

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 3 mars 2014

---

Présidence de       Mme     BERBERAT, juge unique  
Greffière         :     Mme     Simonin

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**J.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

**G.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, intimé.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b, 45 al. 3 et 4 OACI, 94 al. 1  
let. a LPA-VD**

## **E n f a i t :**

**A.** J.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1973, titulaire d'un CFC de monteur électricien, a travaillé auprès de R.\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> décembre 1996 au 30 juin 2012. L'assuré a d'abord travaillé comme collaborateur au service technique du 1<sup>er</sup> décembre 1996 au 30 septembre 2001, puis du 1<sup>er</sup> octobre 2001 au 31 décembre 2011 en qualité de responsable du service technique (certificat de travail établi par R.\_\_\_\_\_ SA, le 31 décembre 2011). Ses responsabilités à ce titre comprenaient :

- l'encadrement de deux collaborateurs ;
- l'organisation, la gestion, l'entretien des éléments techniques des magasins et locaux annexes, selon des règles édictées par le siège de l'entreprise ;
- la budgétisation, la planification, l'organisation, la gestion et la conduite de son équipe ;
- l'engagement du personnel, en collaboration avec le responsable du personnel ;
- la formation et l'intégration des nouveaux collaborateurs et du personnel temporaire ;
- les relations avec les fournisseurs et le siège de l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2012, l'assuré a été mis au bénéfice d'un nouveau contrat de travail pour la fonction de « collaborateur facility », prévoyant un salaire mensuel brut de 6'675 fr., versé 13 fois l'an, pour un taux d'occupation de 100% (contrat de travail de durée indéterminée du 18 octobre 2011) ; ce contrat prévoyait qu'il avait un statut de cadre et qu'à ce titre, il n'avait droit ni à la compensation, ni à la rémunération d'heures supplémentaires éventuelles. Son domaine d'activités comprenait essentiellement, selon le certificat de travail du 2 juillet 2012 établi par R.\_\_\_\_\_ SA :

- la saisie et la mise à jour des installations techniques dans l'outil informatique [...] ;
- la mise à jour permanente des plans de maintenance ;

- l'enregistrement et le signalement d'états critiques d'installations techniques au supérieur direct ;
- les contrôles systématiques des travaux effectués ;
- les entretiens périodiques avec le client (contrôle qualité) ;
- le contrôle et la validations des factures de frais d'exploitation ;
- les demandes de budgets d'investissement ;
- la budgétisation annuelle des frais d'exploitations ;
- le forecast au moyen de GPS ;
- la gestion de l'équipe (pool)
- l'établissement des plans de travail ;
- le développement et la formation du personnel.

Par lettre du 29 février 2012, l'employeur a résilié les rapports de travail, avec effet au 30 juin 2012, en raison d'une réorganisation dans le département dans lequel travaillait l'assuré. Dans cette lettre, il était précisé qu'un nouveau contrat de travail lui était proposé, lequel était annexé ; dans ce contrat, établi le 23 février 2012, il était prévu que les rapports de travail débuteraient le 1<sup>er</sup> juillet 2012, l'assuré étant engagé comme « collaborateur facility », pour un salaire mensuel brut de 6'000 francs, versé 13 fois l'an, pour un taux d'occupation de 100% ; le contrat ne prévoyait pas le statut de cadre, ni de mention relative aux heures supplémentaires. Dans sa lettre du 23 février 2012, l'employeur soulignait que cette mesure n'avait aucun rapport avec ses compétences professionnelles et remerciait l'assuré pour la qualité du travail accompli, tout en espérant pouvoir compter sur sa collaboration dans sa nouvelle fonction. L'assuré n'a pas signé le contrat de travail du 23 février 2012.

L'assuré s'est annoncé comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : ORP) le 13 juin 2012. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012. Le gain assuré a été fixé à 7'231 fr. (soit 6'675 fr. x 108.33%) et le taux d'indemnisation à 80%.

Il ressort d'un procès-verbal d'entretien entre l'assuré et son conseiller ORP du 21 juin 2012 les éléments suivants :

**« Evaluation de la situation :**

(...)

Perspectives futures : Suite au deuxième changement de contrat en trois mois [l'assuré] a décidé de ne plus accepter la conduite de son employeur. Après quelques recherches, il a décidé de se lancer dans une activité indépendante. Il a déjà fait quelques démarches et a un Business Plan qu'il nous fera parvenir. Fait signer feuille « publication ». Nous recevons : dossier de candidature, lettre de congé.

**Objectifs pour prochain entretien :**

Lui demandons de nous faire parvenir un Business Plan et de répondre à la DDJ pour refus d'emploi ».

Par lettre du 29 juin 2012 à l'ORP, l'assuré a expliqué qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le secteur dans lequel il travaillait était géré par R. \_\_\_\_\_ [...] et non plus R. \_\_\_\_\_ [...], raison pour laquelle on lui avait fait signer un nouveau contrat dès cette date, son statut et son salaire n'étant pas modifiés. Son supérieur lui avait précisé à cette occasion qu'il n'y aurait aucun changement après ce contrat. Cependant, par la suite, l'employeur lui a fait savoir qu'il avait décidé de changer son statut (perte du statut de cadre), ce qui impliquait une baisse de salaire de 10%. L'assuré explique que le changement de statut ne le dérangeait pas, mais la baisse de salaire lui posait un réel problème, compte tenu de ses charges de familles. Par la suite, l'assuré explique avoir tenté en vain de négocier avec l'employeur le maintien de son salaire au même niveau, puis ayant finalement perdu confiance en son employeur, il a estimé qu'avec son expérience et ses capacités, il était capable de se mettre à son compte et a pris la décision de ne pas signer le contrat du 23 février 2012 proposé par l'employeur.

Par décision du 4 juillet 2012, l'ORP a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, au motif qu'il avait refusé un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI). Pour l'ORP, l'emploi correspondait à ses capacités professionnelles et était convenable à tout point de vue.

L'assuré s'est opposé à cette décision par courrier du 25 juillet 2012. Dans une lettre explicative du 24 août 2012, il a en substance fourni les mêmes explications que celles contenues dans son courrier du 29 juin 2012 à l'ORP, précisant que le nouveau contrat de travail impliquait qu'il doive remplacer toutes les vacances et les arrêts maladie de son collègue, ce qui aurait nécessité, pour ces périodes, de travailler six jours sur sept, y compris les services de nuit. Il a encore précisé avoir décidé de quitter l'entreprise en raison du fait que ses problèmes de santé liés au stress recommençaient (colite ulcéreuse).

Par décision sur opposition du 8 octobre 2012, le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), a rejeté l'opposition et confirmé la suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours. Le SDE a fondé la suspension sur l'art. 30 al. 1 let. d LACI (refus d'un travail convenable), retenant que l'assuré avait refusé de signer le nouveau contrat de travail proposé par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, travail qui devait être qualifié de convenable.

**B.** Par courrier du 7 novembre 2012, J.\_\_\_\_\_ a indiqué au SDE qu'il recourait contre cette décision sur opposition, au motif qu'il continuait de penser que la sanction était lourde. Le 9 novembre 2012, le SDE a transmis cet acte à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, comme objet de sa compétence. Par courrier du 25 novembre 2012 adressé au tribunal, l'assuré a complété son acte du 7 novembre 2012. Il y explique qu'il a refusé la proposition de contrat de son employeur du 23 février 2012, car il avait perdu confiance dans l'entreprise pour laquelle il avait travaillé durant seize ans. Il précise qu'il pense « juste d'avoir une pénalité, mais pas aussi sévère car si R.\_\_\_\_\_ n'avait pas changé de contrat deux fois en quatre mois », il travaillerait toujours pour cette société ; il conclut dès lors à la réforme de la décision, requérant que la suspension de son droit à l'indemnité de chômage soit réduite à seize jours.

Dans sa réponse du 11 janvier 2012, l'intimé a maintenu sa position et a conclu au rejet du recours.

Dans sa réplique du 4 février 2013, le recourant a confirmé qu'il s'opposait à la quotité de la sanction. Il a encore expliqué que depuis qu'il était responsable technique, en tant que cadre de R. \_\_\_\_\_ SA, il devait être disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, ces heures n'étant pas compensées, ni en vacances ni en salaire. En raison du stress, il était tombé malade et souffrait désormais d'une colite ulcéreuse à vie. Il a précisé que lorsque l'entreprise avait annoncé aux employés que le service technique ne serait plus géré par R. \_\_\_\_\_ [...], mais par R. \_\_\_\_\_ [...], en fin d'année 2011, il leur avait été précisé qu'il n'y aurait ni licenciements, ni changements de statut et de salaire. Cependant, à son retour de vacances, au mois de février 2012, on lui avait appris que son contrat serait modifié, en ce sens qu'il perdait son statut de cadre pour devenir collaborateur et que son salaire serait diminué de 10%.

Le 4 mars 2013, l'intimé a renoncé à se déterminer.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage, à moins que la LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) ne déroge expressément à la LPGA (art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI ; art. 128 al. 2 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD).

**b)** En l'espèce, le recourant a envoyé en temps utile son acte du 7 novembre 2012 au SDE qui l'a transmis à la Cour de céans comme objet de sa compétence. Il est donc recevable *ratione temporis* (cf. art. 39 al. 2 et 60 al. 2 LPGA). Pour le surplus, le recours est recevable en la forme (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

La contestation portant sur la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pendant trente et un jours, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., de sorte que le juge unique est compétent pour statuer (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige porte sur la suspension du recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pendant trente et un jours.

**3. a)** 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.

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). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire,

attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (SVR 1997 AIV n° 105 p. 323 consid. 2a; DTA 1986 n° 23 p. 90 consid. 2b) (cf. TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1 ; TF 8C\_190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2 ). De même, selon la jurisprudence, on peut demander à un assuré d'accepter une modification du contrat de travail, qui est requise par l'employeur et qui entraîne une faible perte de salaire. Il faut cependant que le contenu du nouveau contrat de travail proposé puisse être considéré comme convenable au regard de l'art. 16 LACI (DTA 1986 n° 23, p. 90).

Par contre, 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 (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) (TF 8C\_190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2 ; CHARLES MUNOZ, *La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage*, Lausanne 1992, p 182 ; THOMAS NUSSBAUMER, *Arbeitslosenversicherung*, in: *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit*, 2<sup>e</sup> édition, Bâle 2007, n° 832, p. 2428 ; BORIS RUBIN, *Assurance-chômage: Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure*, 2<sup>e</sup> éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, ch. 5.8.11.5.4, p. 442).

En vertu de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, une modification unilatérale et inattendue du contrat de travail, contraire aux assurances que l'employeur venait de fournir à son employé, est une circonstance propre à détruire la confiance qui doit exister dans les rapports de travail et justifie la résiliation par le travailleur du contrat avec effet immédiat (TF, arrêt du 25 novembre 1985 in : SJ [semaine judiciaire] 1986, p. 300 ; RÉMY WYLER, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Berne, 2008). Lorsque l'employé a

donné son congé tout en continuant à travailler pour son employeur durant quelques semaines, il faut en conclure que le premier avait la possibilité de rester au service du second. D'une manière générale, celui qui a choisi de ne pas mettre fin rapidement au contrat ne peut donc plus revenir sur sa décision sans donner à penser que les rapports de travail pouvaient être maintenus (RUBIN, op. cit., p. 443). Selon la jurisprudence, la possibilité de donner un congé avec effet immédiat pour le même motif est alors définitivement écartée (ATF 123 III 86 ; RUBIN, op. cit., p. 443). Un délai de réflexion de deux à trois jours, voire une semaine, pour résilier le contrat avec effet immédiat paraît admissible (TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.2 ; WYLER, op. cit. p. 502 ; RUBIN op. cit., p. 443).

**b)** Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son emploi, il convient également d'examiner si l'activité pour laquelle il a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI (cf. TFA C 255/2004 du 9 mars 2005, consid. 3). Aux termes de l'art. 16 al. 1 LACI, tout travail est réputé convenable, à l'exception des cas prévus à l'al. 2 let. a à i. Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI sont exclues cumulativement. A l'inverse, si l'une des conditions énumérées dans cette disposition est remplie, le travail n'est pas réputé convenable (ATF 124 V 62 consid. 3b). On doit cependant se montrer plus exigeant pour apprécier le caractère convenable du travail lorsque l'employé occupe la place que lorsqu'il s'agit d'y entrer (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, Berne 1987, n. 13 ss ad art. 30 LACI). Selon l'art. 16 al. 2 LACI, n'est notamment pas réputé convenable et, par conséquent, exclu de l'obligation d'être accepté tout travail:

- qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ; ou
- qui doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ; ou
- qui procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré (let. i).

La notion de « conditions nettement plus précaires » au sens de l'art. 16 al. 2 let. h LACI se rapporte essentiellement au dumping salarial. Par cette disposition, la loi cherche à combattre la pratique qui consiste pour les employeurs à faire pression sur les employés en période de difficultés économiques, afin que ces derniers acceptent une modification de leur contrat de travail en leur défaveur. Si le salaire est ici particulièrement visé, les autres prestations liées au contrat de travail (droit aux vacances, droit au salaire durant une période d'incapacité de travail, etc.) entrent aussi en ligne de compte pour déterminer s'il y a précarisation. Il convient de prendre en compte non seulement l'éventuelle réduction de salaire, mais également la dégradation des conditions de travail n'ayant pas de répercussions directes sur le salaire (BORIS RUBIN, op. cit. , p. 421 et la référence).

**c)** La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3, 3<sup>ème</sup> phrase LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3<sup>bis</sup> LACI). Faisant usage de cette délégation de compétence, le Conseil fédéral a édicté le barème de l'art. 45 al. 3 OACI, lequel prévoit une suspension de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Par ailleurs, selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a), ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère. Il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C\_379/2009 du 13 octobre 2009, consid. 3). Ainsi, si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes - par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur -, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute

concomitante commise par l'employeur (RUBIN, op. cit., p. 442). En dehors de ces circonstances particulières, le motif de suspension de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, en liaison avec l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est constitutif d'une faute grave (art. 45 al. 4 OACI) (TF C 74/06 du 6 mars 2007, consid. 3).

**4. a)** En l'espèce, l'intimé a fondé la suspension du droit à l'indemnité de chômage sur l'art. 30 al. 1 let. d LACI (refus d'un travail convenable).

Or, dans une affaire similaire à la présente cause, la jurisprudence fédérale a rattaché le fait d'être au chômage par sa propre faute suite au refus de signature d'un nouveau contrat de travail proposé par l'employeur à l'art. 30 al. 1 let. a LACI, en corrélation avec l'art. 44 al. 1 let. b OACI (TF 8C\_190/2007 du 25 juin 2007, en particulier consid. 6.1).

En pareilles circonstances, il convient, en vertu du principe de l'application d'office du droit qui régit la procédure en droit des assurances sociales (cf. à cet égard UELI KIESER, ATSG-Kommentar, 2<sup>e</sup> édition, Zurich/Bâle/Genève 2009, n° 60 ad art. 61 LPGA et nos 7, 8 ad art. 43 LPGA), d'examiner la présente cause sous l'angle de ces dernières dispositions.

**b)** Il est constant que R.\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail du 18 octobre 2011, avec effet au 30 juin 2012, avec l'intention de conclure un nouveau contrat de travail à partir de cette date. Le recourant ne conteste pas avoir refusé de signer le nouveau contrat qui lui a été proposé en février 2012. Il ne saurait dès lors s'exonérer de sa faute que si l'on pouvait exiger de lui qu'il conservât son emploi auprès de R.\_\_\_\_\_ SA.

**c)** Le recourant explique avoir refusé de signer le contrat du 23 février 2012 proposé par l'employeur, principalement en raison de la baisse de salaire qu'il impliquait, la perte de son statut de cadre n'étant pas problématique pour lui.

Or ce motif ne saurait justifier son refus de signer le nouveau contrat de travail proposé par l'employeur, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un nouvel emploi. En effet, selon la jurisprudence précitée (supra consid. 3a), on peut demander à un assuré d'accepter une modification du contrat de travail qui est requise par l'employeur et qui entraîne une faible baisse de salaire. En l'occurrence, le salaire mensuel brut passait de 6'675 fr. à 6'000 fr. Il s'agissait donc encore d'un travail convenable au regard de l'art. 16 al. 2 let. i LACI, lequel prévoit que n'est pas réputé convenable et, par conséquent exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail procurant à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré (soit en l'espèce inférieur à 5'061 fr. 70 [7'231 fr. x 70%]). A cela s'ajoute que la diminution de salaire résultait du fait que l'assuré n'avait plus le statut d'un cadre, ce qui n'impliquait plus l'absence de rémunération des heures supplémentaires, comme cela ressort du contrat de travail du 23 février 2012 proposé par l'employeur.

Par ailleurs, comme l'a constaté l'intimé, les conditions de l'art. 16 al. 2 let. h LACI ne sont pas réalisées en l'espèce, de sorte que le nouveau contrat proposé par R.\_\_\_\_\_ SA ne peut être qualifié de non convenable au sens de cette disposition. En effet, la diminution de salaire de 10% découlant du contrat de travail du 23 février 2012 proposé au recourant est relativisée par le fait que ce contrat ne prévoyait pas l'absence de compensation et de rémunération des heures supplémentaires liée au statut de cadre, à la différence du contrat du 18 octobre 2011. Dès lors, on ne peut retenir que le contrat de travail du 23 février 2012 contenait des conditions nettement plus précaires que celles contenues dans le contrat du 18 octobre 2011.

**d)** Le recourant allègue également qu'il a refusé de signer le contrat de travail proposé par l'employeur au motif qu'il avait perdu confiance en ce dernier.

Il y a lieu d'admettre que la modification unilatérale du contrat de travail proposée au recourant le 29 février 2012 par son employeur avait un caractère inattendu, au vu du fait que les parties avaient signé

peu de temps auparavant, le 18 octobre 2011, un contrat de travail maintenant les conditions antérieures et que l'employeur avait expliqué lors de la présentation de ce contrat aux employés que les conditions de travail ne seraient pas modifiées à l'avenir. Cependant, on ne peut retenir que la proposition de modification du 29 février 2012 a détruit le rapport de confiance entre les parties, étant donné que le recourant n'a pas résilié son contrat avec effet immédiat, mais a bien plutôt continué d'offrir ses services jusqu'à la fin de son délai de congé. De plus, pendant ce même délai de congé, le recourant est entré en négociation avec son employeur au sujet des conditions salariales prévues dans le contrat du 23 février 2012. Le fait que ces négociations n'aient pas abouti comme il le souhaitait, malgré le soutien d'une partie de ses supérieurs, ne saurait être considéré comme suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Dans ces conditions, on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi auprès de R. \_\_\_\_\_ SA.

**e)** En dernier lieu, le recourant soutient avoir décidé de quitter R. \_\_\_\_\_ SA en raison du fait que ses problèmes de santé liés au stress recommençaient.

Pour examiner la question de savoir si l'assuré peut refuser un travail en raison de son état de santé, au titre de l'art. 16 al. 1 let. c LACI, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant 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. Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003, consid. 2.3.2 et la référence).

En l'espèce, le recourant n'a apporté aucun certificat médical attestant de l'incompatibilité du travail qu'il occupait avec son état de santé, ni en procédure administrative, ni dans le cadre de la présente procédure. Or dans la mesure où il se prévaut d'un tel motif pour justifier son refus de signer le contrat du 23 février 2012 proposé par l'employeur, on pouvait raisonnablement attendre de lui qu'il apporte un tel certificat médical. En l'absence d'un tel certificat, il ne peut être tenu pour établi que son emploi chez R. \_\_\_\_\_ était incompatible avec son état de santé et donc non convenable.

**f)** Vu ce qui précède, il sied de retenir que le recourant est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI en relation avec l'art. 44 al. 1 let. b OACI, de sorte qu'une sanction est justifiée.

**5.** La quotité de la sanction, qui se situe au minimum de la durée de suspension prévue en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 4 OACI et supra consid. 3c) apparaît respecter le principe de la proportionnalité compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment du fait que l'emploi refusé aurait procuré à l'assuré un revenu supérieur au montant de ses indemnités de chômage. Par ailleurs, il n'y a pas de circonstances particulières qui permettraient de considérer la faute comme étant de gravité moyenne.

**6.** En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. Il n'est pas perçu de frais de justice, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni alloué de dépens vu l'issue du litige (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 octobre 2012 par le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- J. \_\_\_\_\_, à [...],
- Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, à [...],
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à [...],

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :