

## **VD\_GERICHTE ZQ19.054637 vom 6. März 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-03-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ19.054637](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.054637)

FR: VD\_GERICHTE ZQ19.054637 du 6 mars 2020

IT: VD\_GERICHTE ZQ19.054637 del 6 marzo 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 19**

mars précédent et a fixé à vingt-deux jours indemnissables la suspension du droit de l'assuré à l'indemnité de chômage. Le 16 mai 2019, l'assuré a signé un contrat avec la société K.\_\_\_\_\_, qui l'a engagé en qualité de consultant pour son agence de Genève à compter du 6 juin 2019 pour une durée indéterminée et un salaire annuel brut de 84'000 francs. Par courrier du 22 mai 2019, l'assuré a formé opposition à la décision de la Caisse du 1er mai 2019 notamment en ces termes (sic) : « Étant opposé à cette décision, je conteste le fait que la caisse interprète la loi, notamment le terme « convenable » alors qu'elle n'a pas pris connaissance du contrat qui m'a été soumis et ne prenant visiblement pas en considération mes motifs subjectifs. Comme déjà expliqué à la caisse, j'ai été engagé C.\_\_\_\_\_ dans le cadre d'un contrat temporaire pour le compte de l'un de leurs mandataires E.\_\_\_\_\_ pour une durée de trois mois d'essai suite à laquelle, il y'avait une possibilité de conclure un contrat directement auprès du client. Les bases du dit contrat n'étaient pas préalablement définies et je n'ai pas pu les soumettre à ma conseillère ORP. En effet, après m'avoir assuré qu'ils allaient me soumettre un contrat au plus tard en fin novembre (afin qu'il soit - 6 - effectif pour le mois de décembre), les responsables E.\_\_\_\_\_ ne m'ont fait parvenir le contrat qu'à la fin du mois de décembre, la veille de la fermeture annuelle de fin d'année pour un début de travail au 1er janvier. Aussitôt, j'ai soumis le contrat à ma conseillère ORP, Mme Z.\_\_\_\_\_, qui a conclu qu'il n'était pas convenable, notamment parce qu'il proposait une rémunération inférieure à 70% du gain intermédiaire. En me conformant aux conclusions de ma conseillère, j'ai essayé de négocier certains termes du contrat avec E.\_\_\_\_\_ en expliquant que la rémunération était peu satisfaisante, d'autant plus que, durant la période de fin d'année, j'ai appris que ma famille allait s'agrandir avec l'arrivée de mon troisième enfant et qu'il serait difficile de maintenir mon foyer avec un salaire inférieur au gain intermédiaire. Par ailleurs, j'ai exposé d'autres raisons personnelles tel que le trajet qui durait environ 3 heures (aller-retour) avec un changement de 3 trains et que le même trajet en voiture n'était pas concluant en vue du trafic abusif sur le tronçon Lausanne-Nyon. Ces négociations se sont, malheureusement, soldées par un échec, E.\_\_\_\_\_ ne pouvant pas entrer en matière pour des raisons budgétaires. Je n'ai donc pas signé le contrat mais tout en poursuivant mon travail en tant que consultant mandaté par C.\_\_\_\_\_. Par conséquent, le contrat temporaire avec C.\_\_\_\_\_ a dû prendre fin. Dans un email envoyé par Mme V.\_\_\_\_\_, responsable de mon dossier auprès de C.\_\_\_\_\_, vous pouvez constater qu'elle confirme mes dires et rappelle clairement qu'elle a eu un entretien avec ma conseillère ORP à ce propos. J'ai donc respecté toute la procédure en acceptant le contrat temporaire et en continuant à faire des recherches actives de travail (à ce propos, j'ai signé un contrat fixe qui débute le 6 juin prochain avec des termes convenables et correspondant plus à mes attentes et objectifs professionnels). Je me suis

rendu régulièrement à mes RDV avec ma conseillère et n'ai refusé de signer le contrat qu'après avoir essayé de négocier avec E.\_\_\_\_\_ et seulement après avoir consulté ma conseillère, autant d'exigences de la loi sur le chômage que j'estime avoir scrupuleusement respectées. Pour les différentes raisons citées plus-haut, je m'oppose à la décision prise par la caisse qui qualifie mon comportement de faute grave alors que j'ai agi de bonne foi et dans le respect de la loi ayant eu l'assurance de l'ORP que j'étais en droit de refuser de signer. Cette décision a eu (et a encore) des conséquences très pesantes sur ma famille dont je suis le seul parent exerçant une activité lucrative. Je n'aurai donc pas mis en danger ma famille en refusant un contrat tout en sachant que je m'exposerais indéniablement à des effets aussi lourds. La caisse a interprété la loi sans avoir pris connaissance du contrat et sans avoir fourni des rapports de leurs échanges avec Mme Z.\_\_\_\_\_ qui aurait pu témoigner des faits avancés. Je vous demande donc de conclure qu'il ne s'agit pas d'une faute grave imputable à l'assuré et d'annuler la décision de la caisse. D'abandonner la sanction prise à mon égard, ou, le cas échéant, diminuer la durée de la sanction au nombre de jours minimums exigé par la loi. »

- 7 - L'assuré a produit une copie du courriel que la collaboratrice de C.\_\_\_\_\_ lui a adressé le 19 mai 2019 et qui a la teneur suivante (sic) : « Bonjour Bruno, Faisant suite à ta demande, je te confirme que suite à ton refus de signer le contrat que la société E.\_\_\_\_\_ t'a proposé, la position a été repourvue par un autre candidat et donc ta mission a pris fin. En effet, ton contrat était prévu « Try & Hire », ils n'avaient donc plus de budget pour la délégation. De plus, j'ai en effet pris contact avec ta conseillère ORP, Madame Z.\_\_\_\_\_ au mois de Janvier, afin qu'elle me confirme qu'elle t'avait déconseillé signer le contrat E.\_\_\_\_\_. Ce qu'elle a fait ! [...] » Par courriel du 5 novembre 2019, la conseillère ORP de l'assuré, Z.\_\_\_\_\_, a indiqué à la Caisse notamment ce qui suit : « Monsieur X.\_\_\_\_\_ m'a effectivement contactée en janvier pour m'informer qu'il avait reçu une proposition pour un contrat fixe auprès d'E.\_\_\_\_\_, mais que le salaire ne correspondait pas à ses attentes. J'en ai discuté avec lui et lui ai proposé de tenter de négocier le salaire. Mais en aucun cas je ne l'ai poussé à stopper la mission temporaire et à refuser cet emploi, et je ne l'ai jamais fait en

## **E. 22**

ans de pratique à l'ORP. J'explique à mes DE (réd. : demandeurs d'emploi) les risques qu'ils encourent en cas de congé donné et que seule la caisse est compétente pour juger des raisons du congé. Je suggère toujours de prendre l'emploi proposé, de toucher les éventuelles indemnités compensatoires et de poursuivre les recherches afin de trouver une meilleure opportunité. La société E.\_\_\_\_\_ ne souhaitant pas revoir le salaire à la hausse, elle a recherché un autre collaborateur. Mon erreur est de ne pas avoir effectué de PV en janvier, suite à l'entretien téléphonique de l'assuré. [...] » Par décision sur opposition du 8 novembre 2019, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : l'intimée), a rejeté l'opposition et a confirmé la décision du 1er mai 2019 suspendant l'assuré dans son droit à l'indemnité pour une durée de vingt-deux jours indemnifiables à compter du 2 février 2019. Elle a notamment considéré que l'assuré ne pouvait pas renoncer au contrat de travail que lui avait proposé E.\_\_\_\_\_ au motif que le salaire n'était pas convenable selon lui. Laisant ouverte la question de savoir si tel était le cas, elle a retenu que dès son engagement chez E.\_\_\_\_\_ par l'intermédiaire de la société C.\_\_\_\_\_, soit avant d'avoir la possibilité de signer un contrat d'engagement fixe, son revenu mensuel avait été comptabilisé comme

- 8 - gain intermédiaire par la Caisse et l'assuré avait touché des indemnités compensatoires. Cela étant, indépendamment de la question de savoir si le contrat de travail proposé par E. \_\_\_\_\_ était convenable ou non, il aurait continué à toucher des indemnités compensatoires comme cela avait été le cas jusque-là pour cette même relation de travail. Dans ces conditions, il y avait lieu de considérer que l'assuré s'était trouvé sans emploi par sa faute. Au surplus, l'intimée a retenu que le critère du trajet trop long pour se rendre à son travail ne pouvait être pris en compte, le temps de trajet étant de 1 heure et 56 minutes maximum par le train, ce qui reste dans les conditions exigibles au sens de l'assurance-chômage. En ce qui concerne la durée de la suspension, l'intimée a retenu qu'il y avait faute grave au sens de l'art 45 OACI puisque l'assuré avait abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouveau travail et a considéré qu'il y avait lieu de fixer la durée de la suspension selon le barème applicable dans ces cas-là. Considérant que la suspension ne devait porter que sur la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle l'assuré avait droit et celui de l'indemnité compensatoire, elle a fixé le nombre de jours de suspension après avoir procédé au calcul suivant (sic) : « En l'espèce, le gain assuré s'élève à CHF 9'051.-. L'indemnité journalière selon le gain assuré est de CHF 333.70, soit  $\text{CHF } 9'051.- \times 80\% / 21.7$ . Il convient maintenant de déduire du gain assuré le gain intermédiaire mensuel de CHF 5450.53 (moyenne depuis le début de son activité) auquel l'assuré a renoncé. On arrive ainsi à CHF 3600.47, soit un montant de CHF 2880.38 pour un taux d'indemnisation de 80%. Si l'on déduit ce montant de celui de CHF 7'240.80.- (soit  $9'051.- \times 80\%$ ), on arrive au montant déterminant pour le calcul de la suspension de CHF 4360.42. Le calcul est alors le suivant :  $(4360.42 \times 36 \rightarrow \text{suspension en cas de démission avec effet immédiat}) / (21.7 \times 333.70) = 22 \text{ jours.}$  » Pour le surplus, l'intimée a considéré que l'assuré ne pouvait exciper de sa bonne foi, estimant qu'il avait refusé de signer le contrat de travail proposé par E. \_\_\_\_\_ suite aux renseignements reçus de sa conseillère ORP. Elle s'est référée sur ce point aux explications fournies par cette dernière dans son mail du 5 novembre 2019 et a estimé qu'il n'y avait pas de preuves tangibles au dossier démontrant que l'assuré aurait

- 9 - reçu un mauvais renseignement de sa conseillère ORP, de sorte qu'elle ne pouvait lever la sanction prise par la Caisse. B. Par acte du 8 décembre 2019, X. \_\_\_\_\_ a formé recours devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition rendue par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, le 8 novembre 2019 en concluant principalement à son annulation et subsidiairement à sa réforme en ce sens que le nombre de jours de suspension est réduit à dire de justice. Le recourant reprend en substance l'argumentation développée dans son acte d'opposition en précisant notamment ce qui suit (sic) : « Aussitôt, j'ai soumis le contrat à ma conseillère ORP, Madame Z. \_\_\_\_\_, qui a conclu qu'il n'était pas convenable, notamment parce qu'il proposait une rémunération inférieure à 70% du gain intermédiaire. En me conformant aux conclusions et aux conseils de ma conseillère ORP, j'ai essayé de négocier certains termes du contrat avec E. \_\_\_\_\_ (plus grande participation aux frais de déplacement, promesse d'augmentation, bonus annuel plus important, etc) [...] Ces négociations se sont, malheureusement soldées par un échec, E. \_\_\_\_\_ ne pouvant pas entrer en matière pour des raisons budgétaires. Je ne pouvais pas demeurer en gain intermédiaire non plus (maintenir mon emploi et continuer mes recherches afin de trouver un autre employeur) car cette situation ne convenait pas à E. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_ pour les raisons suivantes respectivement : la nécessiter de se fier sur le long terme à des employés et la capacité de trouver un autre client pour lequel mon profile correspondrait. Je n'ai donc pas signé le

contrat définit. Par conséquent, le contrat temporaire avec C.\_\_\_\_\_ a dû prendre fin. Dans un email envoyé par Madame V.\_\_\_\_\_, responsable de mon dossier auprès de C.\_\_\_\_\_, vous pouvez constater qu'elle confirme mes dires et rappelle clairement qu'elle a eu un entretien avec ma conseillère ORP à ce propos. [...] On qualifie mon comportement de fautif pour avoir pris une décision qui a entraîné la fin de mes rapports de travail. Mais l'objet même de cette dite décision débattue n'est présent nulle part. En effet le contrat de travail n'est pas en ma possession je l'ai rendu au département RH de E.\_\_\_\_\_ et la seule copie avait été remise à Mme Z.\_\_\_\_\_ laquelle ne l'a pas été joint à mon dossier de sa propre décision (J'insiste, elle l'a jugé insuffisant et m'avait suggéré de le négocier ou de le refuser). J'ai agi de bonne foi et dans le respect de la loi ayant eu l'assurance de l'ORP que j'étais en droit de refuser de signer. Le fait que Mme Z.\_\_\_\_\_ revienne sur ses propos est déconcertant d'autant plus que Mme V.\_\_\_\_\_ et moi soutenons la même version. [...]. »

- 10 - Par réponse du 17 décembre 2019, l'intimée a conclu au rejet du recours pour les motifs indiqués dans sa décision sur opposition du 8 novembre 2019. 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 ; RSV 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. eu égard au nombre de jours de suspension et au montant de l'indemnité journalière, la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige a pour objet la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-deux jours indemnifiables dès le 2 février 2019 pour refus d'un emploi convenable, respectivement abandon de poste avec effet immédiat.

- 11 - 3. 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V

176 consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2). 4. a) A titre liminaire, il convient d'examiner le grief du recourant qui se prévaut de sa bonne foi et prétend que c'est à la suite des renseignements et des conseils donnés par sa conseillère ORP qu'il a décidé de ne pas signer le contrat de travail fixe que la société E. \_\_\_\_\_ lui avait proposé à la fin du mois de décembre 2018 au motif que le salaire proposé était de 70 % inférieur au « gain intermédiaire » et qu'il s'agissait par conséquent d'un emploi non convenable, qu'il n'était pas tenu d'accepter. b) L'art. 27 LPGA prévoit que dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2, première phrase). Selon l'art. 19a al. 1 OACI, les organes d'exécution

- 12 - mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI – parmi lesquels figurent les offices régionaux de placement – renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abréger le chômage. Le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité (ou l'assureur) à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101). L'existence d'un renseignement erroné, d'une déclaration ou d'une promesse doit être prouvée ou au moins rendue hautement vraisemblable par celui qui se prévaut du principe de la bonne foi, l'absence de preuve étant défavorable à celui qui veut déduire un droit de l'état de fait non prouvé (TF 8C\_492/2012 du 16 août 2012 consid. 5.2.2 et TFA I 294/02 du 20 novembre 2002 ; Rubin, op. cit., n° 16 ad annexes). c) Pour réfuter la bonne foi du recourant qui se prévaut de faux renseignements et conseils de sa conseillère ORP, l'intimée s'est fondée sur les explications de celles-ci (cf. courriel du 5 novembre 2019) : l'intéressée admet qu'elle a conseillé au recourant, lors d'un entretien téléphonique en janvier 2019, d'essayer de négocier avec la société E. \_\_\_\_\_ les conditions salariales de la proposition de contrat mais qu'elle n'a en aucun cas conseillé au recourant de refuser de signer la proposition de contrat en question ni d'abandonner sa mission. Au vu de la longue expérience de la conseillère ORP en question, ces explications paraissent convaincantes, même si on regrette avec l'intéressée qu'elle n'ait pas établi un procès-verbal à la suite de cet entretien téléphonique. Les explications de la conseillère ORP sont d'autant plus convaincantes que, contrairement à ce que soutient le recourant, le courriel du 19 mai 2019 de Madame V. \_\_\_\_\_, qu'il invoque pour prouver sa bonne foi,

- 13 - souffre d'un certain flou et est en contradiction avec un courriel précédent qu'elle lui avait adressé le 31 janvier 2019. Tout d'abord, dans le courriel du 19 mai 2019, il apparaît que Madame V. \_\_\_\_\_ répond à une « demande » du recourant, demande dont on ne connaît pas la teneur, aucune pièce n'ayant été produite au dossier. Ensuite, si Madame V. \_\_\_\_\_ affirme qu'elle a pris contact en janvier 2019 avec la conseillère ORP de l'assuré et que celle-ci lui aurait confirmé qu'elle avait déconseillé au recourant de signer le contrat fixe que la société E. \_\_\_\_\_ lui avait proposé, elle n'indique pas pour quels motifs elle aurait effectué une telle démarche. Or, on voit mal en quoi cette question pouvait intéresser la personne en charge du dossier de l'assuré auprès de la société C. \_\_\_\_\_.

Dans tous les cas, Madame V. \_\_\_\_\_ ne donne aucune explication à ce sujet. A ce flou s'ajoute le fait que la première partie de ce courriel, où elle confirme qu'à la suite du refus du recourant de signer la proposition de contrat de la société E. \_\_\_\_\_ la position a été repourvue par un autre candidat, ce qui a mis fin à la mission de l'assuré, est en contradiction avec le courriel du 31 janvier 2019 dans lequel elle confirmait au recourant qu'« à la suite de la discussion d'hier et comme convenu », « d'un commun accord » elle avait réussi à obtenir la fin de sa mission chez E. \_\_\_\_\_ pour le 1er février 2019 au soir. On ne peut que déduire de ce courriel que l'assuré a requis que sa mission auprès de la société E. \_\_\_\_\_ prenne fin prématurément, ce que Madame V. \_\_\_\_\_ a réussi à obtenir de la société en question et de C. \_\_\_\_\_. Cette version des faits est d'ailleurs confirmée par la teneur du procès-verbal d'entretien établi le 28 janvier 2019 par la conseillère ORP du recourant, qui rapportait que celui-ci lui avait déclaré que sa mission temporaire devait normalement se terminer fin février. Au vu de l'ensemble de ces éléments, on ne saurait admettre que l'affirmation de Madame V. \_\_\_\_\_ selon laquelle la conseillère ORP du recourant lui aurait confirmé qu'elle avait déconseillé à l'assuré de signer la proposition de contrat fixe d'E. \_\_\_\_\_ et partant, lui aurait fourni un renseignement erroné sur lequel il se serait fondé, de bonne foi, pour considérer qu'il était en droit de refuser de signer cette proposition de contrat est peu vraisemblable et doit par conséquent être écartée. Cela

- 14 - étant, le recourant ne saurait se prévaloir de sa bonne foi pour expliquer sa faute d'avoir refusé de signer une proposition de contrat fixe qui a eu pour conséquence la perte du gain intermédiaire qu'il réalisait depuis le 20 septembre 2018. Bien plus, on retiendra que, non seulement il a refusé un poste fixe mais qu'il a également demandé à être relevé de sa mission de façon prématurée, ce qui revient à un abandon d'emploi avec effet immédiat.

5. a) En vertu de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. b) De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité – légère, moyenne ou lourde – détermine la durée de la sanction (cf. art. 45 al. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle peut être réalisée sitôt 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 (TFA [Tribunal fédéral des assurances] C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et les références). 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 520 consid. 4 et 126 V 130 consid. 1). 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. Est notamment réputé sans travail par sa propre

- 15 - faute, selon l'art. 44 al. 1 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 (let. b). Selon la jurisprudence, il y a chômage

fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (TF 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 ; 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4 ; 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4 ; TFA C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b). Le seul fait qu'un emploi proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux vœux professionnels de l'assuré ne l'autorise pas encore à refuser cette occasion de travail en cas de risque élevé de se retrouver au chômage. Rien n'empêche le travailleur de considérer que l'emploi en question ne constitue qu'une transition vers la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd. 2006, p. 407). Trois conditions doivent être réunies pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Il faut tout d'abord que l'assuré ait donné lui-même son congé. Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail. Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est toutefois susceptible d'être renversée (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 32 et ss ad art. 30 LACI) c) La notion d'emploi convenable est définie a contrario à l'art. 16 LACI. L'art. 16 al. 2 LACI pose le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est notamment exclu de l'obligation d'être accepté, tout

- 16 - travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux (let. a) ou ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c). N'est ainsi notamment pas réputé convenable tout travail qui : - nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), - lui procure une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, 1ère phrase). Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords 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 nouvel emploi (TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées). 5. En l'espèce, le recourant ne remplit pas les conditions posées par la loi pour considérer que la proposition de contrat de la société E. \_\_\_\_\_ n'était pas convenable. A juste titre, dans son recours, le recourant n'a pas repris le grief du temps de déplacement trop long, dès lors qu'il apparaît que non seulement le temps de trajet par transport public entre son domicile et le siège de la société E. \_\_\_\_\_ entrainé dans ce qui peut être raisonnablement demandé à un demandeur d'emploi, soit deux heures aller et deux heures retour (cf. les explications de l'intimée dans la décision sur opposition du 8 novembre 2019), mais qu'au surplus l'assuré pratiquait ce trajet depuis septembre 2018 et que finalement, il a

- 17 - conclu un contrat de travail en mai 2019 avec une société sise à Genève, soit plus éloignée de son domicile que E. \_\_\_\_\_. Il importe peu que l'on ne dispose pas de la

proposition de contrat fixe litigieuse et qu'on ne puisse dès lors pas vérifier si le salaire proposé était effectivement inférieur au 70 % du gain assuré. En effet, il est établi que dès l'entrée en vigueur de son contrat de mission chez E. \_\_\_\_\_ le 20 septembre 2018, le salaire mensuel que le recourant percevait de cette société – fondé sur un salaire horaire de 40 fr. 80 – a été considéré, à raison, par la Caisse comme un gain intermédiaire et celle-ci a versé des indemnités compensatoires à l'assuré à concurrence du montant de son gain assuré. Cela étant, le travail que la société E. \_\_\_\_\_ a proposé au recourant doit a priori être considéré comme convenable. Cette question peut toutefois rester ouverte, la suspension du recourant dans son droit à l'indemnité devant être confirmée dans son principe pour les motifs figurant au considérant 6 ci-après. 6. a) Selon l'art. 24 al. 1 et 3 LACI, est réputé intermédiaire tout gain que le chômeur tire d'une activité salariée ou indépendante pendant une période de contrôle. L'assuré qui perçoit un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain. Le taux d'indemnisation est déterminé selon l'art. 22 LACI. Est réputée perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, ce dernier devant être conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux. Selon l'art. 41a al. 1 OACI, lorsque l'assuré réalise un revenu inférieur à son indemnité de chômage, il a droit à des indemnités compensatoires pendant le délai-cadre d'indemnisation. b) En l'espèce, comme l'a relevé à juste titre l'intimée dans la décision dont est recours, si le recourant avait signé le contrat fixe que lui proposait la société E. \_\_\_\_\_, il aurait continué à percevoir des indemnités compensatoires en sus du gain intermédiaire qu'il réalisait chez E. \_\_\_\_\_, comme cela avait été le cas depuis le 20 septembre 2018. Sa situation financière n'aurait par conséquent pas été changée

- 18 - durant le délai-cadre d'indemnisation et il conservait la possibilité de chercher un poste de travail plus conforme à ses aspirations professionnelles et salariales. Ainsi, en refusant le contrat de travail fixe que lui proposait E. \_\_\_\_\_, le recourant s'est mis dans la position d'un assuré ayant abandonné son emploi. Au surplus, on retiendra qu'il s'agit d'un abandon d'emploi avec effet immédiat dès lors qu'il est établi que le recourant a requis que sa mission chez E. \_\_\_\_\_ prenne fin le 1er février 2019 et non le 28 février 2018 ainsi que cela ressort du courriel de Madame V. \_\_\_\_\_ du 31 janvier 2019 et du procès-verbal d'entretien ORP du 28 janvier 2019. A cela s'ajoute le fait que, de l'aveu du recourant lui-même, ce serait lui qui aurait résilié le contrat le liant à la société C. \_\_\_\_\_ au motif qu'elle n'avait pas d'autre mission à lui confier. c) En définitive, il y a lieu de retenir que le recourant a non seulement refusé un emploi réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI sans s'être assuré d'un autre travail mais qu'il a également demandé à ce que sa mission auprès de la société E. \_\_\_\_\_ prenne fin prématurément, à savoir le 1er février 2019 au lieu du 28 février 2019, ce qui équivaut à une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat (cf. courriel de Madame V. \_\_\_\_\_ du 31 janvier 2019). Enfin, il ressort des déclarations mêmes du recourant qu'il a résilié le contrat qui le liait à la société C. \_\_\_\_\_, au motif que celle-ci n'avait pas d'autre mission à lui proposer. Ce faisant, le recourant a ainsi renoncé au gain intermédiaire qu'il percevait depuis le 20 septembre 2018, s'exposant à une sanction au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point. 7. a) La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. b) 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, soixante jours (art. 30 al. 3, troisième phrase, LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3bis LACI). Faisant usage de cette délégation de

- 19 - compétence, le Conseil fédéral a édicté le barème de l'art. 45 al. 3 OACI, lequel prévoit une suspension de un à quinze jours en cas de faute légère, 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. Par ailleurs, selon l'art. 45 al. 4 let. b OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 3b). Lorsque l'assuré se voit proposer un nouveau contrat de travail à des conditions moins intéressantes, il convient d'examiner si un refus entraînerait presque inévitablement son chômage. Dans une telle situation, la faute ne saurait être qualifiée de moyenne (TF 8C\_295/2009 du 15 septembre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 254/06 du 26 novembre 2007 ; C 230/01 du 13 février 2003 in DTA 2003 p. 248). Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son 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. 5.2, 126 V 75 consid. 6 ; TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C\_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2). c) Lorsque la suspension est motivée par le refus de l'assuré de prendre un travail susceptible de lui procurer un gain intermédiaire, la jurisprudence considère que le droit à l'indemnité de chômage ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et les indemnités compensatoires. Le chômeur qui accepte d'exercer une activité lui procurant un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain, à savoir la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire (art. 24 al. 1 et 3 LACI). En cas de refus de l'assuré d'accepter un travail convenable lui procurant un gain intermédiaire, le dommage subi par l'assurance-chômage correspond à la différence entre le montant de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit et celui de l'indemnité compensatoire. C'est pourquoi, en vertu du principe de la causalité, le droit de l'intéressé ne doit être suspendu que dans la

- 20 - mesure correspondant à cette différence (ATF 122 V 34 consid. 4c ; TF 8C\_631/2008 précité consid. 3.3.1). d) En l'espèce, comme on l'a vu au considérant 6 ci-dessus, le recourant a non seulement refusé de signer un contrat de travail réputé convenable mais a au surplus demandé à ce que sa mission auprès de la société E. \_\_\_\_\_ prenne fin le 1er février 2019 au lieu du 28 février 2018. Ce faisant, le recourant a abandonné son poste de travail avec effet immédiat. Cela étant, l'intimée a fixé la sanction de base à trente-six jours, nombre de jours qui se situe dans la fourchette de trente-et-un à quarante-cinq jours de suspension prévue par le barème du Secrétariat d'Etat à l'économie en cas de faute grave lors d'un premier manquement (cf. Bulletin LACI IC / D79 2.B.1). Elle n'a à juste titre pas retenu de circonstances atténuantes pouvant légitimer une réduction de la durée de suspension. La Cour de céans relève au surplus que, le recourant ayant déjà été suspendu pour une durée de seize jours indemnifiables pour abandon d'emploi dans le même délai-cadre d'indemnisation, une sanction plus lourde aurait pu être envisagée. Cela étant, au vu de l'ensemble des circonstances, il y a lieu de reconnaître qu'en refusant un emploi convenable sans être assuré d'obtenir un nouveau travail et en requérant qu'il soit mis fin à sa mission de façon prématurée, le recourant a commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, qui justifie la suspension de base de trente-six jours, point au demeurant non critiqué par le recourant. e) Dans sa décision sur opposition, l'intimée a justifié le calcul de la suspension correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité compensatoire conformément à la jurisprudence précitée. Vérifié d'office et au demeurant non critiqué par le recourant, le calcul de la sanction de vingt-deux jours ne prête pas flanc à la critique. 8. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 8

novembre 2019 confirmée.

- 21 - b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 8 novembre 2019 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 : - X. \_\_\_\_\_, à I. \_\_\_\_\_, - Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne, - Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne, 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

- 22 - 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.