

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 11 janvier 2018

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffière : Mme Kreiner

Cause pendante entre :

V. _____, à [...], recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE, à Lausanne,
intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. b et 45 OACI

E n f a i t :

A. V._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], travaillait en qualité de collaborateur dans le domaine de la comptabilité et de l'audit pour le compte de la société K._____ SA, sise à [...], depuis le 1^{er} mai 2011. Il a d'abord travaillé à [...], avant d'être transféré à [...].

Le 11 janvier 2017, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP), comme demandeur d'emploi à 100 % à compter du 1^{er} février 2017.

Il ressortait d'une attestation de l'employeur datée du 23 janvier 2017 que l'intéressé travaillait à 90 % (une note manuscrite écrite par un tiers précisait « *dès le 1^{er} octobre 2016* ») et que le contrat de travail avait été résilié par l'employé le 24 novembre 2016, pour le 31 janvier 2017. Le délai de congé légal ou conventionnel était de deux mois. Sous la rubrique « motif de résiliation », l'employeur a écrit : « *selon sa lettre du 24.11.16* ».

Dans un formulaire de demande d'indemnité de chômage daté du 24 janvier 2017, l'assuré a notamment déclaré qu'il avait résilié le rapport de travail le 24 novembre 2016 pour le 31 janvier 2017 et que le dernier jour de travail avait été effectué le 25 novembre 2016.

Par courrier du 16 février 2017, la Caisse cantonale de chômage, Agence de [...] (ci-après : l'agence), a retenu que l'intéressé avait quitté son emploi auprès de K._____ SA, ce qui aurait pu l'exposer à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage. Elle l'a invité à lui exposer, dans un délai de dix jours, son point de vue concernant la résiliation de son contrat de travail et notamment les raisons qui l'avaient amené à le faire. Elle a en outre attiré son attention sur la disposition légale relative au chômage imputable à une faute de l'assuré.

Le 20 février 2017, l'agence a reçu une copie d'une lettre de démission signée par l'assuré et adressée le 24 novembre 2016 à B._____ et F._____, respectivement administrateur président et administrateur de K._____ SA. Cette lettre, dont l'employeur avait accusé réception le 24 novembre 2016, était libellée comme suit :

" [..], le 24 novembre 2016

Lettre de démission

Messieurs,

Dans le prolongement de notre entretien de ce jour, je vous confirme mon intention de mettre un terme à mon contrat de travail auprès de K._____ SA. Compte tenu des délais légaux et sous réserve des vacances dont je dispose encore, mon activité prendra fin au plus tard pour le 31 janvier 2017.

En revanche, je demande à être libéré de mes obligations de présence pour le 25 novembre 2016. Je reconnais en conséquence n'avoir plus aucune prétention à faire valoir auprès de K._____ SA.

La présente vous est remise ce jour par mes soins en mains propres consécutivement à nos discussions."

Par courrier du 21 février 2017, l'intéressé a soutenu que c'était son employeur qui avait procédé à son licenciement, même si, formellement, il avait accepté de signer la lettre de démission. Il a déclaré que le jeudi 24 novembre 2016 en fin de matinée, B._____ (*partner manager*) et F._____ (*partner en charge des relations humaines*) étaient arrivés dans les bureaux de [...] et l'avaient convoqué pour un entretien. Ils lui avaient alors annoncé la fin de ses rapports de travail pour des motifs divers, notamment en raison du fait que la formation qu'il avait entreprise (expert en finance et controlling) n'était pas adéquate pour un cabinet fiduciaire, qu'il avait des dépassements d'heures sur certains mandats, qu'il avait obtenu un entretien d'embauche et qu'il avait demandé des explications sur les raisons pour lesquelles son nouveau certificat de prévoyance n'avait pas été traité de manière confidentielle. S'agissant des griefs émis à son encontre, l'intéressé a précisé qu'un de ses collègues était titulaire d'un diplôme en finance et controlling, qu'il avait entamé cette formation dans un objectif de formation continue et qu'une offre lui avait été proposée spontanément par une agence.

L'assuré a ensuite allégué que B._____ et F._____ lui avaient proposé une lettre de démission avec la possibilité d'être libéré sur le champ. Dans la mesure où il avait été licencié, il n'avait ni l'intérêt ni la motivation de rester plus longtemps et en avait conclu qu'il pouvait profiter d'être libéré de l'obligation de travailler pour étudier ses cours. Il avait donc signé la lettre « *pour ne pas [s]'embrouiller avec eux* ».

Le 24 février 2017, l'agence a demandé à K._____ SA son point de vue sur la fin des rapports de travail de l'intéressé, en lui transmettant les motifs de licenciement invoqués par ce dernier dans son courrier du 21 février 2017.

Par courrier du 2 mars 2017 signé par B._____ et M._____, K._____ SA a confirmé « *qu'à la suite d'un entretien avec [leur] ancien collaborateur en date du 24 novembre 2016, Monsieur V._____ [leur] a[vait] remis sa démission signée* ».

Par décision du 17 mars 2017, l'agence a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités pendant trente et un jours indemnifiables dès le 1^{er} février 2017. Elle a relevé que l'intéressé avait donné sa démission le 24 novembre 2016, alors même que l'emploi abandonné auprès de K._____ SA ne pouvait pas être qualifié de non-convenable. L'agence a dès lors considéré qu'il portait une responsabilité dans la perte de son travail et a retenu une faute grave.

Par courrier du 15 avril 2017, l'assuré s'est opposé à la décision précitée. Il a nié tout abandon d'emploi, soutenant que c'était son employeur qui avait demandé un entretien et préparé la lettre de démission. Il a estimé qu'il y avait eu un manquement dans la procédure d'instruction, dans la mesure où il n'avait pas été demandé à son employeur de corroborer ses allégations. L'intéressé a par ailleurs souligné que K._____ SA n'avait pas pris position sur les raisons mentionnées dans le courrier du 21 février 2017 comme ayant conduit à son licenciement et que la caisse devait demander des précisions sur les circonstances de ce congé à l'employeur. L'assuré a ensuite énuméré des éléments prouvant, selon lui, que le congé avait été initié par l'employeur,

soit le fait que le rendez-vous avait eu lieu à la demande de B._____ et F._____, que la lettre avait été émise depuis [...] alors même qu'il vivait et travaillait à [...] et qu'il avait été libéré de son obligation de travailler, ce qui était en général le cas lors d'un licenciement. Plus loin, l'intéressé s'est interrogé sur son intérêt à démissionner puisqu'il savait pertinemment que cela aurait entraîné des pénalités au chômage et aurait compliqué ses recherches d'emploi. Il a ajouté qu'il n'avait encore jamais démissionné d'un emploi sans en avoir retrouvé un au préalable et qu'il ne pouvait pas se permettre financièrement de quitter son emploi et de se retrouver au chômage, alors même qu'il avait déjà subi une perte financière lorsque son pourcentage de travail avait été réduit à 90 % par son employeur. Il a encore soutenu que lors de ses démissions précédentes, il n'avait jamais été libéré de l'obligation de travailler le jour même, avant de s'interroger sur l'intérêt de son employeur à se passer de ses services pendant deux mois si son travail avait été apprécié. Finalement, l'intéressé a mentionné des rumeurs possibles entre les associés (qu'il ne pouvait pas prouver) quant à son futur licenciement.

Le 19 juin 2017, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée), a prié K._____ SA de répondre aux questions suivantes d'ici au 26 juin 2017 :

- "• Qui a provoqué la résiliation des rapports de travail (indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé) ?
- Qui a demandé qu'un entretien ait lieu le 24 novembre 2016 ?
- Qui a rédigé la lettre de démission datée du 24 novembre 2016 ?
- Est-ce M. V._____ qui vous a proposé d'être libéré de son obligation de travailler ou est-ce vous-même qui le lui avez proposé ?"

Par courrier du 23 juin 2017 signé par B._____ et M._____, K._____ SA a répondu comme suit aux questions qui lui avaient été posées :

- "1. Nous avons provoqué un entretien avec M. V._____ durant lequel nous lui avons demandé un changement dans son implication professionnelle. Durant cet entretien, M. V._____ nous a confirmé sa volonté de quitter K._____ SA avec effet immédiat, ce que nous avons accepté.

2. Nous avons proposé un entretien le 24 novembre 2016.
3. A la suite de la décision de M. V. _____, nous avons préparé ce courrier, qu'il a lu et approuvé par la signature.
4. Nous lui avons laissé libre choix et M. V. _____ a préféré être libéré de son obligation de travailler."

Par décision sur opposition du 30 juin 2017, la caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 17 mars 2017 de l'agence. En substance, elle a retenu que les déclarations de l'employeur et de l'employé étaient manifestement contradictoires et qu'il convenait dès lors de se fonder sur l'unique moyen de preuve au dossier, à savoir la lettre de démission du 24 novembre 2016. Cette lettre, signée par l'assuré, constituait une présomption de démission qui n'avait pas pu être renversée par ce dernier. Par ailleurs, dans sa demande d'indemnité de chômage datée du 24 janvier 2017, l'assuré avait écrit qu'il avait lui-même résilié le contrat de travail. Ce n'était que par la suite, dans son courrier du 21 février 2017, qu'il avait fait valoir que son contrat de travail avait été résilié par son employeur. Or, il convenait de retenir pour avérées les déclarations spontanées de la première heure, dans l'hypothèse où elles étaient contredites par la suite, lorsque la personne avait été en mesure de réfléchir aux conséquences que ses déclarations pouvaient avoir sur une règle de fond ou de forme. La caisse en a conclu qu'il fallait retenir que l'assuré avait provoqué la résiliation de ses rapports de travail. Dans la mesure où il ne faisait pas valoir qu'il avait l'assurance préalable d'un nouvel emploi et ne se prévalait pas du caractère non convenable de l'emploi quitté, il y avait lieu de reconnaître qu'il avait commis une faute au sens de la législation applicable. Par conséquent, une suspension d'indemnités devait être prononcée. Pour le surplus, la caisse a confirmé la durée de la suspension.

B. Par acte du 29 août 2017, V. _____ a recouru contre la décision sur opposition précitée devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation. Il a en particulier fait valoir qu'il avait été convoqué pour un licenciement immédiat, qu'il avait signé la lettre de démission préalablement préparée par son employeur uniquement pour ne pas faire d'histoires, sans avoir le choix, étant poussé à partir dans les « *meilleures conditions* ». Il a ajouté avoir mentionné qu'il

avait résilié les rapports de travail dans sa demande d'indemnité de chômage par souci de cohérence et que le collaborateur de la caisse de chômage qu'il avait rencontré lors du dépôt de sa demande, à qui il avait expliqué son cas de vive voix, ne l'avait pas informé des conséquences éventuelles de l'indication de l'auteur de la résiliation des rapports de travail. Le recourant a ensuite émis des doutes quant à la pertinence de dévoiler ses arguments à son employeur dans le courrier du 24 février 2017, se demandant pourquoi la caisse n'avait pas procédé à une demande neutre afin de confronter les deux parties en cas de divergences. Il a encore soutenu que K. _____ SA n'avait pas osé prendre position sur les détails de l'entretien et avait répondu aux questions de manière minimaliste, afin de ne pas s'exposer. Plus loin, l'intéressé a fait valoir qu'il n'avait pas été demandé à l'employeur quels propos avaient été échangés lors de l'entretien et quels étaient les raisons de sa démission. Il a encore contesté qu'un changement d'implication professionnelle lui ait été demandé et nié avoir décidé de partir avec effet immédiat. Au contraire, il lui avait été proposé de choisir entre partir de suite en signant la lettre de démission et en recevant un bon certificat de travail, ou un autre choix dont il ne se souvenait pas, mais qui lui aurait porté préjudice. Il s'agissait donc d'un choix orienté. Le recourant s'est en outre interrogé sur le comportement adopté par l'employeur à son égard, sur les raisons pour lesquelles la société ne voulait pas admettre sa volonté de le licencier et sur l'absence d'associés de [...] lors de l'entretien. Il a finalement expliqué que son tarif horaire, adapté aux mandats de [...], était trop haut pour [...], qu'une réduction de son pourcentage de travail à 90 % lui avait été imposée après son inscription à la formation continue et en contradiction avec ce qui lui avait été assuré préalablement, qu'il avait été envoyé en « mission » chez un client à 80 km de son lieu de travail dans le but de le « *mettre dans l'embarras* » et que l'envoi d'un courriel à F. _____ en lien avec les modalités de délivrance de certificat de prévoyance professionnelle suite à son changement de taux d'activité avait « *scellé [son] sort au sein de la société* ».

Par réponse du 29 septembre 2017, l'intimée a maintenu sa position pour les raisons invoquées dans sa décision sur opposition et proposé le rejet du recours sans suite de frais et dépens.

Par courrier du 3 octobre 2017, la Cour de céans a remis au recourant une copie de la réponse de l'intimée et lui a imparti un délai échéant au 24 octobre 2017 pour, le cas échéant, fournir ses explications complémentaires et toutes pièces éventuelles, ainsi que présenter ses réquisitions.

Le recourant n'a pas répliqué.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI ; art. 128 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02] avec l'art. 119 al. 1 let. a OACI), 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 compte tenu des fériés d'été (art. 38 al. 4 let. b LPGA) et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

b) 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 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant en l'occurrence inférieure à 30'000 fr., au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités (trente et un jours), la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière - et le recourant présenter ses griefs - que sur les points tranchés par cette décision. De surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1, 131 V 164 et 125 V 413 consid. 2c ; TF 9C_678/2011 du 4 janvier 2012 consid. 3.1 ; RCC 1985 p. 53).

b) En l'occurrence, l'objet du litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 30 juin 2017, à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours indemnisables dès le 1^{er} février 2017.

3. a) Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 consid. 4c ; TF C 208/06 du

3 août 2007 consid. 3). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 197 consid. 6a, 124 V 225 consid. 2b et 122 V 34 consid. 4c/aa).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2). Il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/2005 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage (TFA C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4).

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

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. 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 nouvel emploi. 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 suisse du 30 mars 1911 ; RS 220) (TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1, 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et 8C_190/2007 du 25 juin 2007 consid. 6.2).

c) Les explications d'un assuré sur le déroulement d'un fait allégué sont au bénéfice d'une présomption de vraisemblance. Il peut néanmoins arriver que les déclarations successives de l'intéressé soient contradictoires entre elles. En pareilles circonstances, selon une jurisprudence constante, il convient d'accorder la préférence à la version 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 8C_662/2016 du 23 mai 2017 consid. 4.2, 8C_788/2012 du 17 juillet 2013 consid. 4 et 8C_513/2011 du 22 mai 2012 consid. 5.2).

4. 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 et 126 V 353 consid. 5b ; TF 9C_189/2015 du 11 septembre 2015 consid. 5.1). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel

l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 ; TF 8C_195/2015 du 10 février 2016 consid. 2.3.3).

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. 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 130 I 180 consid. 3.2 et 125 V 193 consid. 2 ; TF 8C_94/2016 du 30 janvier 2017 consid. 6.1 et 9C_718/2015 du 22 mars 2016 consid. 5.2).

5. a) En l'espèce, il convient dans un premier temps de déterminer les circonstances dans lesquelles les rapports de travail entre le recourant et K._____ SA ont cessé.

L'intéressé soutient que c'est son employeur qui l'a licencié, bien qu'il ait signé une lettre de démission le 24 novembre 2016. Il a toutefois tenu des propos contradictoires tout au long de la procédure. S'agissant de la partie ayant provoqué la résiliation des rapports de travail, l'intéressé a tout d'abord déclaré qu'il avait lui-même résilié son contrat de travail pour le 31 janvier 2017 (formulaire de demande d'indemnité de chômage du 24 janvier 2017), avant de soutenir dès le 21 février 2017 - soit après avoir été informé par l'agence qu'une démission aurait pu l'exposer à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage - qu'il avait été licencié par son employeur même si, formellement, il avait accepté de signer une lettre de démission. Il a expliqué à cet égard que B._____ et F._____ s'étaient rendus dans les bureaux de la société à [...] pour lui annoncer la fin des rapports de travail et qu'ils lui avaient proposé une lettre de démission avec la possibilité d'être libéré sur le champ de son obligation de travailler. Les déclarations du recourant ont également varié s'agissant des circonstances l'ayant amené à signer cette lettre de démission. Le 21 février 2017, il a soutenu ne pas avoir eu la motivation de rester dans la société après son licenciement et avoir considéré qu'il pouvait profiter d'être libéré de l'obligation de travailler pour étudier ses cours. Le 15 avril 2017, il a fait valoir qu'il n'avait aucun intérêt à démissionner puisque cela aurait entraîné des pénalités au chômage et qu'il ne pouvait pas se permettre financièrement de quitter son emploi et de se retrouver au chômage. Enfin, dans son recours du 29 août 2017, il a allégué qu'un bon certificat de travail lui avait été promis en échange de sa démission et que l'autre choix qui lui avait été laissé - dont il ne se souvenait pas - lui aurait porté préjudice. Finalement, la Cour observe également des incohérences dans les déclarations relatives à la connaissance par l'intéressé des effets possibles d'une démission sur son droit aux indemnités de chômage puisque le 15 avril 2017, ce dernier a affirmé qu'il savait pertinemment qu'une démission aurait entraîné une pénalité au chômage, alors que

quatre mois plus tard, il s'est offusqué que l'employé de la caisse chômage ne l'ait pas informé des conséquences éventuelles d'une démission sur son droit au chômage (recours du 29 août 2017). Il apparaît ainsi que le recourant n'a pas fourni d'explications univoques concernant la fin de ses rapports de travail avec K._____ SA et que ses allégations ont varié au fil des écritures. Cela nuit à la crédibilité de ses propos, qui n'emportent pas la conviction de la Cour de céans.

Contrairement au recourant, l'ancien employeur K._____ SA s'en est tenu à une seule et même version des faits. Dans l'attestation de l'employeur du 23 janvier 2017, la société a indiqué que l'intéressé avait donné sa démission et a renvoyé à sa lettre du 24 novembre 2016. Sur invitation de l'agence, K._____ SA a confirmé par courrier du 2 mars 2017 que le recourant avait remis sa démission signée suite à un entretien avec B._____ et M._____ le 24 novembre 2016. Finalement, en réponse à des questions précises de la caisse s'agissant du déroulement des événements du 24 novembre 2016, la société a relevé qu'elle avait fixé un entretien avec le recourant à cette date afin de lui demander un changement dans son implication professionnelle, que durant cet entretien, l'intéressé avait confirmé sa volonté de quitter K._____ SA avec effet immédiat, que la société avait accepté ce départ et avait préparé la lettre de démission qui avait été lue, approuvée et signée par l'employé et, enfin, que le recourant avait préféré être libéré de son obligation de travailler. La société a apporté des explications crédibles quant aux raisons qui ont motivé la tenue d'un entretien avec l'intéressé le 24 novembre 2016, la rédaction de la lettre de démission par la société et la libération de l'obligation de travailler. Le fait qu'elle n'ait pas pris position sur les sujets abordés selon le recourant lors de l'entretien du 24 novembre 2016 et ait répondu aux questions posées par l'agence et l'intimée de manière concise ne permet pas de s'écarter du déroulement des faits tel que relaté par K._____ SA.

Au final, on ne peut que constater que la version des faits de la société - retenue par la caisse - l'emporte au degré de la vraisemblance prépondérante. Par conséquent, c'est à juste titre que l'intimée a

considéré que le recourant s'était retrouvé sans emploi après avoir démissionné.

b) Aucun élément au dossier ne permet de conclure que le recourant s'était assuré d'un autre poste avant de démissionner. Ce dernier ne l'allègue d'ailleurs pas. Dans ce contexte, il y a lieu d'examiner si l'on pouvait exiger de lui qu'il conservât son emploi.

A cet égard, l'intéressé a fait état de certains reproches - infondés à ses yeux - qui lui avaient été faits par son employeur, notamment s'agissant de la formation continue entreprise, du dépassement des heures sur certains mandats et de l'entretien d'embauche qu'il avait obtenu (courrier du 21 février 2017). Il a également soutenu que son employeur lui avait imposé une réduction de son taux d'activités à 90 %, qu'il avait été « *parachuté* » à [...] et qu'il avait été envoyé en mission chez un client pour le « *mettre dans l'embaras* » (courrier du 15 avril 2017 et recours du 29 août 2017). Le recourant n'a cependant pas étayé ses allégations. De surcroît, dans tous les cas, les faits reprochés à l'employeur ne semblent en l'état pas susceptibles de porter gravement atteinte à la personnalité de l'intéressé et, partant, de justifier une résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO. Ce dernier n'a par ailleurs pas non plus démontré, ni même invoqué, que ses conditions de travail étaient contraires au système légal.

Ainsi, aucun élément au dossier ne tend à démontrer, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'on ne pouvait pas attendre du recourant qu'il conservât son emploi auprès de K. _____ SA tant et aussi longtemps qu'il n'était pas assuré d'un nouvel emploi.

c) Au vu de ce qui précède, force est d'admettre que le recourant s'est retrouvé sans travail par sa propre faute, ce qui justifie une sanction.

6. La suspension du droit aux indemnités étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension 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). Il y a faute grave, notamment, lorsque, sans

motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif (« *Ermessensüberschreitung* ») ou négatif (« *Ermessensunterschreitung* ») de son pouvoir d'appréciation ou a abusé (« *Ermessensmissbrauch* ») de celui-ci (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; TF 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.2 et 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2).

b) En l'espèce, l'intimée a considéré que le comportement du recourant devait être qualifié de faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 OACI précité en cas d'abandon, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Cette qualification ne prête pas flanc à la critique. La sanction de trente et un jours de suspension, qui correspond au minimum légal prévu en cas de faute grave, n'est pas non plus critiquable au vu des circonstances concrètes. Le recourant n'invoque d'ailleurs aucun élément qui permettrait d'atténuer le degré de la faute ou de constater que la sanction de trente et un jours de suspension pour faute grave serait disproportionnée.

Il convient dès lors de constater que l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant une durée de suspension de trente et un jours. La quotité de la sanction de suspension prononcée ne peut être que confirmée.

7. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès

lors que le recourant, au demeurant non représenté, n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 30 juin 2017 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 :

- V. _____,
- 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).

La greffière :