

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 11 mai 2011

Présidence de M. NEU, juge unique

Greffière : Mme Donoso Moreta

Cause pendante entre :

W._____, à La Tour-de-Peilz, recourant, représenté par Me Gilles-Antoine Hofstetter, avocat à Lausanne

et

CAISSE H._____ **DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intimée

Art. 27 LPGA ; 16, 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. a, 45 al. 2 et 3 OACI

E n f a i t :

A. **a)** W._____ (ci-après : l'assuré), né le 28 août 1958, divorcé avec trois enfants à charge, a travaillé depuis 1990 dans le domaine de la vente et du conseil en assurances. Il est titulaire, notamment, d'un brevet fédéral en assurances privées. Le 1^{er} avril 2006, il a été engagé par Y._____ en tant que Business Sales Promoter (BSP), une activité consistant, selon son cahier des charges, à acquérir et fidéliser les clients et le portefeuille des contrats entreprises, et à animer et développer le réseau des forces de vente. Le salaire se composait d'une part fixe de 114'000 francs par an et d'une part variable (bonus), qui s'est élevée en 2007 à 22'542 fr., en 2008 à 28'363 fr. et en 2009 à 63'724 francs.

b) Suite à l'intégration d'Y._____ dans le D._____, l'assuré s'est vu proposer, suite à un bref entretien qui a eu lieu début décembre 2009 avec ses responsables hiérarchiques, une modification de son contrat pour le 1^{er} avril 2010, date à partir de laquelle il serait employé en qualité de chef d'agence à l'agence principale Léman, pour un salaire annuel de base de 90'012 fr., complété par un salaire variable sous forme de commissions. Le nouveau contrat devait être signé et renvoyé par l'assuré au Service des Ressources humaines du D._____ au plus tard le 11 décembre 2009. L'assuré n'ayant donné aucune suite à cette proposition, le D._____ a résilié son contrat de travail par courrier du 15 décembre 2009, pour le 31 mars 2010. Ce délai a par la suite été reporté au 30 avril 2010, au vu d'une incapacité de travail présentée par l'assuré.

B. **a)** En date du 29 janvier 2010, W._____ s'est inscrit à l'assurance-chômage comme demandeur d'emploi à plein temps. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 1^{er} mai 2010 au 30 avril 2012 et l'assuré a fait valoir son droit à la perception des indemnités de chômage auprès de la Caisse H._____ de chômage (ci-après : la Caisse).

b) Par un courrier du 7 mai 2010, la Caisse a invité l'assuré à lui donner son point de vue sur la fin de son rapport de travail, car les motifs invoqués par son employeur l'exposaient à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités. Le 11 mai 2010, l'assuré a fait parvenir à la Caisse les explications suivantes :

« Mon travail et ma mission à Y._____, consistait à animer un réseau de vente, à motiver les agents libres et courtier, les former, à visiter et conseiller des entreprises, ma clientèle principale.

Le contrat de travail à Y._____, comme la majorité des contrats dans la vente, demande d'atteindre des objectifs et de les dépasser avec une possibilité non négligeable de bonus.

D._____ en rachetant Y._____, a totalement démantelé ses structures et je me suis vu offrir un poste de travail "alibi" qui ne correspondait en rien au poste occupé!

Un travail avant tout administratif, une clientèle individuelle avec des visites domiciliaires en soirée et une baisse de salaire de l'ordre de 35%!

Je parle de salaire de base et non pas de bonus potentiel qui n'existe que très peu dans la structure D._____. Donc sans possibilité de compenser cette baisse par son travail.

Si vous me permettez une comparaison, c'est un peu comme si un médecin se voyait offrir un poste d'assistant en radiologie.

Ayant encore trois enfants en formation à charge, cette proposition n'était pas acceptable en l'état et sans négociations possibles.

En vingt ans d'activité dans le domaine du conseil en assurances, ce n'est la première fois que je vis une restructuration ou disparition d'une entreprise, c'est par contre la première fois que le poste proposé s'éloigne autant et avec autant d'arrogance de celui qui est occupé. »

c) Par décision du 27 mai 2010, la Caisse a suspendu le droit aux indemnités de l'assuré à hauteur de 16 jours indemnifiables, dès le 3 mai 2010, pour perte fautive d'emploi selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a et 45 OACI, au motif que l'assuré, alors qu'il disposait d'une possibilité de travailler, avait délibérément pris le risque de tomber au chômage en ne signant pas le contrat de travail qui lui avait été proposé par le D._____.

d) Le 22 juin 2010, l'assuré, par l'intermédiaire de son conseil Me Gilles-Antoine Hofstetter, avocat à Lausanne, a formé opposition contre la décision de la Caisse. Il a soutenu que le poste de travail qui lui avait été proposé par le D._____ n'était pas convenable, car il s'agissait d'un poste de nature administrative, totalement incompatible avec ses aptitudes et sans aucun rapport avec ses anciennes attributions, pour

lequel la rémunération était inférieure de 59 % (ou même de 48,07 %, selon le mode de calcul) à son salaire habituel, sans garantie de commissionnement. L'assuré a également relevé que ses autres collègues s'étaient, quant à eux, vu offrir des contrats similaires à ceux qu'ils avaient précédemment passés avec Y._____. Subsidiairement, l'assuré a fait valoir que la sanction prononcée par la Caisse à son endroit n'était, en tout état de cause, pas proportionnelle à la faute qu'il aurait commise, au vu, d'une part, de l'ultimatum trop bref de cinq jours qui lui avait été fixé par le D._____ pour se déterminer sur la proposition de nouveau contrat, et d'autre part, de son absence d'antécédents, ainsi que de sa situation personnelle et professionnelle.

e) Par décision sur opposition, datée du 14 octobre 2009 mais postée le 21 octobre 2010, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé sa décision du 27 mai 2010. Elle a retenu que le poste proposé à l'assuré par le D._____ devait être réputé convenable ; d'une part, rien n'indiquait que l'assuré n'aurait pas été capable de mener à bien ses nouvelles tâches, bien que ces dernières aient été d'une nature un peu différente de celles qu'il exerçait précédemment. D'autre part, le salaire proposé à l'assuré s'élevait à plus de 70 % de son gain assuré, soit en l'espèce, les 126'000 francs prévus à l'art. 22 OLAA, raison pour laquelle l'assuré ne pouvait pas non plus se prévaloir de l'art. 16 al. 2 let. i LACI pour conclure au caractère non convenable de ce nouveau poste.

C. a) Par acte du 15 novembre 2010, l'assuré, toujours par l'intermédiaire de son conseil, a interjeté recours contre la décision sur opposition susmentionnée, dont il conclut, avec suite de frais et dépens, à la réforme, en ce sens que la suspension de son droit aux indemnités de 16 jours indemnissables est annulée, subsidiairement est portée à un maximum de 5 jours indemnissables. Plus subsidiairement, le recourant conclut à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle instruction et/ou décision. A l'appui de son recours, il fait valoir que le contrat de travail qui lui avait été proposé par le D._____ n'était pas convenable, car il s'agissait d'un poste portant

essentiellement sur la responsabilité administrative d'une agence et la gestion d'une clientèle individuelle, activités étrangères à son champ de compétences, voire incompatibles avec ses aptitudes. Il allègue également avoir ignoré le montant du gain maximum assuré selon la LAA, ce qui l'aurait de bonne foi conduit à considérer que le salaire proposé par le D. _____ n'était pas convenable. Subsidiairement, le recourant estime que, en tout état de cause, la sanction qui lui a été infligée est totalement disproportionnée par rapport à la gravité de la faute qui lui est imputée. A cet égard, il affirme avoir pensé, lorsqu'il a refusé de signer le nouveau contrat, qu'il allait trouver une activité plus en rapport avec ses compétences avant d'être acculé au chômage, notamment du fait que tous ses collègues avaient pu rester à leur place ou s'étaient vu offrir des conditions de travail et de traitement identiques aux précédentes. Il soutient n'avoir jamais pu discuter avec ses employeurs de sa nouvelle affectation, qu'il n'aurait eu qu'un délai trop court pour accepter. Il allègue également que son nouveau salaire s'élevait au 71,4 % de son gain assuré, soit un taux très proche de celui ouvrant le droit à un refus d'accepter un poste selon l'art. 16 al. 2 let. i LACI. Enfin, le recourant affirme que la Caisse n'a pas tenu compte de sa situation personnelle (notamment de ses charges familiales) ni professionnelle, à savoir qu'il avait travaillé plus de 20 ans dans le domaine de l'animation des réseaux de vente et du conseil aux entreprises.

b) En date du 14 janvier 2011, la Caisse a conclu au rejet du recours, au motif que le recourant, en refusant une modification de son contrat de travail réputée convenable, avait présenté un comportement fautif qui avait mené à son licenciement.

c) Dans sa réplique du 15 février 2011, le recourant a renvoyé aux explications contenues dans son acte de recours, après avoir constaté que l'autorité intimée ne s'était jamais prononcée sur le grief du caractère disproportionné de la sanction.

d) L'intimée a dupliqué le 25 février 2011 et a notamment retenu ce qui suit :

« En ce qui concerne plus précisément la quotité de la suspension, il y a lieu de préciser qu'il est de pratique constante de la caisse de chômage vaudoise d'infliger 16 jours de suspension en cas de licenciement fautif. Cette suspension correspond au seuil minimal de la suspension d'une faute de gravité moyenne (45 al. 2 OACI). Deux hypothèses permettent de diminuer cette sanction. Les longs rapports de travail (plus de dix ans) ou des conditions personnelles défavorables ou une provocation de l'employeur.

En l'espèce, M. W. _____ ne travaillait pour Y. _____ SA que depuis le 1^{er} avril 2006, il ne travaillait donc pas pour le même employeur depuis plus de dix ans. Les éléments apportés dans l'opposition ainsi que dans le recours de l'assuré ne constituent pas des conditions personnelles défavorables ou une provocation de l'employeur. »

e) Le 23 mars 2011, le recourant s'est déterminé sur les arguments contenus dans la duplique du 25 février 2011. Il a affirmé que dans son cas, la condition de la provocation de l'employeur était remplie, du fait qu'il s'était vu offrir une place de travail sans cahier des charges clair et ne correspondant manifestement pas à ses aptitudes, sans avoir à aucun moment pu discuter avec ses employeurs de sa nouvelle affectation, avec un délai de réflexion trop court pour pouvoir se déterminer.

f) Une audience d'instruction a été tenue le 11 mai 2011, lors de laquelle la conciliation a été tentée entre les parties, mais a échoué. Les déclarations du recourant, entendu par le juge instructeur, ont été rapportées comme suit au procès-verbal :

« Interrogé au sujet des circonstances du cas, M. W. _____ déclare n'avoir en aucun cas pu négocier la modification de son contrat, n'ayant eu droit qu'à un entretien de 40 minutes avec son supérieur, qui lui a expliqué les circonstances qui présidaient aux mesures de restructuration nécessaires de l'entreprise. A la question de savoir quel serait son nouveau cahier des charges, aucune réponse n'a pu lui être donnée, si ce n'est celle qu'il s'agirait d'un poste de nature administrative de responsable d'agence locale, destiné à recueillir dans la région les doléances des assurés, le responsable en chef se trouvant à Lausanne. Le taux d'activité n'a pas été précisé dans le contrat écrit mais il s'agirait d'un 100 %. Il s'agit en outre d'un tout nouveau poste. Il était exclu de bénéficier de bonus en récompense d'un investissement personnel, comme par le passé. Il a eu le sentiment, en réalité, que le nouvel employeur espérait qu'il décline la nouvelle proposition. Il n'a pas été seul dans cette situation, ses collègues (spécialistes en entreprise), à tout le moins s'agissant des

Romands, ont reçu des propositions de nouveaux contrats similaires à ceux dont ils bénéficiaient par le passé. Il s'est senti sur ce point particulièrement dévalorisé vis-à-vis des collègues, tout comme s'agissant de la reconnaissance de ses compétences acquises (brevet fédéral et vingt années d'expérience dans le domaine). »

Plaidant pour le recourant, Me Hofstetter a insisté sur le fait que ce dernier avait subi de fortes pressions de la part du D._____, qui lui avait pour ainsi dire "placé le pistolet sur la tempe", dans le but inavouable de pouvoir le licencier. Il a affirmé que le recourant avait été "assommé" par les événements, et avait ainsi perdu toute possibilité de réagir dans le délai trop court qui lui avait été imparti, qui plus est au sujet d'un contrat au contenu beaucoup trop imprécis. Le conseil du recourant a également déclaré que cette situation particulière et brutale aurait dû tout au plus conduire à une sanction légère. Il a enfin reproché à l'intimée de n'avoir jamais mentionné les raisons pour lesquelles elle n'avait pas retenu de provocation de l'employeur à l'encontre du recourant.

L'intimée, quant à elle, a renvoyé au contenu de ses écritures.

E n d r o i t :

1. a) Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 60 al. 1 LPGA (loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 ; RS 830.1), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) Eu égard à la durée de la suspension et au montant des indemnités en jeu, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. L'affaire relève dès lors de la compétence du juge unique de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]).

2. Le litige porte sur le caractère fautif, au sens de l'assurance-chômage, de la perte d'emploi subie par le recourant, respectivement, le cas échéant, sur la quotité de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage, prononcée de ce chef par l'intimée.

3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0), 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 faute, selon l'art. 44 al. 1 let. a OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02), l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. Ainsi, par exemple, lorsqu'un assuré perd son emploi parce qu'il n'accepte pas les modifications de son contrat de travail imposées par son employeur (résiliation pour modification du contrat de travail), son droit à l'indemnité est suspendu, dans la mesure où le travail refusé restait convenable au sens de l'art. 16 LACI (Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie relative à l'indemnité de chômage, état au 1^{er} janvier 2007, D19 ; Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève, 2006, n° 5.8.11.4.2 p. 439 et les réf. citées).

b) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas accepté de signer le nouveau contrat qui lui était proposé par le D. _____ en remplacement de celui qu'il avait conclu en 2006 avec Y. _____, et que c'est ce comportement qui a conduit à la perte de son emploi. Il conviendra donc de retenir que le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, à moins que le caractère non convenable de l'emploi auprès du D. _____ ne soit établi.

4. a) Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui, notamment, ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) (cf. infra, consid. 4.a.aa), 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) (cf. infra, consid. 4.a.bb) ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) (let. i) (cf. infra, consid. 4.a.cc).

aa) L'art. 16 al. 2 let. b LACI vise essentiellement à permettre aux assurés de refuser des emplois qui exigent des aptitudes physiques et mentales plus élevées que celles dont ils disposent. Cette disposition ne protège par contre pas les chômeurs qui refuseraient des emplois qui exigent moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir. Pour être réputé convenable, un travail doit donc tenir raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré, qui doit être en mesure, aussi bien physiquement que psychiquement, d'accomplir à satisfaction les tâches qui lui sont confiées. Une certaine flexibilité horaire dans l'organisation du temps de travail peut en outre être imposée par la profession de l'assuré, selon la jurisprudence (TFA C 239/00 du 18 octobre 2000, consid. 1a ; Boris Rubin, op. cit., n° 5.8.7.4.5 p. 412).

Il convient tout d'abord de relever, sur ce premier point, l'argumentation contradictoire du recourant. En effet, dans son courrier du 11 mai 2010 (cf. supra, let. B.b), l'assuré a expliqué à l'intimée que le poste qui lui était proposé par le D. _____ n'était qu'un poste "alibi" de nature administrative, qui concernait la gestion d'une clientèle individuelle et des visites domiciliaires en soirée, alors qu'il s'occupait auparavant d'une clientèle composée essentiellement d'entreprises et qu'il animait le réseau des agents et courtiers de l'entreprise. A cet égard, il a comparé sa situation à celle d'un médecin qui se verrait offrir un poste d'assistant en radiologie. Par ces allégations, l'assuré s'est donc, dans un premier temps

du moins, prévalu du fait que le poste qui lui était proposé ne tenait pas raisonnablement compte de ses aptitudes, en ce sens qu'il y aurait été sous-employé. Dans un deuxième temps toutefois, lors de la procédure d'opposition (cf. supra, let. B.d) puis de recours (cf. supra, let. C.a), l'assuré a fait valoir son inaptitude à occuper une telle fonction, du fait qu'il manquerait des compétences nécessaires pour donner satisfaction à son employeur. Au vu de la jurisprudence dite des "premières déclarations" qui veut que, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, la préférence soit accordée à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être, consciemment ou non, le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45, consid. 2a; TF 9C_663/2009 du 1^{er} février 2010, consid. 3.2), on retiendra donc que la raison pour laquelle le recourant a refusé de signer le nouveau contrat qui lui était proposé est qu'il considérait être trop qualifié pour un tel poste. Par ailleurs, il ressort des explications fournies par le recourant et de la comparaison des deux contrats de travail (celui signé en 2006 avec Y._____ et celui proposé par le D._____) que, si les tâches qui y sont prévues sont effectivement différentes, elles concernent toutefois un même domaine, celui des assurances, et un même type d'activité, soit, dans les deux cas, un poste à responsabilités concernant la gestion d'une clientèle, muni d'un salaire plutôt confortable. Par ailleurs, les visites en soirée dont se plaint le recourant, qui n'apparaissent au demeurant pas sur le contrat de travail et dont on peut douter qu'il n'ait jamais été appelé à effectuer auparavant, n'apparaissent relever que de la flexibilité normale qu'une entreprise est en droit d'attendre de ses employés qui exercent des fonctions dirigeantes. Il convient par conséquent de retenir que le poste proposé par le D._____ au recourant tenait raisonnablement compte de ses aptitudes.

bb) L'art. 16 al. 2 let. h LACI veut 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. Un licenciement isolé n'est toutefois pas suffisant pour que cette disposition s'applique, et

il faut de surcroît que l'entreprise ait eu l'intention de réengager les personnes licenciées à des conditions plus défavorables (Boris Rubis, op. cit., N° 5.8.7.4.5 p. 421).

En l'occurrence, le recourant reconnaît lui-même avoir été le seul parmi ses collègues spécialistes en entreprise à n'avoir pas obtenu de la part du D._____ un poste similaire à celui occupé auprès d'Y._____. Le cas du recourant, qui s'est vu proposer un réengagement à des conditions plus défavorables et qui a par la suite été licencié, apparaît donc isolé, ce qui ne lui permet pas de se prévaloir de cette disposition pour conclure au caractère non convenable du poste qui lui était proposé.

cc) L'art. 16 al. 2 let. i LACI exprime le principe selon lequel l'assuré peut refuser un travail dont la rémunération est inférieure au 70 % de son gain assuré (le gain assuré maximum étant de 126'000 fr., selon l'art. 22 al. 1 OLAA, par renvoi de l'art. 23 al. 1 LACI). Il est toutefois également tenu d'accepter un emploi qui lui procure une rémunération inférieure, dans le cas où il aurait droit à une indemnité compensatoire selon l'art. 41a OACI.

En l'espèce, le salaire perçu par le recourant auprès d'Y._____ était manifestement supérieur au montant maximum du gain assuré selon l'art. 22 al. 1 OLAA (cf. supra, let. A.a). C'est donc ce dernier montant, soit 126'000 fr., qui doit être pris en considération dans le cadre de l'art. 16 al. 2 let. i LACI. Quant au salaire prévu par le nouveau contrat, il s'élevait à une rémunération fixe de 90'012 fr., complétée par des commissions, au sujet desquelles on relèvera que le recourant ne paraît pas s'être renseigné de façon précise (cf. supra, let. A.b). Ce salaire de base était déjà supérieur au 70 % du montant maximum du gain assuré (70 % de 126'000 fr. = 88'200 francs). Il convient donc de retenir que l'emploi proposé au recourant était également convenable du point de vue de sa rémunération.

Certes, le recourant allègue avoir ignoré le plafonnement de son gain assuré, ce qui l'aurait de bonne foi conduit à considérer que le

salaire proposé par le D. _____ n'était pas convenable, du fait qu'il était inférieur de 59 % (ou même de 48,07 %, selon le mode de calcul) à son salaire précédent. A cet égard, il convient de rappeler que 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 (en l'espèce 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 du 18 avril 1999 ; RS 101) (ATF 131 V 472, consid. 5). Or en l'occurrence, l'assuré ne s'est annoncé à l'assurance-chômage que fin janvier 2010, soit plus d'un mois après avoir reçu sa lettre de licenciement (cf. supra, let. B.a). Il n'allègue ni ne démontre du reste pas avoir demandé des renseignements aux autorités en charge de l'assurance-chômage au sujet du montant de son salaire assuré. Le recourant ne saurait donc se prévaloir d'une violation du devoir de renseignement, découlant de l'art. 27 LPGA, qui obligerait l'assureur intimé à lui consentir, en vertu du principe de la bonne foi, un quelconque avantage.

b) Il résulte de ce qui précède que le contrat de travail proposé au recourant par le D. _____ pouvait être réputé convenable, et partant, qu'il devait être accepté par l'assuré, sous peine de sanction par une mesure de suspension de son droit aux indemnités de l'assurance-chômage.

5. La mesure de suspension prononcée à l'encontre du recourant étant confirmée dans son principe, il convient à présent d'en éprouver la quotité.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 OACI, elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let.

b), et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Selon la jurisprudence, la règle selon laquelle il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable n'a toutefois pas de caractère absolu ; le juge peut s'en écarter lorsque les circonstances particulières le justifient, et il dispose d'un pouvoir d'appréciation qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave (TFA C 12/03 du 10 juillet 2003, consid. 5.1).

b) En l'espèce, l'autorité intimée a prononcé une suspension de 16 jours, soit le minimum prévu en cas de faute de gravité moyenne, ce qui correspond à sa pratique constante, dans un souci bien compris d'égalité de traitement. Elle admet toutefois qu'elle diminue cette sanction en cas de longs rapports de travail (plus de dix ans), de conditions personnelles défavorables ou en présence d'une provocation de l'employeur, circonstances qu'elle estime ne pas être réalisées dans le cas du recourant (cf. supra, let. C.d).

c) Cette appréciation ne résiste pas à l'examen. Si l'on ne peut pas, comme le relève justement l'intimée, retenir l'existence de longs rapports de travail dans ce cas, le contrat de travail résilié datant d'avril 2006, il doit en revanche être tenu compte du fait que le recourant a clairement subi une provocation de son employeur. En effet, ce dernier lui a proposé, lors d'un bref entretien, un nouveau poste qui, bien que convenable du point de vue de l'assurance-chômage, n'était de toute évidence pas à la hauteur des compétences qui étaient précédemment reconnues au recourant, pour un salaire, qui plus est, nettement inférieur. De plus, le recourant n'a pas pu obtenir le cahier des charges dudit poste, bien qu'il l'ait demandé. Il n'a disposé enfin que d'un délai très bref pour pouvoir se déterminer, au sujet d'un poste non négociable, à la description très imprécise. Seul de ses collègues à avoir été traité de la sorte, il est compréhensible que le recourant se soit senti heurté et dévalorisé par l'attitude brutale de son employeur. Partant, il apparaît que la qualification

de faute de gravité moyenne prononcée par l'autorité intimée est disproportionnée dans le cas du recourant et qu'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage de 5 jours, correspondant à une faute très légère, paraît en définitive appropriée, au vu de l'ensemble des circonstances particulières du cas.

6. a) En conclusion, le recours doit être admis et la décision attaquée réformée, en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant est réduite à 5 jours indemnisables.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA). Le recourant, qui obtient gain de cause avec le concours d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens, qu'il convient de fixer à 2'000 fr. (art. 61 let. g LPGA ; 55 LPA-VD).

**Par ces motifs,
le juge unique
prononce :**

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 14 octobre 2009 [recte : 2010] par la Caisse H. _____ de chômage est réformée, en ce sens que la mesure de suspension du droit aux indemnités de chômage infligée à W. _____ est réduite à 5 (cinq) jours indemnisables.
- III.** Il n'est pas perçu de frais de justice.

IV. Une indemnité de 2'000 (deux mille) francs, à verser au recourant à titre de dépens, est mise à la charge de l'intimée.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Gilles-Antoine Hofstetter, avocat (pour W._____),
- Caisse H._____ de chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

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

La greffière :