

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 26 mars 2018

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

H. _____, à [...], recourant,

et

A. _____ **Caisse de chômage**, à Lausanne, intimée.

**Art. 16 al. 2 let. a et 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b et 45 al. 4
let. a OACI**

E n f a i t :

A. H. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé comme agent d'entretien catégorie N42 à plein temps, dès le 28 octobre 2014 et pour une durée indéterminée, par la société L. _____ Sàrl (ci-après : l'employeur), au [...]. Ce contrat de travail a été conclu conformément à la Convention Collective de Travail (CCT) pour le secteur du nettoyage pour la Suisse romande (édition 2014 - 2017).

Par lettre recommandée du 20 septembre 2016, l'assuré a résilié les rapports de travail qui le liaient à l'employeur avec effet au 30 novembre 2016, sans mentionner les motifs de sa décision.

Il a été en incapacité de travail :

- du 9 au 11 novembre 2016 à 100% (certificat médical du 9 novembre 2016 - maladie) ;
- du 14 au 16 novembre 2016 à 100% (certificat médical du 14 novembre 2016 - maladie) ;
- du 22 au 28 novembre 2016 à 100% (certificat médical du 22 novembre 2016 - accident) ;
- du 29 novembre au 6 décembre 2016 à 100%, puis du 7 au 18 décembre 2016 à 50% (certificat médical du 29 novembre 2016 - accident) et a été déclaré apte à recommencer à travailler à 100% dès le 19 décembre 2016 (certificat du 13 décembre 2016).

Inscrit en tant que demandeur d'emploi à 100% le 14 novembre 2016 auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...], il a sollicité le versement des prestations de l'assurance-chômage à compter du 1^{er} décembre 2016. Des indemnités journalières, basées sur un taux d'incapacité de travail à 100%, lui ont été versées par l'assurance-accidents jusqu'au 6 décembre 2016, puis à 50%, du 7 au 18 décembre 2016 (accident non professionnel du 22 novembre 2016). L'assuré a bénéficié, de la part d'A. _____ Caisse de chômage, agence de [...] (ci-

après : l'agence), de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans du 7 décembre 2016 au 6 décembre 2018. Indemnisé à 80% sur la base d'un gain assuré de 3'665 fr., l'indemnité journalière était de 135 fr. 10 ($\frac{[3'665 \text{ fr.} \times 80]}{100} / 21.7 \text{ jours}$).

Dans le formulaire « Demande d'indemnité de chômage » complété le 12 décembre 2016, l'assuré a notamment indiqué sous la rubrique « 20 Motif de la résiliation ? » : « Non-respect des normes de sécurité, pas de possibilité de suivre de cours de santé et sécurité au travail pris en charge par l'entreprise, vu mon activité ».

Dans la formule concernant la résiliation de son dernier emploi remplie le 13 décembre 2016, il a répondu par la négative à la question de savoir s'il avait donné son congé pour des raisons de santé et a mentionné les causes suivantes comme motifs de sa démission :

- “- A cause de travaux dangereux dont je n'étais pas en mesure de faire (par exemple conduire des engins de bâtiment sans avoir un permis valable pour le faire).
- Et car l'employeur ne me payait pas tout [ce] dont j'avais droit par contrat écrit (j'ai regardé avec le syndicat).”

L'assuré a, de plus, répondu par la négative à la question de savoir si la résiliation du contrat de travail avait été influencée par d'autres facteurs (par exemple sa situation familiale, son état de santé, langue, niveau de formation, climat de travail, facteur économique, etc.).

Sur l'attestation de l'employeur reçue le 14 décembre 2016, l'entreprise L. _____ Sàrl a indiqué que l'assuré avait résilié le rapport de travail par écrit le 20 septembre 2016 pour le 30 novembre 2016 et qu'il avait été empêché de travailler durant le délai de congé en raison de maladie et d'accident.

Par décision du 4 janvier 2017, l'agence a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de trente-et-un jours consécutifs dès le 1^{er} décembre 2016, au motif qu'en donnant son congé à

l'employeur le 20 septembre 2016 avec effet au 30 novembre 2016, l'intéressé portait une responsabilité dans la perte de son emploi, qui constituait une faute grave en matière de chômage.

Le 2 février 2017, l'assuré s'est opposé à la décision de suspension précitée, en demandant son annulation. Il disait avoir dû résilier ses rapports de travail afin de protéger sa santé au vu des travaux risqués et du non-respect des dispositions minimales de la CCT par l'employeur. Il expliquait avoir suivi une formation interne en novembre 2015 pour les travaux en nacelle et avoir ensuite eu une discussion avec son supérieur hiérarchique au sujet de sa situation physique (état de la colonne vertébrale) qui contredisait le travail harnaché sur des nacelles, ceci sur conseil du représentant-vendeur de la marque de matériel ayant dispensé la formation. Il précisait ne pas avoir reçu par la suite malgré ses demandes répétées, une formation en adéquation avec les travaux « risqués » qu'il était contraint d'effectuer, à savoir le nettoyage de façades et d'endroits d'accès difficiles depuis une nacelle. Il avait également demandé à réitérées reprises, oralement, la prise en charge du temps de déplacement et de ses frais de repas, conformément aux dispositions de la CCT. En l'absence de réaction de la part de l'employeur, il disait avoir dû mettre fin aux rapports de travail. Il ajoutait, enfin, s'être adressé à l'employeur le 5 décembre 2016 afin d'obtenir le paiement du solde de ses salaires et qu'à la date de son opposition, L. _____ Sàrl lui était débitrice d'un montant brut de 4'605 fr. 14 à titre de rattrapages conventionnels. En annexe à son courrier, l'intéressé a joint les documents suivants :

- une copie du contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la société L. _____ Sàrl ;
- une lettre de mise en demeure du 5 décembre 2016 envoyée par l'assuré à l'employeur ;

- un certificat de travail établi le 9 décembre 2016 par L._____ Sàrl.
Selon ce document, les principales tâches effectuées par l'assuré en cours
d'emploi étaient les suivantes :

“Nettoyage d'appartements pour état des lieux et nettoyage de fin
de chantier soit :

- Vitrages Isolants

Nettoyage général, avec détergent spécifique sur les 2 faces des
cadres, des tablettes, des poignées et des renvois d'eau

- Cuisine Agencée

Nettoyage avec détergent spécifique de l'agencement complet, y c.
les surfaces intérieures de la cuisinière, des faïences entre les
meubles, des appareils et agencements électriques, tels que : four,
hotte de ventilation, réfrigérateur-congélateur, lave-vaisselle, y c.
l'ensemble des accessoires de la plonge, de l'égouttoir en inox, ainsi
que de la robinetterie

- Installations sanitaires

Nettoyage avec détergent désinfectant et désodorisant de la
robinetterie, y c. élimination du calcaire des accessoires, des
surfaces sols en carrelage, de la faïence jusqu'au plafond (murs),
des appareils, tels que WC, lavabos, douche et baignoire

- Dépoussiérage General Humide

Avec détergent approprié et chiffons microfibrés, de l'ensemble des
boiseries peintes, des armoires, y c. les surfaces intérieures, des
interrupteurs et prises électriques, des plinthes, des radiateurs, de la
main-courante, de la barrière du balcon des plafonds en bois

- Revêtements de Sols

En parquet : aspiration et balayage humide

En moquette : aspiration et balayage humide

En carrelage : récurage mécanique, avec détergent combiné,
rinçage

En béton peint + dallage : aspiration générale + récurage

- Nettoyage de vitrages difficiles d'accès avec nacelle ou pont
roulant

- Nettoyage spécifique de garage avec karcher ou monobrosse

- Nettoyage de moquette avec shampoineuse

- Dégrossissage de chantier et débarras de matériel

- Nettoyage d'appartement après dégâts d'eau et pompage d'eau” ;

- un courrier recommandé du 2 février 2017 concernant la demande de
rattrapages conventionnels formulée envers l'employeur, auquel étaient

jointes des décomptes établis en lien avec les temps de déplacement et repas impayés.

Le 2 mars 2017, l'assuré a répondu ce qui suit au questionnaire que lui a fait parvenir l'agence dans l'intervalle en vue de préciser les raisons de sa démission :

“[1. Quelle suite la société L. _____ a-t-elle donnée aux courriers de mise en demeure du 05.12.2016 et 02.02.2017 ? Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre la copie de ses courriers de réponse le cas échéant ainsi que tous les justificatifs de paiement des montants réclamés.]

1. La société L. _____ SA a répondu à ma demande datée du 5 décembre 2016, elle a procédé au paiement des jours de carence en cas d'accident et elle m'a fourni les documents nécessaires de fin des rapports de travail. Par contre elle n'a pas donné aucune suite à ma demande datée du 2 février 2017, raison pour laquelle j'ai dû adresser une dernière et ultime mise en demeure en date du 27 février 2017 (annexe 1).

[2. Avant la résiliation du contrat de travail, aviez-vous déjà demandé à la société L. _____ de se conformer aux dispositions de la Convention collective de travail concernant le paiement des temps de déplacement et des frais de repas ? Si tel est le cas, quelle suite la société L. _____ avait-elle alors donnée à votre demande ? Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre tous documents justificatifs y afférents.]

2. Oui, à plusieurs reprises j'ai signalé et ai demandé oralement à M. E. _____, qui était le responsable d'exploitation et mon responsable hiérarchique, que les dispositions minimales de la CCT du secteur du nettoyage romand n'ont pas été respectées, de plus lui-même ainsi que la direction de l'entreprise sont bien conscients que c'était la raison pour laquelle je me suis vu dans l'obligation de résilier nos rapports de travail, tout en respectant les termes et délais de congé prévus à l'Art. 4 de la CCT applicable.

[3. Vous nous avez indiqué avoir dû effectuer des travaux dangereux alors que votre état de santé ne le permettait pas. Tel a été le cas selon vos indications concernant de nombreux travaux de nettoyage de surfaces d'accès difficile (telles que façades) depuis une nacelle. Un certificat médical a-t-il été établi et transmis à votre employeur attestant de votre incapacité physique ? Si tel est le cas, nous vous remercions de bien vouloir nous en transmettre la copie.]”

3. Oui, j'étais obligé et j'ai dû effectuer des travaux dangereux alors que mon état de santé ne me permettait pas, copie certificat de travail établi par L. _____ SA en date du 9 décembre 2016 (annexe 2). Non, je n'avais pas de certificat médical avec moi et je n'ai jamais transmis quelconque

document à mon employeur, par contre le jour de la formation faite au mois de novembre 2015, j'ai informé et j'ai également montré mon dos au formateur ainsi qu'à M. E. _____ les séquelles de l'accident dont j'étais victime, le formateur a tout de suite déconseillé [à] l'entreprise L. _____ SA de m'envoyer à faire ce type de travaux dangereux. Ci-joint vous trouverez un certificat médical établi ce jour par le Dr. B. _____, suite à une consultation (annexe 3). Il va de soi que je reste à votre disposition pour éventuellement être consulté par un expert de votre choix pour élucider les faits, ceci conformément à l'Art. 44 LPGA.

- [4. Pour quel motif n'avez-vous pas refusé d'effectuer les travaux de nettoyage à partir de la nacelle si votre état de santé vous en empêchait ?]
4. Oui, j'ai refusé à plusieurs reprises d'effectuer les travaux de nettoyage à partir de la nacelle, mais M. E. _____ m'a toujours obligé parce qu'il n'avait personne compétent pour exécuter ce type de travaux, et c'est la raison pour laquelle je me suis vu contraint à me séparer de l'entreprise L. _____ SA. De plus, à plusieurs reprises j'ai également demandé à ce que l'entreprise me trouve une solution pour me donner du travail adapté à mon état de santé physique, cette dernière n'a jamais donné suite à ma demande.
- [5. Pour quel motif n'avez-vous pas fait mention desdits problèmes de santé dans le formulaire concernant la résiliation de votre emploi rempli le 13.12.2016 ?]
5. Parce que mon problème de santé me permet de faire tout autre travail adapté à ma santé, sauf les travaux lourds et à risque en hauteur.
- [6. Dans ce même formulaire, vous avez indiqué avoir regardé les questions concernant le paiement des éléments auxquels vous aviez droit avec le Syndicat. A quelle date avez-vous consulté le syndicat ? Qui avez-vous rencontré au Syndicat ?]
6. Je ne me rappelle plus à quelle date j'ai consulté le syndicat [...] - [...], mais je peux vous confirmer que c'était vers mi-octobre 2016. J'ai rencontré M. F. _____ secrétaire syndical et c'est lui qui m'aide actuellement dans mes démarches pour faire valoir mes droits contre la société L. _____ SA."

Parmi les pièces annexées à son courrier, l'assuré a en particulier transmis à l'agence la copie d'une attestation médicale établie le 2 mars 2017 par le Dr B. _____, généraliste au Centre Médical de [...]. Ce document est ainsi libellé :

"d/n : [...] / [...] / [...]
Motif : Maladie

Le patient présente une arthrodèse de L1-L5 par deux hernies discales au niveau lombaire sur une instabilité de la colonne lombaire. D'un point de vue médical ses travaux lourds ne sont pas conseillés."

L'agence a également interpellé l'employeur les 21 février, 20 mars et 10 avril 2017 qui, par courrier du 12 avril 2017, lui a apporté les réponses suivantes :

"[1. Quelle suite avez-vous donnée aux courriers de mise en demeure de l'assuré du 05.12.2016 et du 02.02.2017 ? Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre la copie de vos courriers de réponse le cas échéant ainsi que tous justificatifs de paiement des montants réclamés.]

1. Mise en demeure par M.H. _____ :

- Le dossier est en négociation avec le syndicat [...], nous ne sommes pas d'accord sur différents points et sommes en attente d'un compromis.

[2. Considérez-vous que les montants réclamés étaient dus ? Si c'est le cas, pour quel motif n'ont-ils pas été payés durant le rapport de travail s'agissant des temps de déplacement et des frais de repas ?]

2. Frais de repas et déplacements :

- Les frais de repas indiqués sur les feuilles d'heures par Monsieur H. _____ ont été payés dans leur intégralité.
- En ce qui concerne les temps de déplacements, Monsieur H. _____ n'a jamais mentionné sur ces feuilles d'heures, des temps de déplacements, il nous est alors difficile de déterminer si dans les heures notées comme effectuées, il n'y contient pas déjà les déplacements, ce qui pour nous devrait être le cas.

[3. Avant la résiliation du contrat de travail, l'assuré vous avait-il déjà demandé de vous conformer aux dispositions de la Convention collective de travail concernant le paiement des temps de déplacement et des frais de repas ? Si tel est le cas, quelle suite avez-vous alors donnée à sa demande ? Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre tous documents justificatifs y afférents.]

3. Demande de conformité aux dispositions CCT :

- Non, Monsieur H. _____ n'a jamais demandé de frais de déplacement, ni plus de repas que ceux inscrits sur sa feuille d'heures, jusqu'à sa première lettre de mise en demeure.

[4. L'assuré nous a indiqué avoir dû effectuer des travaux dangereux alors que son état de santé ne le permettait pas. Tel

a été le cas selon ses indications concernant de nombreux travaux de nettoyage de surfaces d'accès difficile (telles que façades) depuis une nacelle.]

4. Travaux dangereux et état de santé :

- Aucun certificat d'inaptitude à faire certains travaux ne nous a été remis.
- Concernant les points suivants relatifs à cette question, nous ne pouvons pas nous prononcer étant donné que le responsable de Monsieur H. _____ ne fait plus partie de notre effectif pour pouvoir y répondre.

[5. L'assuré a-t-il dû dans le cadre de ses tâches de conduire des engins pour lesquels il ne disposait pas de la formation requise ou du permis nécessaire ?]

5. Conduite d'engins sans permis adéquat et sans formations :

- Idem que pour le point 2 de la question 4"

Dans le cadre du respect de son droit d'être entendu, l'assuré s'est déterminé le 4 mai 2017, par écrit, sur le courrier précité de l'employeur. Il a maintenu ses précédentes réponses du 2 mars 2017, avec la précision qu'après une entrevue du 30 mars 2017 dans ses locaux, la société L. _____ Sàrl avait admis devoir lui régler en partie les rattrapages conventionnels demandés. Il soulignait rester en l'état dans l'attente d'une proposition concrète de l'employeur faute de quoi il saisirait la justice le moment venu pour faire valoir ses droits.

Par décision sur opposition du 13 juin 2017, A. _____ Caisse de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de suspension de l'agence du 4 janvier 2017, dans son principe et sa quotité. Au terme de son analyse, elle a estimé que la poursuite des rapports de travail demeurerait exigible de la part de l'assuré, au moins le temps d'éclaircir la situation tant au niveau des tâches à accomplir dans le cadre de son emploi que des dispositions conventionnelles applicables en matière d'indemnisation et de frais. En résiliant son contrat sans aucune assurance d'obtenir un autre emploi, l'intéressé avait donc commis une faute grave vis-à-vis de l'assurance-chômage (perte fautive d'emploi), sanctionnée par une suspension d'une

durée correspondant à la valeur inférieure de la fourchette du barème applicable.

B. H._____ a déféré cette décision devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte déposé le 12 juillet 2017, en concluant à son annulation. Reprenant ses précédentes explications, il fait valoir que ses rapports de travail avec la société L._____ Sàrl n'étant plus convenables (normes minimales de la CCT non respectées, pas de formation adéquate en lien avec l'activité déployée et interdiction de l'usage d'harnais de sécurité), il a dû résilier son contrat le liant à l'employeur, même si cela le mettait dans une situation économique « très désagréable ». Il prétend avoir agi de bonne foi, avec la précision qu'il ignorait les répercussions éventuelles de sa décision. Il produit des nouvelles pièces relatives à une requête de conciliation introduite par ses soins le 30 mai 2017 contre la société L._____ Sàrl dont un procès-verbal d'audience établi le 6 juillet 2017 par le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...], atteste le succès de cette démarche en justice.

Dans sa réponse du 17 août 2017, la caisse intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée, estimant qu'à l'appui de son mémoire du 12 juillet 2017 le recourant n'apporte pas d'élément susceptible de modifier sa position. Elle observe qu'au terme de la procédure de conciliation introduite à la requête du recourant, représenté par le syndicat [...], L._____ Sàrl a reconnue être débitrice du montant net de 4'000 fr. pour solde de tout compte et de toute prétention du chef des relations contractuelles de travail la liant au recourant. Selon la caisse, ces éléments démontrent que si des mises en demeure avaient été faites préalablement à la résiliation, la situation aurait pu être réglée avec l'employeur. L'intimée est par ailleurs d'avis que les nouveaux éléments communiqués n'ont trait ni aux travaux exécutés en cours d'emploi ni à l'état de santé dont se prévaut le recourant pour justifier le caractère inapproprié de la poursuite de son engagement auprès de L._____ Sàrl.

Au terme d'un second échange d'écritures des 11 et 21 septembre 2017, les parties ont chacune maintenu leur position respective compte tenu de l'absence d'éléments ou d'arguments nouveaux.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 ; RS 837.02], applicable par renvoi de l'art. 128 al. 1 OACI), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

b) La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

c) Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

2. a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière - et le recourant présenter ses griefs - que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c et 110 V 48 consid. 4a ; RCC 1985 p. 53). 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 trente-et-un jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée.

3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 197 consid. 6a, 124 V 225 consid. 2b et 122 V 34 consid. 4c/aa).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). Il y a faute dès que la survenance du chômage

ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (cf. TFA C 207/2005 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage, particulièrement des devoirs posés par l'art. 17 LACI (TFA C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4).

b) Selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, est réputé sans travail par sa propre faute, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de cette disposition, trois conditions doivent être réunies (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 34 ss. *ad* art. 30, p. 309), à savoir : il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé ; il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi ; enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail.

c) Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts (Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [Bulletin LACI-IC], n° D26). Aux termes de l'art. 16 al. 2 let. a LACI, n'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (RUBIN, *loc. cit.*, n. 37 *ad* art. 30, p. 310). En effet, selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n°7 p. 88 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1). Des désaccords sur le montant du salaire ou un

rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisant pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 ; 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la jurisprudence citée). En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO ([loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220] Bulletin LACI-IC, n° D27). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (RUBIN, *loc. cit.*, n. 37 *ad art.* 30, pp. 310-311).

d) En vertu du principe inquisitoire, il appartient au juge d'établir d'office l'ensemble des faits déterminants pour la solution du litige et d'administrer, le cas échéant, les preuves nécessaires. En principe, les parties ne supportent ni le fardeau de l'allégation ni celui de l'administration des preuves. Cette maxime doit cependant être relativisée par son corollaire, soit le devoir de collaborer des parties, lequel comprend l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués (ATF 138 V 86 consid. 5.2.3 et 125 V 193 consid. 2). Si le principe inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, il ne les libère pas du fardeau de la preuve, dans la mesure où, en cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences, sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à la partie adverse. Cette règle ne s'applique toutefois que s'il se révèle

impossible, dans le cadre de la maxime inquisitoire et en application du principe de la libre appréciation des preuves, d'établir un état de fait qui correspond, au degré de la vraisemblance prépondérante, à la réalité (ATF 117 V 261 consid. 3b et les références).

e) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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 135 V 39 consid. 6.1 et les références ; voir également TF 9C_717/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.3).

4. Il est constant et non contesté en l'occurrence, que le recourant a résilié son contrat de travail auprès de la société L. _____ Sàrl le 20 septembre 2016 pour le 30 novembre 2016 et quand bien-même il ne disposait pas d'un nouvel emploi. Pour apprécier le caractère fautif ou non de la perte d'emploi en l'espèce, il convient d'examiner si au regard des circonstances concrètes, il pouvait être exigé du recourant qu'il conservât son poste d'agent d'entretien chez L. _____ Sàrl au-delà du 30 novembre 2016.

Afin d'expliquer les raisons à la base de la résiliation de son contrat de travail, le recourant invoque le non-respect par l'employeur des dispositions de la CCT pour le secteur du nettoyage pour la Suisse romande concernant le paiement de certaines indemnités ainsi que le fait qu'il était contraint d'effectuer des travaux dangereux qu'il n'était pas en mesure d'accomplir (par exemple, conduire des engins sans être titulaire d'un permis valable pour le faire). Il ne se prévaut pas à cet égard de problèmes de santé étant relevé qu'il a d'ailleurs répondu par la négative

à la question de savoir s'il avait donné son congé pour des raisons de santé (cf. formulaire complété le 13 décembre 2016, Rép. 2.1).

Ce n'est que dans un second temps, dans le cadre de son opposition devant l'autorité administrative de première instance, que l'assuré a fait valoir des problèmes de santé. Il a, à ce titre, transmis, en réponse et à la demande d'informations complémentaires de la caisse, une attestation médicale établie le 2 mars 2017, aux termes de laquelle son médecin indique que d'un point de vue médical, les travaux lourds ne lui sont pas conseillés.

Cela étant précisé, le recourant fait valoir qu'il a été contraint de quitter son emploi pour les motifs suivants :

- il était obligé d'effectuer des travaux sur nacelle incompatibles avec son état de santé physique ;
- L._____ Sàrl n'a pris de mesures idoines malgré ses réitérées demandes en ce sens, et ;
- cet employeur ne lui a pas payé ses temps de déplacement ainsi que ses frais de repas conformément aux dispositions de la CCT applicable.

A l'examen du dossier, il ressort d'abord qu'à l'occasion d'une formation interne à l'entreprise de novembre 2015, le représentant-vendeur ayant dispensé ladite formation a déconseillé au recourant de travailler sur nacelle. Par la suite, l'assuré a toutefois continué d'effectuer les tâches demandées par son supérieur hiérarchique sans opposer d'objection formelle. Il n'a pas transmis non plus à l'employeur de certificat médical attestant que son état de santé contre-indiquait l'accomplissement de ce type de travaux ; l'attestation médicale établie le 2 mars 2017 par le Dr B._____ indique que les travaux lourds sont déconseillés à l'assuré mais n'exclut pas expressément les travaux sur nacelle. Dans ces conditions, il n'est donc pas établi, au degré de vraisemblance prépondérante requis, que les travaux effectués sur nacelle étaient incompatibles avec l'état de santé (état de la colonne vertébrale) du recourant étant rappelé qu'il appartient à ce dernier de l'établir

(cf. consid. 3d - e supra). En tout état de cause, compte tenu de son cahier des charges et de la multiplicité des travaux effectués (cf. certificat de travail établi le 9 décembre 2016 par L._____ Sàrl), l'assuré aurait pu continuer à effectuer bon nombre de tâches dans le cadre de ses fonctions même en cas d'incapacité de sa part à effectuer des travaux sur nacelle. Dans ses réponses du 2 mars 2017, l'intéressé a ainsi indiqué à la caisse que son problème de santé lui permet de faire tout autre travail adapté à sa santé, sauf les travaux lourds et à risque en hauteur (Rép. 5 en page 2).

En second lieu, il ressort du dossier qu'avant la résiliation de son contrat, le recourant n'a pas entrepris de démarches formelles pour obtenir le paiement des indemnités et frais qu'il considérait que l'ex-employeur lui devait conformément aux dispositions de la CCT pour le secteur du nettoyage pour la Suisse romande. Ce n'est en effet que postérieurement à la résiliation du contrat de travail que l'assuré a adressé à l'ex-employeur une mise en demeure (cf. la lettre du 5 décembre 2016). De plus, les échanges avec le syndicat UNIA pour parvenir à un accord amiable témoignent du fait que l'entreprise L._____ Sàrl est ouverte au dialogue et prête à régulariser la situation. Ainsi, l'accord intervenu le 6 juillet 2017 avec l'ex-employeur devant le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] ne change rien à la solution du présent litige.

Compte tenu de ce qui précède, la continuation de ses rapports de travail comme agent d'entretien catégorie N42 pour le compte de la société L._____ Sàrl était exigible de l'assuré et ce, au moins le temps de clarifier la situation tant au niveau des travaux à accomplir dans le cadre de son emploi que des dispositions conventionnelles applicables en matière d'indemnisation et de frais. Dès lors, en démissionnant de son poste sans avoir entrepris de démarches formelles en ce sens, alors qu'il n'était pas à considérer que l'emploi n'était plus convenable, le recourant a abandonné volontairement « sans motif légitime » (cf. consid. 3c supra) un emploi réputé convenable et sans s'être assuré au préalable d'obtenir un autre emploi.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se retrouvant sans travail par sa propre faute, et a prononcé une suspension sur la base des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI.

5. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient à ce stade de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension.

a) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, 3^{ème} phrase, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 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). Il y a faute grave, notamment, lorsque sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI).

La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise, non en fonction du dommage causé (Bulletin LACI-IC, n° D1).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (RUBIN, *op. cit.*, n. 110 *ad* art. 30, p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 9C_652/2014 du 20 janvier 2015 consid. 3.2 et 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1)

b) En l'occurrence, l'intimée a retenu une faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. a OACI en cas de perte de travail fautive. La qualification de la faute, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 4 supra), ne prête pas le flanc à la critique.

La suspension de trente-et-un jours correspond à la durée légale minimum de la suspension en cas de faute grave, de sorte qu'elle doit être confirmée. L'intimée n'a pas abusé en l'espèce de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant l'assuré pour une durée de trente-et-un 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
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 13 juin 2017 par A. _____ Caisse de chômage 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 :

- H. _____,
- A. _____ Caisse de chômage,
- 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 :