

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 27 janvier 2016

Composition : Mme PASCHE, juge unique
Greffière : Mme Simonin

Cause pendante entre :

F._____, à Lausanne, recourant,

et

Q._____, à Lausanne, intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b, 45 al. 3 et 45 al. 4 OACI

E n f a i t :

A. F. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit le 19 février 2015 comme demandeur d'emploi (à 80%) auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP), avec effet au 1^{er} avril 2015. Il a complété le formulaire de demande d'indemnité de chômage le 31 mars 2015, en indiquant qu'il avait travaillé pour M. _____ du 22 janvier 2007 au 31 mars 2015, en tant que responsable de formation. Il a précisé avoir résilié lui-même le contrat de travail le 31 janvier 2015, pour le motif suivant : « Je savais que la direction projetait de me renvoyer, j'étais soumis à une pression terrible, j'ai préféré démissionner avant de faire une bêtise ».

Dans l'attestation de l'employeur du 30 mars 2015, M. _____ a confirmé que c'était l'assuré qui avait démissionné, sa lettre de démission du 30 janvier 2015 ayant la teneur suivante :

« Monsieur [...],

Je me permets de revenir sur l'incident d'hier soir. Ma réaction vous a paru inappropriée, et je regrette que cela soit le cas. Mes paroles ne reflétaient pas mon état d'esprit, et étaient dictées par le stress que je subis depuis plusieurs jours, conséquence de ma situation personnelle difficile. Ayant prévu et annoncé que je partirai à 17h00 pour aller au chevet de mon épouse (alitée depuis 10 jours, avec diagnostic de burn-out complet et arrêt immédiat et définitif de son activité professionnelle), j'étais bien sûr prêt à quelques minutes d'entretien ainsi que vous me l'aviez annoncé. Quand je me suis rendu compte que nous abordions un sujet complexe demandant du temps, de la concentration et de la disponibilité d'esprit, mon émotion a fait que mes paroles ont pu vous sembler déplacées et je le regrette.

Je regrette également votre réaction qui me semble exagérée et injuste.

M'accuser de manquer de la flexibilité nécessaire à ma fonction cause chez moi un profond sentiment de déception. J'ai au contraire essayé de gérer la crise personnelle qui me touche avec la plus grande souplesse, allant jusqu'à venir travailler la semaine dernière à plusieurs reprises durant des jours comptabilisés comme « congé », afin de ne pénaliser en aucune façon ni l'entreprise ni mes collègues.

Par ailleurs, aujourd'hui le 30 janvier, j'avais posé une demi-journée de congé, comptant partir vers midi pour accompagner mon épouse chez le médecin. C'est toutefois volontiers que j'ai accepté de remplacer au pied levé mon collègue [...] qui ne peut, au vu des circonstances assurer cet après-midi une conférence promise de longue date à des clients. Je crois faire preuve, en la circonstance, d'une flexibilité appréciable.

Au vu de ce qui précède, avec le plus profond regret et la plus sincère tristesse, je vous présente ici ma démission, avec effet contractuel au 31 mars prochain.

[...] ».

Par courrier du 1^{er} avril 2015 à l'assuré, la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], (ci-après : la CCh, agence de Lausanne) a attiré son attention sur l'art. 44 OACI et l'a invité à s'expliquer sur les circonstances de la résiliation de son contrat de travail, précisant ce qui suit :

« Nous vous prions [...] de bien vouloir nous fournir vos explications écrites et détaillées sur les raisons qui vous ont amené à résilier votre contrat de travail, cela même si vous indiquez des raisons de santé, attestées par un certificat médical.

Dans ce dernier cas, nous vous serions obligés de nous faire parvenir tous les certificats médicaux en votre possession et faire compléter le questionnaire ci-joint par votre médecin traitant.

Ces renseignements étant indispensables au traitement de votre dossier de chômage, nous vous serions reconnaissants de nous les transmettre dans un délai de dix jours. Passé ce délai, nous serons dans l'obligation de statuer sur la base des éléments en notre possession ».

Par courrier du 8 avril 2015, l'assuré a expliqué ce qui suit :

« J'ai découvert, en septembre 2014, que mon supérieur avait décidé de me licencier pour me remplacer, ceci sans aucun signe avant-coureur, et malgré des évaluations toujours tout-à-fait bonnes. Les procès-verbaux (en annexe) des séances entre le DRH et son supérieur, le Directeur Général, ne laissent place à aucune équivoque. Je me suis rendu compte en novembre que c'est uniquement parce qu'un candidat a décliné leur proposition que je n'ai pas passé la fin de l'année sans emploi.

Cette situation m'a jeté dans un état de stress extrême, d'autant plus que tous les indicateurs concernant mon poste et mes performances ont toujours été absolument positifs. J'ai commencé à y penser de plus en plus, à chercher des manières de calmer ma peur, des stratégies pour me rassurer...

Mi-décembre, lors d'une réunion avec le réseau de coaches auxquels j'appartiens, mes confrères spécialisés dans les thématiques liées au burn-out ont attiré mon attention sur le fait que j'étais en très mauvais état et qu'il était urgent de changer quelque chose à ma vie. J'ai alors pensé que les proches vacances de Noël me feraient du bien et me permettraient de reprendre des forces.

Il n'en a rien été. Pour la première fois de ma vie, j'ai passé des vacances en étant complètement obsédé par mon travail et par cette menace de licenciement imminent qui pesait sur moi. J'en ai fait de

nombreuses insomnies, ce qui en vacances ne m'était jamais arrivé. J'ai donc pris la décision, durant ces vacances, de me laisser jusqu'à l'été 2015 pour donner un changement profond à ma vie. En clair, j'avais décidé de me mettre sans attendre à trouver un autre employeur, pensant qu'il valait mieux déclencher un changement comme celui-ci pendant que tout allait (en apparence) bien. Je me suis dit que je serai beaucoup plus efficace dans la recherche d'un emploi si j'anticipais sur mon licenciement, et si bien sûr je n'attendais pas d'avoir de réels problèmes de santé pour le faire.

Le 30 janvier, mon supérieur a volontairement déclenché un affrontement (certainement calculé, d'après les personnes de l'entreprise qui sont au courant), destiné à provoquer au mieux un « pétage de plombs » de [ma] part, au pire ma démission, chose que j'ai faite le soir-même. Les détails de ce triste incident se trouvent dans ma lettre de démission qui est en votre possession.

Il est certain que la situation aurait pu tourner beaucoup plus mal. En donnant ma démission, j'ai fait la seule chose responsable qu'il m'était encore possible de faire. Je soutiens avoir agi non seulement dans une réflexion de protection envers moi-même et envers ma famille, mais également avec un grand sens des responsabilités envers la suite de ma vie professionnelle. Si j'avais attendu mon licenciement, ou les sérieux problèmes de santé qui me menaçaient, j'aurais sans aucun doute eu beaucoup plus de difficultés à retrouver du travail, et j'aurais évidemment coûté beaucoup plus cher à la collectivité. Je suis heureux d'avoir eu la lucidité nécessaire pour garder mes nerfs le soir du 30 janvier, et d'avoir pris la seule décision qui me permettra de me remettre en selle rapidement.

Je tiens encore à dire que j'ai pris cette décision, comme je le mentionne dans ma lettre de démission, avec le plus grand regret et la plus grande tristesse. Je me sentais très bien dans l'entreprise et dans ma fonction, et j'obtenais dans le cadre de celle-ci, des résultats d'une qualité qui était unanimement reconnue. Je regrette mon emploi et l'entreprise qui m'employait, mais le comportement de mon chef ne m'a laissé, en dernier recours, aucune autre option que celle de démissionner.

J'ose espérer que ces explications vous suffiront pour prendre position. Je serais heureux vous donner de vive voix d'autres détails si vous le jugez utile ».

Par décision du 10 avril 2015, la CCh, agence de [...]e, a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 1^{er} avril 2015, au motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail et qualifiant la faute de grave, en se fondant sur les art. 30 al. 1 let. a LACI, 44 al. 1 let. b et 45 OACI.

Par courrier du 5 mai 2015, l'assuré s'est opposé à cette décision, réitérant ses explications contenues dans son courrier du 8 avril 2015, précisant qu'il avait découvert en septembre 2014 que son

supérieur avait décidé de le licencier pour le remplacer, ceci sans aucun signe avant-coureur, et malgré des évaluations toujours bonnes. Il a précisé que les procès-verbaux des séances entre le directeur des ressources humaines et son supérieur, qu'il a produits, ne laissaient selon lui place à aucune équivoque et avoir réalisé en novembre 2014 que c'était uniquement parce qu'un candidat avait décliné la proposition qu'il n'avait pas passé la fin de l'année sans emploi, ce qui l'avait plongé dans un état de stress extrême.

Par décision sur opposition du 15 juin 2015, la Caisse cantonale de chômage, division juridique (ci-après : la CCh ou l'intimée) a confirmé la décision de la CCh, agence de [...], retenant que des relations professionnelles tendues avec un supérieur ou un collègue ne rendaient pas l'emploi non convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. De même, selon la CCh, la perspective d'un licenciement, même si elle était établie, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, ne justifiait pas de mettre fin prématurément aux rapports de travail. Selon la Caisse, l'état de santé de l'assuré n'était pas non plus de nature à rendre l'emploi auprès de M. _____ non convenable et ne justifiait donc pas une démission. Par ailleurs, vu l'art. 45 al. 3 OACI, la Caisse a jugé que la quotité de la suspension était justifiée, l'assuré ayant abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi.

B. Par acte du 7 juillet 2015, complété le 17 juillet 2015, l'assuré a recouru contre la décision sur opposition du 15 juin 2015 rendue par la CCh, division juridique, devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant en substance à son annulation. Il fait valoir que son employeur a pris la décision de le licencier, ayant même rencontré des candidats pour le remplacer, ce qui ressort des procès-verbaux des séances de direction successives faisant partie de son dossier ; dès lors, jugeant qu'il était plus facile de retrouver un emploi en ayant démissionné plutôt qu'après avoir été renvoyé, il maintient que le fait de savoir qu'un licenciement allait intervenir est une raison valable pour démissionner. Il a encore précisé qu'il pensait avoir fait preuve de responsabilité en quittant

son poste avant d'être licencié, car il avait ainsi favorisé son retour à l'emploi et coûtait moins à la collectivité.

Dans sa réponse du 1^{er} septembre 2015, l'intimée a expliqué qu'il n'était pas établi de façon probante que l'employeur allait résilier le contrat de travail du recourant dans un proche avenir, et que son emploi auprès de M._____ remplissait tous les critères d'exigibilité. Pour l'intimée, un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisaient pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était plus exigible.

Dans sa réplique du 23 septembre 2015, le recourant fait valoir qu'il était au contraire établi que l'employeur allait résilier le contrat de travail dans un avenir proche, dès lors qu'il ressort des procès-verbaux de séances de direction de M._____, selon lui, « tout le processus de recrutement d'une personne destinée à prendre mon poste, jusqu'à la décision finale », entre le 7 août et le 19 novembre 2014 et que le 19 novembre 2014 « on lit qu'une proposition a été envoyée à ce candidat et que s'il l'accepte, il faudra m'informer le 27 novembre (dernier jour ouvrable du mois où je suis au bureau) de mon licenciement ». Le recourant a de nouveau expliqué que la pression qu'il avait ressentie était terrible, sachant que son employeur avait décidé de se débarrasser de lui et qu'il n'était encore en poste que parce que ce candidat avait finalement décliné l'offre. Après avoir vécu tout l'automne cette situation très pesante, le recourant a préféré démissionner avant de « péter les plombs », afin de préserver son employabilité, ensuite d'une provocation avérée de son chef alors qu'il se trouvait dans une situation personnelle difficile, son épouse étant alors malade.

Le 8 octobre 2015, l'intimée a maintenu sa position.

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 obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, 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). Selon l'art. 56 al. 1 LPGA, les décisions sur opposition ou celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours, lequel doit être déposé dans les trente jours dès la notification de la décision querellée (art. 60 al. 1 LPGA) devant le tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI, et art. 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]).

Dans le canton de Vaud, le recours contre une décision sur opposition prise par les autorités administratives chargées de l'application du droit de l'assurance-chômage est porté devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 2 al. 1 let. c et 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]).

b) Déposé en temps utile (art. 60 LPGA) devant le tribunal compétent, le recours est au surplus recevable à la forme (art. 61 let. b LPGA), 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 pour une durée de 31 jours, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs, de sorte que le litige relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En tant qu'autorité de recours contre une décision prise 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, ATF 125 V 413 consid. 2c).

b) Le litige porte sur le point de savoir si c'est à juste titre que l'intimée a confirmé la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 31 jours.

3. a) aa) 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_12/2010 du 4 mai 2010, consid. 3.1 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1 ; TF 8C_190/2007 du 25 juin 2007, consid. 6.2). En revanche, lorsque l'assuré établit sur la base d'un certificat médical explicite (ou par un autre moyen de preuve) qu'on ne pouvait pas exiger de lui la continuation des rapports de travail, il faut partir du principe que celle-ci n'était pas exigible pour des raisons de santé (cf. TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010, consid. 3.1 et les références).

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^e édition, Bâle 2007, n° 832, p. 2428 ; BORIS RUBIN, Assurance-chômage: Droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2^e 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^e édition, Berne, 2008).

bb) 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).

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. 2 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).

b) En l'occurrence, il est constant que le recourant a résilié le contrat de travail qui le liait à M. _____ le 30 janvier, avec effet au 31 mars 2015, sans s'être assuré, au préalable, d'avoir un autre emploi. Il faut donc examiner s'il pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi ou non, au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. A cet égard, le recourant fait valoir qu'ayant découvert en septembre 2014 que son employeur voulait le remplacer et qu'il n'avait conservé sa place de travail que parce que le candidat entendu avait finalement refusé le poste, il avait subi une pression très forte et avait préféré démissionner craignant de « péter les plombs », afin de préserver son employabilité. Le recourant

mentionne encore avoir démissionné ensuite d'une provocation de son chef, alors qu'il se trouvait dans une situation personnelle difficile.

Or, vu la jurisprudence précitée, des rapports tendus avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi, sans s'être assuré au préalable d'avoir trouvé un nouvel emploi. En l'occurrence, le recourant ne soutient pas que les manquements de son employeur ont atteint un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Il a d'ailleurs résilié son contrat de travail en respectant le délai ordinaire de congé et non pas avec effet immédiat. Par ailleurs, il ressort certes des procès-verbaux de séances de direction de l'employeur produits par le recourant que des démarches ont été entreprises afin d'engager une personne dans le secteur « qualité et formation » et qu'une offre a été envoyée à un candidat (voir en particulier le procès-verbal du 19 novembre 2014). Cependant, ces circonstances ne permettent pas de tenir pour établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'employeur voulait licencier, respectivement remplacer le recourant, ce d'autant plus que ce dernier explique avoir toujours eu de bonnes évaluations de son travail et qu'il était au service de l'employeur depuis plusieurs années. Il n'apparaît pas non plus que l'intéressé a eu ou a sollicité un entretien avec son employeur au sujet du maintien ou de la suppression de son poste de travail, avant de donner sa démission, ce qui aurait permis de clarifier la situation.

En ce qui concerne son état de santé, le recourant soutient certes que la pression qu'il a ressentie en automne 2014 était très forte, mais il n'a pas consulté de médecin, ni fourni de certificat médical attestant une incapacité de travail ou que la poursuite des rapports de travail était incompatible avec son état de santé, bien que la caisse de chômage l'ait invité à le faire. Dans ces conditions, on ne peut considérer que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre en danger la santé du recourant.

Vu ce qui précède, il sied de retenir que le recourant a résilié son contrat de travail sans être assuré d'avoir un autre emploi, alors que la poursuite des rapports de travail était exigible, ce qui constitue une faute du point de vue de la loi sur l'assurance-chômage (art. 30 al. 1 let. a LACI et art. 44 al. 1 let. b OACI). Dès lors c'est à juste titre que la caisse de chômage a prononcé une sanction.

c) aa) 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^{ème} phrase LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3^{bis} 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). 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).

bb) En l'occurrence, la quotité de la sanction (31 jours de suspension), 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/aa) respecte le principe de la proportionnalité compte tenu de l'ensemble des circonstances d'espèce, en particulier en tant qu'il n'est pas établi que l'employeur voulait licencier le recourant à court ou à moyen terme. Par ailleurs, il n'y a pas de circonstances particulières qui permettraient de considérer la faute comme étant de gravité moyenne.

4. Vu ce qui précède, le recours est rejeté et la décision sur opposition rendue le 15 juin 2015 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est confirmée.

La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice. En outre, le recourant qui n'obtient pas gain de cause et a agi au demeurant sans le concours d'un mandataire professionnel, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA et art. 55 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 15 juin 2015 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- F. _____, à Lausanne,
- Caisse cantonale de chômage, division juridique, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

par l'envoi de photocopies.

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

La greffière :