par la présente, résilier notre contrat de travail
daté du 14 février 2017 avec effet au 14 avril 2017. [...]” C. Le 3 avril 2017, l'assuré s'est
réinscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ORP en présentant une nouvelle demande
d'indemnité à l'agence dès le 1er avril 2017. Dans les formulaires produits et complétés par
ses soins, il indiquait que les derniers rapports de travail avaient été résiliés par

l'ex-employeur, par écrit, pour le 31 mars 2017. Sur la formule intitulée « Demande d'indemnité de chômage » remplie le 28 juin 2017, à la question « 20 Motif de la résiliation ? », l'assuré a répondu : « Démission annoncée pour prendre un nouvel emploi au 1er mai. L'employeur a préféré résilier le contrat immédiatement ». Parmi la liasse de pièces jointes à la demande de prestations, figurait notamment une lettre datée du 31 mars 2017 rédigée par J. _____ et sur laquelle la signature de l'assuré était apposée sous la rubrique « Bon pour accord ». Ce document est ainsi libellé : “Monsieur, Par la présente, nous accusons réception de votre lettre de démission du 31 mars 2017. D'un commun accord, les deux parties renoncent au délai de résiliation régi par la convention collective de travail des bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois de UPIAV et mettent fin avec effet immédiat à nos relations de travail. A partir du 1er avril 2017, vous êtes libre de tout engagement à l'exception du secret professionnel auquel vous restez strictement soumis. Par leurs signatures, les deux parties confirment l'arrangement ci-dessus et renoncent à toute procédure.” Dans l'« Attestation de l'employeur » complétée le 14 juin 2017, il est inscrit que c'est l'assuré qui avait résilié le contrat de travail,

- 4 - par écrit, en raison d'une offre plus intéressante financièrement dans un autre bureau et que les parties au contrat avaient dérogé d'un commun accord au délai de congé légal. Sur le formulaire « Indications de la personne assurée » (IPA) pour le mois d'avril 2017 complété le 7 juin 2017, à la question « 10. Etes-vous encore au chômage ? », l'assuré a indiqué une reprise du travail dès le 1er mai 2017. Par courrier du 9 octobre 2017, l'agence a indiqué à l'assuré que le fait d'avoir quitté son emploi débuté le 1er mars 2017 était susceptible de constituer une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage et conduire à une suspension du droit aux indemnités. Elle invitait dès lors l'intéressé à lui exposer son point de vue par écrit, dans un délai de dix jours. L'assuré a écrit ce qui suit à l'agence le 13 octobre 2017 : “Suite à votre demande, j'ai l'avantage de pouvoir vous relater les conditions de la résiliation du contrat de travail avec la société A. _____ SA à [...], dont le directeur est M. J. _____. Cet emploi en tant que technicien en architecture m'a été proposé par l'ORP en date du 24 janvier 2017. J'y ai donc postulé et obtenu un 1er entretien avec M. J. _____ pour le 2 février, puis un second en date du 13 février. Ces entretiens ont débouché sur un engagement au 1er mars 2017. En date du 7 février, l'ORP m'a proposé un autre emploi auprès de la société E. _____ AG, pour un poste d'économiste de la construction / directeur de travaux pour leur succursale de [...]. J'y ai donc postulé, comme il m'était demandé et ai obtenu un 1er entretien le 16 février [2017]. Deux autres entretiens ont suivi. En date du 21 mars 2017, M. P. _____, directeur d'E. _____ [...] m'a confirmé son intérêt à me proposer un engagement au 1er mai 2017. Nous avons eu encore quelques échanges les jours suivants pour préciser certains termes de notre éventuelle collaboration. Un contrat conforme à nos différentes négociations m'a été soumis en date du 29 mars. Les conditions de ce contrat étaient en plusieurs points plus intéressantes que le contrat d'A. _____. Parallèlement, afin d'augmenter mon employabilité, j'ai assumé une formation CAS en management de projets de construction à la HEIG [...]. Le troisième module de cette formation qui en compte quatre, se déroulait du 24 au 28 avril 2017. La pertinence de la poursuite de

- 5 - cette formation en cours de recherche d'emploi a été validée par décision de l'instance juridique chômage en date du 10 avril [2017]. Dans ce contexte et dans l'optique d'éclaircir avec M. J. _____ certains points du contrat qu'il avait imposé de manière unilatérale et sans discussion préalable (2 semaines de vacances obligatoires à Noël sur 4 semaines par

an) et éventuellement d'en négocier les termes pour qu'ils se rapprochent des conditions concurrentes qui m'étaient proposées chez E. _____ [...], j'ai souhaité avoir un entretien au plus tôt avec M. J. _____ pour lui faire part de la situation et de la proposition de travail concurrente qui m'avait été faite. A ce stade, j'aurais préféré que M. J. _____ assouplisse les conditions de vacances qu'il imposait et continuer à travailler dans son entreprise dans laquelle j'étais déjà bien impliqué. Dans l'éventualité où l'entretien prévu avec M. J. _____ pour le 31 mars ne débouchait pas sur un assouplissement des conditions de vacances et dans l'optique de me laisser l'opportunité d'accepter la proposition d'emploi chez E. _____ [...] au 1er mai ainsi que de pouvoir effectuer le troisième module de ma formation, j'ai alors pensé qu'il serait peut-être nécessaire de présenter une lettre de démission avec comme délai la mi-avril, n'étant pas au clair sur les délais de résiliation (en effet, je n'avais pas obtenu, malgré plusieurs demandes auprès de M. J. _____, les conditions de la convention collective). J'ai donc préalablement préparé et pré signé une lettre de démission dans cette éventualité. Lors de cet entretien, M. J. _____ a vraisemblablement très peu apprécié le fait que l'on puisse rediscuter les termes d'un contrat, encore précaire, qu'il avait établi. Monsieur J. _____ a rapidement coupé court à toute discussion, prétendant (sic) qu'il ne retenait personne et a proposé que l'on mette un terme au contrat immédiatement. Il s'est ainsi mis à rédiger une lettre pour formaliser ces propos. Comprenant que toute discussion était vaine, je l'ai informé que j'avais préparé une lettre de démission au cas où et lui ai présentée. Il a décidé de la conserver et a de suite modifié sa lettre en y ajoutant le fait qu'il accusait réception de ma lettre de démission. Etant franchement ébahi de la manière dont les choses se sont déroulées et n'ayant pas vraiment su trouver la répartie appropriée aux circonstances, j'ai, dans un état de grand étonnement, signé sa lettre et dû quitter mon emploi le jour même. Depuis lors, j'essaye sans succès après plusieurs demandes d'obtenir que M. J. _____ remplisse les documents de l'AC [assurance-chômage] « Attestation de l'employeur », qu'il me rembourse des frais de déplacement qui me sont dus ainsi que des frais convenus de location de licences logicielles que je lui avais mis à disposition. Personnellement, je considère que c'est Monsieur J. _____ qui a mis terme à notre contrat étant donné qu'il a proposé un délai de

- 6 - résiliation immédiat, alors que j'envisageais un terme ultérieur avec des délais conformes aux dispositions habituelles. Je suis actuellement employé chez E. _____ à [...], depuis le 1er mai 2017." Par décision du 16 octobre 2017, l'agence a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-six jours consécutifs dès le 3 avril 2017, au motif qu'en donnant son congé à l'employeur le 31 mars 2017 avec effet immédiat, l'intéressé portait une responsabilité dans la perte de son emploi, qui constituait une faute grave en matière de chômage. Le 9 novembre 2017, l'assuré s'est opposé à la décision de suspension précitée, en demandant son annulation. Il disait que le choix de démissionner avec effet immédiat lui avait été imposé par son ancien employeur de sorte que cette décision ne relevait pas de sa propre volonté. Il précisait par ailleurs qu'à la date de sa démission, il était certain d'obtenir un autre travail. Par décision sur opposition du 30 novembre 2017, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a partiellement admis l'opposition de l'assuré et réformé la décision de l'agence du 16 octobre 2017, en réduisant la durée de la suspension du droit à l'indemnité de trente-six à seize jours indemnifiables dès le 3 avril 2017. La caisse a retenu que dans son principe la sanction était justifiée dès lors que l'assuré ne se prévalait pas du caractère non convenable de l'emploi qu'il avait quitté ; en démissionnant de son poste auprès

d'A. _____ SA, il avait adopté un comportement fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). En revanche, une réduction de la suspension infligée à seize jours indemnisables se justifiait compte tenu du fait que l'intéressé disposait de l'assurance préalable d'un nouvel emploi lorsqu'il a démissionné ; ce nouveau travail ayant débuté le 1er mai 2017, la caisse estimait que la suspension ne pouvait pas excéder le laps de temps entre la fin de l'activité chez A. _____ SA et le début du contrat de l'assuré avec E. _____ AG, soit vingt jours ouvrables. La démission étant par ailleurs intervenue durant la

- 7 - période d'essai, la faute commise était qualifiée de moyenne de sorte qu'une suspension d'une durée de seize jours se justifiait. D. D. _____ a déféré cette décision à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte déposé le 19 décembre 2017, en concluant à son annulation. Il allègue que dans sa décision la caisse lui reproche à tort d'avoir présenté sa démission à son dernier employeur. Il fait valoir à cet égard que J. _____ lui a signifié sa volonté de se passer de ses services avec effet immédiat, après qu'il lui ait fait part de l'autre proposition d'emploi qu'il avait reçue. Le recourant souligne que son ancien patron n'avait cependant pas connaissance de son intention de démissionner ni de la lettre qu'il avait préparée à cette fin. Il avance que la décision de mettre un terme aux rapports de travail qui le liaient à la société A. _____ SA émane donc de la propre initiative de son ex-employeur, respectivement est la conséquence de la « réaction impulsive et colérique de M. J. _____ ». Il souligne que cette situation l'empêchait de toute façon de poursuivre sa collaboration dans de telles conditions. Il explique dans le même sens, eu égard à sa surprise et au rapport hiérarchique, n'avoir pas eu d'autre choix que de donner son accord à la convention que l'ancien employeur lui a soumise pour signature. Il répète avoir présenté la lettre de démission qu'il avait préparée et pré signée « à titre informatif », seulement après que l'ancien patron ait rédigé sa propre lettre de licenciement avec effet immédiat qu'il a ensuite modifiée afin d'y ajouter qu'il accusait réception de la lettre de démission portée à sa connaissance. Aux dires du recourant, sa propre lettre de démission avait pour unique objectif de lui permettre de se départir du contrat de travail dans les délais légaux dans l'éventualité où, à l'issue de son entrevue, l'autre proposition de travail reçue devait s'avérer plus pérenne que son emploi chez A. _____ SA. Dans ces conditions, il conteste se voir imputer une quelconque faute vis-à-vis de l'assurance-chômage d'avis qu'il a au contraire « mis en œuvre tous les moyens en [sa] possession pour recouvrer et garder un emploi stable et pérenne ».

- 8 - Dans sa réponse du 5 janvier 2018, produisant son dossier, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Le 8 janvier 2018, le tribunal a imparti au recourant un délai au 29 janvier 2018 pour fournir, le cas échéant, des explications complémentaires sur la réponse déposée le 5 janvier 2018 et en le rendant également attentif à la possibilité de consulter le dossier au greffe du tribunal. 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

- 9 - 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 compte tenu des fêtes d'hiver (cf. art. 38 al. 4 let. c LPGA) 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). Elle se prononce sur la situation en fait et en droit jusqu'au moment de la décision litigieuse (ATF 140 V 70 consid. 4.2 et 131 V 242 consid. 2.1). b) Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si la sanction infligée au recourant, soit la suspension de seize jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage au motif qu'il a commis une faute moyenne en résiliant lui-même son contrat de travail avec la société A. _____ SA au 31 mars 2017, 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.

- 10 - 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) 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. L'art. 44 al. 1 let. b OACI prévoit qu'est notamment 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. Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent être remplies (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 33 ss ad art. 30 LACI). Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, 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 (Organisation internationale du travail) n°168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234

- 11 - consid. 3b; sur l'ensemble de la question, voir RUBIN, op. cit., n. 33 ss ad art. 30 LACI). c) En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. 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 126 V 319 consid. 5a). 4. En l'occurrence, à l'appui de sa demande d'indemnité de l'assurance-chômage dès le 3 avril 2017, l'assuré a indiqué que ses rapports de travail avec la société A. _____ SA depuis le 1er mars 2017 avaient pris fin avec effet immédiat, le 31 mars 2017, et que c'était l'ex-employeur qui avait résilié le contrat de travail. Il expliquait qu'à l'annonce de sa démission pour la prise d'un nouvel emploi au 1er mai 2017, l'employeur avait alors préféré résilier le contrat immédiatement (cf. le formulaire « Demande d'indemnité de chômage » du 28 juin 2017, p. 2 et le courrier d'explications du 13 octobre 2017 adressé à l'agence, p. 2). Dans l'attestation de l'employeur qu'il a complétée le 14 juin 2017, J. _____, directeur de A. _____ SA, a indiqué au contraire que c'est l'assuré qui avait résilié, par écrit, le contrat car il avait une offre de travail plus intéressante financièrement d'un autre bureau, avec la précision que les parties avaient dérogé d'un commun accord au délai de congé légal (cf. la formule « Attestation de l'employeur » du 14 juin 2017, p. 1). On constate qu'à l'occasion de la procédure d'opposition menée devant l'autorité de première instance, l'assuré ne se prévaut notamment pas du caractère non convenable de l'emploi de « technicien ES en architecture » qu'il a quitté au 31 mars 2017. Il fait toutefois valoir que, lorsqu'il a démissionné, il avait l'assurance préalable d'un nouvel emploi. Ce fait est établi puisqu'il ressort du formulaire IPA rempli par l'assuré le 7 juin 2017 qu'il a effectivement retrouvé un travail dès le 1er

- 12 - mai 2017, ce que l'intimée confirme au demeurant dans sa décision. L'intéressé avait donc certes probablement l'assurance d'un nouveau poste comme économiste de la construction / directeur de travaux chez E. _____ AG pour sa succursale de [...] lorsqu'il a donné sa démission, mais le nouvel emploi en question n'a toutefois débuté que trente jours après la fin de ses rapports de travail avec l'entreprise A. _____ SA. Dans la mesure où l'assuré ne prétend pas dans son opposition que son activité auprès de son dernier employeur n'était pas convenable, la confirmation par la caisse du prononcé d'une mesure de suspension dans le droit à l'indemnité de chômage décidé par l'agence au motif que l'intéressé porte une responsabilité dans la perte de son emploi n'est pas critiquable (cf. consid. 3b supra). En lien avec la démission de son ancien poste de travail, le recourant fait valoir, au stade du recours déposé devant la présente instance, que son ancien employeur a

eu une réaction colérique lors de leur entrevue du 31 mars 2017 qui l'empêchait de toute façon en sa qualité d'employé de continuer les rapports de travail de sorte que l'ex-employeur l'a donc licencié avec effet immédiat. Ce faisant, il réfute toute faute de sa part sous l'angle de l'examen de son droit aux prestations du chômage, en invoquant désormais que les circonstances d'espèce s'opposaient de toute façon à la poursuite de ses rapports de travail (critère de l'exigibilité) avec la société A. _____ SA au-delà du 31 mars 2017. Il précise avoir informé son patron de l'autre proposition d'emploi mais pas de son intention de démissionner. Comme on va le voir ci-après, le raisonnement développé par le recourant ne convainc pas et il ne peut être suivi. Il convient de relever premièrement qu'on comprend en effet mal la réaction de l'ancien employeur si comme le recourant le prétend, il ne lui avait pas fait comprendre qu'il entendait accepter la nouvelle proposition d'emploi qu'il avait reçue d'un autre employeur. Deuxièmement, il ressort des éléments évoqués ci-avant que la version du recourant pour expliquer les circonstances entourant sa démission avec effet immédiat chez A. _____ SA a évolué au fil de la procédure. Or en

- 13 - droit des assurances sociales s'applique de manière générale la règle dite des « premières déclarations ou des déclarations de la première heure », selon laquelle, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, la préférence doit être accordée à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_399/2014 du 22 mai 2015 consid. 4.2 et la référence citée). Il n'y a pas lieu en l'occurrence de s'écarter de cette jurisprudence. On retiendra donc que l'assuré a procédé lui-même à la résiliation des rapports de travail en raison d'une offre plus intéressante financièrement dans un autre bureau et que les parties au contrat ont dérogé, d'un commun accord, au délai de congé légal en résiliant leurs rapports de travail avec effet au 31 mars 2017. Le recourant n'est pas crédible lorsqu'il prétend seulement une fois qu'il a eu connaissance de la décision querellée et ses motifs, que son emploi chez A. _____ SA n'était de toute manière plus convenable de sorte qu'il n'a pas eu d'autre choix que de donner son accord à la convention que l'ancien employeur lui a soumise pour signature lors de leur entretien du 31 mars 2017. Pour être complet on notera que s'il y avait eu licenciement immédiat, il appartenait à l'assuré de le contester ce qu'il n'a pas fait en l'espèce. Partant, excepté sa propre version du déroulement de son entrevue du 31 mars 2017 avec J. _____, le recourant ne produit aucun élément objectif susceptible de confirmer ses affirmations. Au degré de vraisemblance prépondérante requis (cf. consid. 3c supra), il est établi que les parties au contrat ont effectivement convenu de déroger au délai de congé légal en résiliant leurs rapports de travail avec effet au 31 mars 2017 (cf. l'« Attestation de l'employeur » du 14 juin 2017 et la lettre du 31 mars 2017 de J. _____ et co-signée pour accord par l'assuré). Compte tenu de l'ensemble des circonstances et malgré les explications fournies, on ne saurait faire grief à l'intimée d'avoir considéré dans sa décision que le recourant s'est momentanément retrouvé sans travail par sa propre faute en démissionnant de son poste auprès

- 14 - d'A. _____ SA avec effet immédiat au 31 mars 2017, justifiant par là-même le prononcé d'une suspension à son égard. 5. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient à ce stade de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension. a) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, 3ème 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 un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité

moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Lorsqu'un assuré abandonne un emploi fautivement au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, il y a faute grave selon l'art. 45 al. 3 let. c et al. 4 let. a OACI (ATF 130 V 125). 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 réduisant, sur opposition, la durée de la suspension de trente-six jours à seize jours, l'intimée a retenu une faute moyenne, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 3 let. b OACI et non plus une

- 15 - faute grave sanctionnant le cas de perte de travail fautive au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Ce faisant, elle a qualifié la faute de manière adéquate, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 4 supra) et au fait que le recourant a démissionné alors qu'il se trouvait encore en période d'essai chez son ancien employeur. La suspension de seize jours correspond à la durée légale minimum de la suspension en cas de faute moyenne de sorte qu'elle ne prête pas non plus flanc à la critique et doit être confirmée. L'intimée n'a ainsi pas abusé en l'espèce de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant l'assuré pour une durée de seize jours consécutifs dans son droit à l'indemnité de chômage. 6. En conclusion, fondée, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté en conséquence. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer des dépens, au recourant débouté et au demeurant non assisté par un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts en la cause (cf. art. 61 let. g LPGA a contrario; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté.

- 16 - II. La décision sur opposition rendue le 30 novembre 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 : Le greffier : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - D._____, - 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.