

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 10 juin 2014

Présidence de Mme DESSAUX, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

S._____, à Carrouge, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

**Art. 30 al. 1 let. a et 30 al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. a OACI ; 336 al. 1
let. a CO**

E n f a i t :

A. **a)** Par contrat de travail du 27 juillet/2 août 2005, S. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1957, a été engagé par la commune de P. _____ à 60% pour une durée indéterminée en qualité d'appareilleur II au Service des eaux. Il a débuté son activité le 1^{er} octobre 2005, tout en continuant d'exercer parallèlement une activité de fontainier indépendant, à l'exception toutefois du territoire communal.

Le 28 août 2012, eut lieu une séance réunissant, outre S. _____, deux de ses supérieurs hiérarchiques, le chef de la Direction des travaux et des Services industriels ainsi qu'un conseiller municipal. Cet entretien faisait suite à une demande formulée par l'assuré de pouvoir occuper un poste de fontainier au service de l'Association intercommunale des eaux du Jorat, pour un taux de 20 à 30%. L'employeur a saisi cette occasion pour faire un point de la situation de l'intéressé au sein de l'administration communale. Du compte-rendu dressé à l'issue de cette rencontre, il ressort que si le niveau professionnel et l'exécution des tâches confiées à S. _____ satisfont l'employeur, son comportement sarcastique et colérique suscite en revanche des difficultés vis-à-vis de ses collègues et de tiers (clients). A la suite de plaintes de collègues et de plusieurs altercations dans le cadre professionnel, un consultant externe a été mandaté pour réaliser un audit du service. Des règles de fonctionnement, telles que l'organisation de séances hebdomadaires de coordination, ont été instaurées dès 2011. L'objectif de ces réunions était de permettre à chacun de pouvoir s'exprimer à propos d'un point ou d'un autre touchant son activité professionnelle. Il a été constaté que, tout en affichant un air ennuyé, non seulement l'assuré gardait le silence au cours de ces séances, mais qu'il continuait de faire part de ses remarques à d'autres moments et le plus souvent de manière inappropriée. Il en résultait un climat de travail pénible, suscitant des réactions d'anxiété chez la plupart des collègues de S. _____ lequel, malgré les observations de son chef direct, persistait dans son attitude. Outre les difficultés relationnelles du prénommé, le compte-rendu relevait des perturbations

dans le déroulement du travail, dues aux nombreux appels téléphoniques privés reçus par l'assuré pendant les heures de service et à ses rendez-vous hebdomadaires chez le médecin, également fixés durant le temps de travail. Des négligences avaient également été observées, notamment quant au rangement du matériel. En résumé, l'auteur du rapport observait que depuis le début de l'activité de S. _____ au service de la commune en 2005, celui-ci avait rencontré des problèmes relationnels avec quasiment tous les collaborateurs de l'entité eau ainsi qu'avec de nombreux ouvriers des entreprises partenaires et même certains clients. Par ailleurs, en dépit de diverses mesures (intervention d'une spécialiste en ressources humaines, engagement de nouveaux collègues), aucune amélioration de la situation n'avait été observée. Ainsi, quand bien même l'assuré était apprécié en tant qu'individu, le constat s'imposait qu'il ne parvenait pas à s'intégrer au sein d'une équipe et qu'il fallait dès lors envisager une rupture des relations de travail.

Le 10 septembre 2012, une séance a réuni l'assuré, un conseiller municipal, le chef du Service des eaux et la cheffe du personnel de la commune de P. _____. Dans un rapport du même jour à l'intention de la municipalité, la cheffe du personnel a relaté les faits principaux évoqués au cours de la discussion. Elle a d'abord rappelé que l'assuré avait un bon niveau professionnel et qu'il satisfaisait aux exigences de son employeur. Cependant, dès 2005, plusieurs incidents avaient émaillé son activité (accidents, demandes de congé diverses, réclamations sur les heures supplémentaires, matériel endommagé, ...). En outre, dès son arrivée, l'intéressé avait entretenu des relations conflictuelles avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, ce qui avait nécessité, au mois d'avril 2008, l'envoi d'une lettre d'avertissement concernant le non-respect de la charte de sécurité, le manque de soin envers le matériel ainsi que des prises de pauses selon des horaires fantaisistes. En avril 2010, S. _____ adressait un fascicule de 10 pages pour se justifier des nombreuses remarques qui lui avaient été faites par ses supérieurs hiérarchiques, ce qui avait donné lieu à une réponse circonstanciée, prenant position à propos d'allusions à d'éventuels complots contre lui et à un possible harcèlement (« mobbing ») dont il ferait l'objet. A la suite de

nombreuses plaintes émanant de collègues ainsi que plusieurs disputes professionnelles, un audit du service avait été réalisé en 2011. A cette occasion, plusieurs règles de fonctionnement avaient été établies, telles que des séances hebdomadaires de coordination. Au lieu de profiter de ces dernières pour exprimer son point de vue, l'assuré conservait un silence ironique, tout en continuant de tenir des propos inadéquats, ce qui avait contribué à une dégradation du climat de travail. Dans ce contexte, plusieurs collègues avaient fait part de leur appréhension à l'idée de travailler avec S._____, l'un d'entre eux ayant même démissionné en 2011 pour cette raison. En dépit des observations adressées par son chef direct, l'attitude inadéquate de l'intéressé persistait, si bien qu'il avait rencontré des problèmes relationnels avec quasiment tous les collaborateurs de l'entité eau ainsi qu'avec de nombreux ouvriers des entreprises partenaires et certains clients. A cela s'ajoutaient un absentéisme (rendez-vous médicaux pris sur les heures de travail) ainsi que de la négligence (mauvais entretien du matériel). Les points principaux de l'entretien du 28 août 2012 étaient également évoqués (proposition d'activité à temps partiel au service de l'Association intercommunale des eaux du Jorat que l'assuré avait été encouragé à accepter et prochaine rupture des relations contractuelles). S'en était suivi un rendez-vous de S._____ chez le médecin-conseil où il avait accusé son employeur de mobbing, reproche dont le médecin s'était employé à démontrer l'absence de fondement. Finalement, un ultime différend avec l'employeur était mentionné, l'assuré étant persuadé que ce dernier lui avait tendu un piège en lui demandant de se livrer à une action illicite, soit déverser de l'eau de Javel dans une conduite d'eau claire. Le rapport se concluait en relevant que dans une ambiance si tendue et si peu empreinte de confiance, il convenait de renoncer à toute collaboration, l'assuré étant inapte à tout travail en équipe, même si ses qualités professionnelles n'étaient pas remises en cause. La municipalité était dès lors priée de mettre un terme aux relations de travail avec S._____ au 31 décembre 2012, celui-ci étant autorisé à travailler jusqu'à la fin du mois de septembre, sous réserve d'éventuelles difficultés.

Par pli recommandé du 13 septembre 2012, auquel était joint un certificat de travail daté du même jour, l'assuré s'est vu signifier son licenciement. En réponse à sa demande, la municipalité lui a communiqué les motifs de son licenciement dans une lettre du 1^{er} octobre 2012, à la teneur suivante :

« Nous faisons suite à votre courrier du 19 septembre.

Les motifs de votre licenciement sont ceux qui ont été évoqués lors de l'entretien que vous avez eu le 10 septembre avec M. G. _____, conseiller municipal, M. F. _____, chef de service, et Mme L. _____, cheffe du personnel, à savoir principalement votre difficulté de travailler en équipe.

En effet, depuis le début de votre engagement au sein de la commune, vos relations avec vos collègues et vos supérieurs se sont révélées conflictuelles.

Chaque année, lors des entretiens d'évaluation, il vous était demandé d'améliorer vos "compétences sociales". En 2011, suite à de nombreuses plaintes émanant de vos collègues, ainsi qu'à plusieurs altercations professionnelles, nous avons été contraints de solliciter l'aide d'un consultant externe pour tenter de remédier à cette situation.

Des règles de fonctionnement ont ainsi été édictées et des séances de coordination hebdomadaires mises en place. Toutefois, malgré ces mesures, vous n'avez pas réussi à améliorer votre intégration au sein de l'"entité eau" et votre attitude a continué à poser problème.

Dans la mesure où vos tâches au sein de notre commune ne peuvent s'effectuer qu'en équipe, la faculté de travailler en équipe est une qualité indispensable pour la bonne marche du service. Or malgré tous les efforts consentis, nous ne pouvons que constater que cette faculté vous fait défaut.

Comme déjà évoqué, nous regrettons d'avoir été amenés à prendre une telle décision et espérons que vous trouverez rapidement une nouvelle activité.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées. »

b) Le 25 janvier 2013, S. _____ s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de P. _____, sollicitant des indemnités de chômage depuis ce jour.

Selon l'attestation d'employeur du 4 février 2013, l'assuré a été licencié le 13 septembre 2012 pour le 31 décembre 2012, date jusqu'à laquelle son salaire a été versé. La lettre de congé était jointe.

Invité à répondre à diverses questions destinées à déterminer la responsabilité de l'assuré dans la perte de son emploi, l'employeur s'est contenté de faire parvenir la lettre de licenciement initiale du 13 septembre 2012, ainsi que celle en précisant les motifs, du 1^{er} octobre 2012. Il ajoutait que l'assuré avait contesté son congé devant le Tribunal d'arrondissement de [...].

Le 12 mars 2013, la Caisse cantonale de chômage (agence de Lausanne) a demandé à l'assuré de s'expliquer sur les raisons ayant conduit son ancien employeur à le licencier.

Répondant par lettre du 13 mars 2013, l'assuré se plaignait du fait que ses supérieurs hiérarchiques n'avaient tenu aucun compte de ses compétences professionnelles, attestées par plusieurs années d'expérience et l'obtention de diplômes. Soucieux d'actualiser ses connaissances professionnelles, il faisait encore valoir que son supérieur direct, sensiblement plus jeune que lui, n'entendait rien à son activité et tenait des propos médisants, que le secret professionnel auquel il affirmait être tenu lui interdisait toutefois de rapporter. Il a enfin indiqué avoir accepté l'emploi au service de la commune de P._____, en raison de la proximité de son domicile et des prestations sociales favorables.

Par décision du 20 mars 2013, la Caisse cantonale de chômage a retenu une faute de gravité moyenne à l'encontre de l'assuré et l'a en conséquence suspendu dans son droit aux indemnités pendant seize jours indemnisables à compter du 1^{er} janvier 2013, au motif qu'il portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi.

En date du 4 mai 2013, l'assuré s'est opposé à cette décision. Se prévalant d'une incohérence existant entre la lettre de licenciement du 1^{er} octobre 2012 et deux certificats intermédiaires de travail des 15 février 2011 et 13 septembre 2012, il a reproché à l'administration de n'avoir pas pris en compte ses arguments et d'avoir fait sien le point de vue de son ancien employeur. Les deux certificats produits décrivaient pour l'essentiel

les activités déployées au service de la commune de P._____ et relevaient la bonne qualité des prestations professionnelles fournies.

Dans sa décision du 28 août 2013, la Division juridique de la Caisse cantonale de chômage a rejeté l'opposition formée par l'assuré. Elle a en substance considéré qu'il suffisait qu'un comportement général ait donné lieu à un licenciement pour qu'une faute au sens du droit de l'assurance-chômage soit admise et ce, même si l'employeur s'était montré satisfait du travail effectué. Les qualités professionnelles n'entraient ainsi pas en ligne de compte pour apprécier le caractère fautif du chômage. En l'occurrence, compte tenu de la difficulté de l'assuré à travailler en équipe, l'assuré portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi. Il s'ensuivait que la sanction prononcée à son endroit était justifiée, de sorte que la décision attaquée devait être confirmée.

B. **a)** Par acte du 25 septembre 2013, S._____ a déféré cette décision devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud. Concluant implicitement à son annulation, il a une nouvelle fois demandé que les deux certificats intermédiaires de travail (des 15 février 2011 et 13 septembre 2012), produits en annexe, soient confrontés avec la lettre de licenciement du 13 septembre 2012, également jointe. Il se référait plus particulièrement au certificat du 15 février 2011, lequel faisait état d'une bonne intégration dans l'équipe du service des eaux et d'un esprit de collaboration professionnel adéquat.

Le 18 octobre 2013, l'autorité intimée a proposé le rejet du recours. S'appuyant sur l'avis d'un auteur, elle a répété qu'il suffisait que le comportement général d'un assuré ait donné lieu à son licenciement pour qu'un motif de sanction existe. Tel était le cas en l'espèce puisque c'était bien l'attitude de l'assuré au travail qui était à l'origine de sa perte d'emploi et non ses qualités professionnelles.

Le 10 novembre 2013, le recourant a signalé qu'un mois avant son licenciement le chef de réseau eau et électricité avait donné son congé, le chef de service F._____ ayant fait de même deux mois après

son licenciement. Déclarant ne pas être en mesure de préciser les circonstances de ces événements, le recourant affirmait cependant qu'il lui était possible de les trouver si cela s'avérait important.

b) Faisant suite à la requête du magistrat instructeur, la commune de P._____ a communiqué, en date du 19 novembre 2013, l'intégralité du dossier administratif de S._____. Au dossier personnel était joint le dossier constitué dans le cadre de la procédure judiciaire ayant opposé le recourant à son ancien employeur. Les parties ont eu la possibilité d'en consulter le contenu au greffe de la Cour de céans.

Ayant fait usage de cette faculté, l'intimée a déclaré le 8 janvier 2014 qu'elle n'avait aucune détermination complémentaire à apporter et qu'elle maintenait par conséquent sa conclusion tendant au rejet du recours.

Quant au recourant, il n'a pas réagi.

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, sous réserve de dérogations expresses (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) 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 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 les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

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

b) La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]). La valeur litigieuse étant réputée 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 (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours indemnisables à compter du 1^{er} janvier 2013, au motif que son comportement aurait donné lieu à la résiliation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI).

Un comportement non fautif, mais simplement évitable peut être à l'origine d'une sanction. Cela signifie que même hors des cas de violation des obligations contractuelles, l'assuré encourt une sanction lorsqu'il aurait pu éviter un comportement donné en faisant preuve de la diligence voulue (Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^e édition, Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 432, ch. 5.8.11.4.2 et la jurisprudence citée). La validité d'une sanction est également indépendante du fait que le congé découle ou non d'une attitude incorrecte ou blâmable du travailleur. Une telle attitude ne constitue du reste pas forcément une violation des

obligations contractuelles (p. ex. manque de respect envers les collègues; Rubin, op. cit., p. 434).

Selon l'art. 20 let. b et c de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), pour justifier une suspension, le comportement reproché à l'assuré doit être volontaire, sachant qu'un dol éventuel doit être admis lorsque la personne concernée pouvait et devait prévoir que son comportement allait amener l'employeur à résilier le contrat (cf. TF C 277/06 du 3 avril 2007 consid. 2 et TFA C 230/01 du 13 février 2003 consid. 1; cf. aussi ATF 124 V 234 consid. 3c).

b) Une faute au sens de l'assurance-chômage ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée 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 (TFA C 218/00 du 30 novembre 2000; TFA du 18 septembre 1981 in : DTA 1982 N° 4 p. 37; arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud PS.2007.0085 du 14 janvier 2008 consid. 2). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; 8C_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (arrêt du Tribunal administratif du canton de Vaud PS.2006.0263 du 12 mars 2007 consid. 2a/bb; cf. TFA du 20 mai 1981 in : DTA 1981 N° 29 p. 126).

Toutefois, l'incapacité du travailleur à accomplir son travail conformément à ce qui a été convenu n'entraîne une suspension du droit

à l'indemnité de chômage que dans des cas précis. C'est ainsi qu'une suspension du droit à l'indemnité ne se justifie, en cas de résiliation du contrat, que si l'employé a fait preuve de mauvaise volonté, de mauvaise foi ou d'un manque de rendement fautif (TFA C 218/05 du 10 juillet 2006 consid. 3; Rubin, op. cit., p. 433). Dans ce cas de figure, le licenciement trouve son origine dans une faute de l'assuré, ce qui justifie une sanction. Dans les autres cas, l'assuré n'a commis aucune faute et ne peut dès lors être sanctionné (Rubin, op. cit., p. 433).

c) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 V 193 consid. 2; 121 V 45 consid. 2a, 204 consid. 6b et la référence). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2; 122 V 157 consid. 1a; 121 V 204 consid. 6c et les références). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2; 117 V 261 consid. 3b et les références).

4. Dans le cas d'espèce, le comportement du recourant est clairement fautif et était évitable. L'intéressé posait problème quant à ses compétences relationnelles (sociales selon la motivation du licenciement) et ce non pas à l'égard d'un seul collègue ou supérieur (ce qui aurait rendu plus difficile la preuve de la faute) mais de plusieurs, ce qui tend à démontrer qu'il ne s'agissait pas d'un banal conflit de personnalités mais

bien d'une attitude inadéquate récurrente de l'assuré dans ses relations avec son entourage professionnel. Le recourant produit deux certificats de travail à l'appui de son recours. Le premier est un certificat intermédiaire du 15 février 2011 faisant état d'une bonne intégration dans l'équipe du Service des eaux et d'un esprit de collaboration professionnel. Son contenu contredit certes les motifs de licenciement mais il a été rédigé à une date antérieure aux doléances des collaborateurs et à l'intervention de l'employeur. Autrement dit, il est probable que les difficultés relationnelles n'étaient pas encore « officielles ». Quant au second certificat, il ne se prononce pas sur les compétences relationnelles ou sociales du recourant, ce qui, dans le décodage d'un certificat de travail, signifie qu'elles ne répondaient pas aux attentes de l'employeur. Le certificat final est certes positif quant aux compétences techniques du recourant. Néanmoins, le seul constat d'un caractère difficile à l'origine du licenciement suffit à retenir un comportement fautif. A cela s'ajoute que le recourant ne démontre pas que les reproches formulés à son endroit s'agissant de son caractère et de ses compétences relationnelles étaient infondés. Il ne s'en est pas défendu auprès de son employeur et n'a pas procédé au-delà de la conciliation dans la procédure prud'homme. Quant aux départs subséquents de deux autres collaborateurs, le recourant n'en tire que des conclusions sibyllines et sans intérêt pour sa propre cause.

Au demeurant, selon la jurisprudence rendue en relation avec l'art. 336 al. 1 let. a CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse ; RS 220), il est admis que le caractère difficile d'un employé a un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2a ; 125 III 70 consid. 2c) de telle sorte que le congé n'est pas abusif. La jurisprudence plus récente en la matière considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.5 et les références), à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 précité consid. 2.2 et les références ; ATF 125 III 70

consid. 2c). En l'espèce, les extraits du dossier personnel du recourant auprès de son employeur corroborent tant le caractère difficile de l'intéressé que ses répercussions négatives sur le travail en équipe d'une part et, d'autre part, l'employeur a tenté de mettre un terme à cette situation conflictuelle en instaurant une médiation de telle sorte que le congé ne paraît pas abusif. Ainsi, sous l'angle du droit du travail également, le comportement du recourant constituait un motif de résiliation du contrat de travail.

La sanction est donc justifiée dans son principe.

Subsiste la question de l'examen de la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage.

5. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge ne peut intervenir qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 ; 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a) ; de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

b) Dans le cas présent, la quotité est adéquate. La caisse n'a pas commis un abus ou un excès de son pouvoir d'appréciation en infligeant à la recourante une suspension de seize jours, ce qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute moyenne. On ne voit pas du reste quelles circonstances pourraient amener à conclure à une faute de gravité légère. En particulier, le recourant a persisté à adopter un comportement inadéquat malgré les interventions officielles de son employeur et s'est désintéressé de la médiation mise en place par celui-ci. Il ne fait par ailleurs valoir aucune circonstance personnelle justifiant une réduction de la durée de la suspension.

6. a) Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

b) La procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire, ni d'allouer de dépens, le recourant, au demeurant non assisté, n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 28 août 2013 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire, ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. S. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- 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).

Le greffier :