

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 19 décembre 2019

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffière : Mme Parel

Cause pendante entre :

J._____, à [...], recourant, représenté par le Syndicat [...] Vaud,
Secrétariat du Nord vaudois, à Yverdon-les-Bains,

et

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

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

E n f a i t :

A. J._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) a été engagé en qualité de monteur électricien à temps complet par la société F._____ (ci-après : l'employeur) par contrat de travail de durée indéterminée du 1^{er} octobre 2018. Les parties sont convenues d'une période probatoire de trois mois. Le contrat spécifiait que le droit au congé et aux jours fériés payés obéissait aux dispositions figurant dans le règlement du personnel, lequel faisait partie intégrante du contrat de travail.

Par message du 19 novembre 2018 via l'application « whatsapp », l'employeur a informé ses employés que l'entreprise serait fermée du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019 y compris, que durant cette période un service de piquet devait être assuré, soit les 25, 26, 27, 28 décembre 2018 ainsi que les 5 et 6 janvier 2019, et a prié les personnes intéressées de s'inscrire avant le 23 novembre 2018 à 12 heures.

L'assuré a été en incapacité totale de travail dès le 20 novembre 2018.

Par message « whatsapp » du 27 novembre 2018, l'employeur a fourni à ses employés une liste intitulée « service de piquet » comportant trois colonnes avec les mentions des dates, des activités « œuvre » et « piquet » et des prénoms des employés concernés.

Selon le certificat médical établi 10 décembre 2018 par le Dr P._____, spécialiste en médecine générale, l'assuré était apte à reprendre le travail à 100 % dès le 22 décembre 2018.

Par message « whatsapp » du 17 décembre 2018, l'employeur a informé son personnel que l'entreprise ne serait pas entièrement fermée

pendant la période de Noël. Il a notamment indiqué que « certains travaillerons (sic) ils le savent déjà et d'autres pas encore ».

Par message « whatsapp » du 21 décembre 2018, l'assuré a informé son employeur qu'il était passé à la « clinique », qu'il ne devait pas faire d'effort jusqu'au 25 décembre et qu'il avait déjà programmé un voyage du 26 décembre au 5 janvier 2019. Il a ajouté qu'il avait appelé le secrétariat le mardi (réd. : le 18 décembre 2018), qu'on lui avait indiqué qu'il avait rendez-vous à « l'hôtel » le 26 décembre et qu'il avait pris cette information pour une blague. Par messages du même jour, l'employeur lui a répondu ce qui suit (sic) :

« Personne ne t'a accordé tes vacances. Tu évite de me parler et écrire comme ça. Il faut te mettre au diapason sur les règlements de l'entreprise. Je serai toi je ne m'amuserai pas comme ça. Tu es attendu à l'hôtel il y a du travail. Le client attends là-dessus. Et je t'assure que ce n'est pas une blague tu ne viens pas on passera au prud'homme tu ne te fouta lus ma gueule longtemps. Je considère cela comme un abandon de poste si le 26 tu n'es pas à l'hôtel. »

L'assuré a répondu par retour de messagerie à son employeur qu'il avait fallu qu'il appelle pour savoir qu'il avait rendez-vous le 26, que, de plus, au dernier moment il était en maladie, qu'il se demandait de quel droit il était privé de vacances en fin d'année et qu'il appelait ça de la provocation et du chantage. Ce à quoi l'employeur lui a répondu qu'il était prévenu et que c'était à lui de voir ce qu'il convenait de faire.

Par courrier recommandé du 26 décembre 2018, l'employeur a mis fin aux rapports de travail avec effet au 8 janvier 2019 notamment en ces termes :

« Salarié au sein de l'entreprise F. _____, vous étiez attendu le **mercredi 26 décembre 2018 à 07h30** sur votre lieu de travail, malheureusement vous ne vous êtes pas présenté. Votre absence a eu des répercussions très négatives pour notre société. Nous n'en tolérerons pas davantage. L'abandon de poste est considéré comme une faute très grave, c'est pourquoi nous nous permettons par la présente de notifier votre licenciement au **8 janvier 2019** et d'ici là vous êtes dispensé de venir vous présenter à votre poste de travail. (...). »

Par demande du 7 janvier 2019, l'assuré a sollicité l'octroi de prestations à Y. _____ Caisse de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) à compter du même jour. Il a notamment indiqué qu'il avait été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 20 novembre 2018, qu'il avait effectué son dernier jour de travail le 21 décembre 2018, que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur le 21 décembre 2018 avec effet au 26 décembre 2018 et qu'il s'agissait d'un licenciement abusif.

Par courrier du 11 janvier 2019, l'assuré a contesté les motifs de son licenciement auprès de son ancien employeur, en faisant valoir notamment ce qui suit (sic) :

« Engagé dans votre entreprise le 01/10/2018 en qualité d'électricien, vous m'avez notifié mon licenciement le 26.12.2018 pour le 08.01.2019 et m'avez libéré de mon obligation de travailler pour la période qui reste à courir jusqu'à la fin du contrat de travail. Je suis très étonné par le motif du licenciement « abandon de poste » que vous m'avez communiqué. En effet, j'estime qu'il est infondé pour les raisons suivantes :

- 1) Le 27/11/2018 vous avez annoncé par whatsapp la fermeture annuelle de l'entreprise avec la liste des personnes concernées pour le service de piquet, sur la liste en question mon nom n'été pas noté. J'ai donc planifié me vacances comme convenu pour la période de fermeture annuelle.
- 2) Je suis tombé malade le 20/11/2018. Le 19/12/2018 je vous ai annoncé la fin de mon arrêt maladie pour le 21/12/2018 compris. Ce même jour vous m'aviez demandé de reprendre le travail le 26/12/2018 mais je vous ai dit que mes vacances étaient prévues pour la fermeture annuelle de l'entreprise comme convenu et que je n'allais pas reprendre le 26/12/2018.
- 3) Le changement des dates des vacances doit être annoncé deux mois à l'avance.
- 4) (...). »

Le 25 janvier 2019, l'employeur a répondu à l'assuré notamment en ces termes (sic) :

« Nous maintenons que vous ne vous êtes pas présenté, le 26 décembre 2018, sur votre lieu de travail comme prévu et que c'est pour cette raison que nous vous avons notifié votre lettre de résiliation de contrat de travail.

Pour mémoire :

- Le 27 novembre 2018 l'administration a effectivement annoncé la fermeture annuelle de l'entreprise. A ce moment-là vous étiez censé reprendre le travail le 11 décembre 2018 après 3 semaines d'arrêt.

Je vous rappelle que cela a bouleversé une grande partie de la planification des travaux que l'entreprise devait rendre pour la fin de l'année et que cela mettait en péril la fermeture de fin d'année de l'entreprise. Nous avons fait face à votre absence en attendant votre retour.

- Le 10 décembre nous nous informez de votre absence jusqu'au 22 décembre et ce même jour notre assistante vous a informez par téléphone que vous étiez attendu le 26 décembre sur votre lieu de travail.
- Le 21 décembre vous avez conclu par un message WhatsApp à notre directeur que vous deviez être au repos jusqu'au 25, que le 26 vous étiez en voyage et que vous espériez que notre demande de présence était une blague.
De plus, à aucun moment vous n'avez déposé une demande vacances comme stipulé au point 5 de notre règlement interne qui est lié à votre ancien contrat de travail. »

Le 25 janvier 2019, l'employeur a répondu aux questions de la Caisse comme suit :

- « 1. Les problèmes rencontrés avec votre assuré sont liés à son absence pour maladie. En effet M. J. _____ nous promettez, par téléphone, un retour au travail et nous faisait parvenir un certificat médical à la place. Nous avons eu beaucoup de retard dans nos chantiers et avons dû faire face à son manquement en demandant, par exemple, des heures supplémentaires à nos collaborateurs présents.
2. Vous trouverez ci-joint, comme demandé, les messages électroniques échangés avec notre directeur.
3. A aucun moment les vacances ont été discutées.
M. J. _____ n'a pas déposé de demande comme stipulé dans notre règlement interne.
4. Comme demandé, vous trouverez sous ce pli, l'attestation de l'employeur.
5. Nous vous faisons parvenir une copie de la lettre envoyée à votre assuré qui conteste le motif de son licenciement. »

Datée du 29 janvier 2019, l'attestation de l'employeur indique qu'il a résilié les rapports de travail au motif que l'assuré ne s'est pas présenté au travail et a pris des vacances sans son accord.

Par courrier du 19 février 2019, l'assuré a pris position concernant le motif de son licenciement en faisant valoir qu'à la suite du message « whatsapp » reçu le 27 novembre 2018 de son employeur, constatant que son nom ne figurait pas sur la liste des personnes devant travailler durant les jours de fermeture de l'entreprise, il n'avait pas justifié ses congés, considérant que la société était fermée. Il a également relevé que les messages « whatsapp » de son employeur du 21 décembre

2018 relevaient de la provocation et qu'il était en arrêt de travail jusqu'au 21 décembre 2018.

Le 5 mars 2019, l'employeur a produit, à la demande de la Caisse, copie des messages « whatsapp » des 19 novembre, 27 novembre et 17 décembre 2018 ainsi qu'une copie de son règlement interne. Il ressort dudit règlement, au chiffre 5, que les absences des collaborateurs doivent être enregistrées à l'avance, que le supérieur validera la demande seulement si le planning le permet et qu'après accord du supérieur, l'employé est tenu de déposer une demande de vacances, validée, auprès des ressources humaines. Pour des vacances de deux jours jusqu'à une semaine, la demande doit être faite deux semaines à l'avance.

Par décision du 21 mars 2019, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-cinq jours à compter du 9 janvier 2019 au motif que l'assuré aurait dû savoir que son message du 21 décembre 2018 informant son employeur de ses vacances n'était pas conforme au règlement interne de l'entreprise et que, ce faisant, il s'exposait à une perte d'emploi fautive.

Par courrier du 12 avril 2019, par l'intermédiaire du Syndicat [...], l'assuré a formé opposition à la décision précitée en faisant valoir en substance qu'en prenant ses vacances en fin d'année 2018 il n'a pas violé le règlement interne de l'entreprise dès lors que l'employeur avait annoncé un mois avant la fermeture générale de l'entreprise durant les fêtes de fin d'année. Il soutient en effet que son employeur n'a pas respecté la loi, qui prévoit que les plannings des horaires d'entreprise doivent être communiqués aux travailleurs au moins deux semaines à l'avance (art. 47 LTr), en relevant au demeurant que, « selon la jurisprudence, la fixation des vacances doit en général intervenir **trois mois avant qu'elles ne soient prises** (DUNAND J. P., Commentaire du contrat de travail, Stämpfli, Berne, : 2013, p. 396 et arrêts cités) ». En définitive, l'assuré considère qu'en prenant les vacances que son employeur avait imposées un mois avant pour ensuite les annuler cinq jours avant leur début, il n'a pas agi par dol éventuel et que c'est en toute

bonne foi qu'il a pris ses vacances à la suite de l'échange de messages du 21 décembre 2018.

Par courriel du 8 mai 2019, l'employeur a notamment indiqué à la Caisse qu'il n'existait pas de règlement pour le service de piquet, que ce service concernait tous les monteurs électriciens, que l'assuré était attendu sur un chantier « qu'il avait planté avant son arrêt maladie » et qu'il savait pertinemment dans quel état il avait laissé ce chantier.

Par courrier du 16 mai 2019, l'assuré s'est déterminé sur les informations transmises par l'employeur à la Caisse le 8 mai précédent. Il a notamment relevé qu'aucune pièce au dossier ne prouvait qu'il était attendu sur un chantier le 26 décembre 2018, que les autres employés ayant travaillé durant la période du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019 étaient tous volontaires et que les échanges de messages du 21 décembre 2018 avec son employeur constituaient clairement une menace et une mesure de représailles chicanière de l'employeur à son encontre. L'assuré a précisé que, début décembre 2018, à la suite des annonces faites par son employeur concernant la fermeture de l'entreprise en fin d'année, il avait planifié un voyage à l'étranger pour rendre visite à sa famille sans toutefois faire de réservations mais qu'il avait finalement renoncé à ce voyage à la suite des messages de menace de son employeur du 21 décembre 2018 et eu égard au fait que son état de santé était toujours incertain à ce moment-là.

Par décision sur opposition du 18 juin 2019, la Caisse a rejeté l'opposition et confirmé la décision de suspension du droit aux indemnités de chômage du 21 mars précédent. Elle a retenu en substance que l'assuré, en ne se présentant pas au travail le 26 décembre 2018, devait savoir qu'il courait le risque de se faire licencier s'il ne se conformait pas aux instructions de son employeur compte tenu du fait, d'une part qu'il est établi qu'il a été informé le 18 décembre 2018 au plus tard qu'il était attendu sur un chantier le 26 décembre suivant, et non pas le 21 décembre 2018 comme il le soutient, que son absence en date du 26 décembre 2018, qui a conduit au licenciement, est établie, et d'autre part

que l'employeur lui avait clairement signifié qu'il considérerait une telle absence comme un abandon d'emploi. Enfin, la Caisse a pris en compte le fait que l'assuré n'avait pas fait de demande de vacances préalable, ni lorsqu'il a planifié ses vacances, ni le 17 novembre 2018 lorsque l'employeur a annoncé que l'entreprise ne fermerait pas complètement, ni même le 18 décembre 2018 lorsqu'il a appris par le secrétariat de l'employeur qu'il devait travailler le 26 décembre 2018, alors qu'il avait recouvré une pleine capacité de travail dès le 22 décembre 2018, ainsi que cela ressort des certificats médicaux de son médecin traitant des 10 décembre 2018 et 29 janvier 2019. Ainsi, d'un point de vue médical l'assuré était en mesure de reprendre son travail le 26 décembre 2018 et son absence doit être considérée comme une perte d'emploi fautive. En ce qui concerne la durée de la suspension résultant d'une telle faute, la Caisse a pris en considération l'ensemble des circonstances, soit notamment les messages de l'employeur du mois de novembre 2018 qui auraient pu, dans un premier temps, induire l'assuré en erreur en ce sens que l'entreprise allait être fermée et qu'il n'avait pas à travailler du 24 décembre 2018 au 5 janvier 2019 (circonstances atténuantes) pour confirmer la gravité de la faute et la durée de la suspension, à savoir vingt-cinq jours à compter du 9 janvier 2019.

B. Par acte du 28 juin 2019, J. _____, représenté par le Syndicat [...] a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition du 18 juin 2019 en concluant à son annulation. Le recourant reprend en substance l'argumentation développée en procédure d'opposition. Pour le surplus, il fait valoir que l'employeur n'a jamais discuté des vacances de fin d'année, et que c'est lui qui a imposé des vacances à ses employés en annonçant la fermeture de l'entreprise durant les fêtes de fin d'année par messages des 19 et 27 novembre 2018. Il relève que le service de piquet durant la fermeture de l'entreprise ne devait être assuré que par des volontaires. Ainsi, selon lui, c'est en totale incohérence avec les précédentes informations données que l'employeur a annoncé le 17 décembre 2018 que la fermeture de l'entreprise ne serait pas complète. Par ailleurs, il soutient que ce n'est

que le 21 décembre 2018 que l'employeur lui a annoncé que personne ne lui avait accordé de vacances. Cela étant, il considère qu'il n'a pas violé le règlement de l'entreprise, aucune preuve crédible ne démontrant au demeurant que sa présence le 26 décembre 2018 avait un caractère urgent ou indispensable. En définitive, le recourant considère qu'il n'a pas violé ses dispositions contractuelles et que la résiliation de son contrat de travail par l'employeur n'était pas justifiée, partant que la perte d'emploi ne lui est pas imputable à faute. Le recourant invoque encore une violation par l'intimée du principe de l'arbitraire prévu à l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), sans exposer en quoi elle consisterait.

Par réponse du 26 juillet 2019, l'intimé a conclu au rejet du recours. Elle fait valoir que le recourant n'a pas apporté d'éléments de fait ou d'arguments nouveaux de nature à remettre en cause la décision entreprise et se réfère par conséquent aux faits et motifs développés dans la décision sur opposition du 18 juin 2019.

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 (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage 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 lieu où l'assuré se soumet au contrôle obligatoire lorsque la cause concerne l'indemnité de chômage (art. 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 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]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'espèce, le recours, déposé en temps utile compte et respectant les autres conditions de forme prévues par la loi (notamment l'art. 61 let. b LPGA), est recevable.

b) La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre sur la procédure administrative ; BLV 173.36) s'applique aux recours et aux contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. (vingt-cinq jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage), la 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. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage de vingt-cinq jours dès le 9 janvier 2019 est justifiée quant à son principe et, le cas échéant, quant à sa quotité.

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 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à induire son chômage, ou a en prolonger la durée. 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 199 consid. 6a, 124 V 227 consid. 2b, 122 V 40 consid. 4c/aa). Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

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 ; TFA 8C_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

b) Selon l'art. 44 al. 1 let. a OACI, 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. Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé le chômage (sur cette relation de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple : restructuration). Il n'est pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77 ; 1986 p. 96 consid. 3 p. 97). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TF C_387/98 du 22 juin 1999). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TFA C 212/04 du 16 février 2005 et C 32/03 du 13 août 2003). Il est nécessaire, en outre, que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un

dol éventuel (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, p. 306, ch. 24 et 26 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci-après : Bulletin LACI], n° D18). 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 (DTA 1981 n° 29).

c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Gehard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne /Stuttgart 1987, vol I, n°. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, op. cit, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

4. a) 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; 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2).

b) 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. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction

de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). 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 ; ATF 130 I 180 consid. 3.2). Il n'existe au demeurant 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 126 V 322 consid. 5a).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de vingt-cinq jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage à l'encontre du recourant, estimant que celui-ci avait adopté un comportement inadéquat provoquant la rupture des rapports de travail. Pour sa part, le recourant conteste toute faute et estime que son licenciement a été abusif.

Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement, partant si la décision de suspension est justifiée par la perte fautive de son emploi.

b) En l'espèce, la Cour de céans relève d'emblée que le recourant n'amène aucun élément de fait ou moyen de preuve permettant de retenir que la perte d'emploi n'était pas fautive, de sorte que la suspension de son droit à l'indemnité de chômage est justifiée sur le principe. Il ressort en effet du dossier que le recourant a été informé au plus tard le 18 décembre 2018 qu'il était attendu au travail le 26 décembre 2018 et qu'il ne s'est pas présenté à son poste de travail ce jour-là. Son employeur lui avait pourtant clairement signifié le 21 décembre 2018 que son absence éventuelle le 26 décembre suivant serait considérée comme un abandon d'emploi (cf. échange de messages « whatsapp » du 21 décembre 2018). L'assuré n'avait pas fait de demande de congé au préalable. Il n'en a pas fait non plus lorsqu'au début du mois de décembre, alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, il

a planifié un voyage à l'étranger du 26 décembre 2018 au 5 janvier 2019 pour aller visiter sa famille, ni lorsque l'employeur a annoncé le 17 décembre 2018 que l'entreprise ne serait pas totalement fermée durant les fêtes de fin d'année, que certains employés devraient travailler, certains le sachant déjà et d'autre pas encore. Eu égard à l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de retenir que le recourant ne s'est pas conformé au règlement interne de l'entreprise concernant les demandes de vacances et que, dûment informé des conséquences de son éventuelle absence le 26 décembre 2018, il ne s'est pas présenté à son poste de travail, ce qui a motivé son licenciement avec effet au 8 janvier 2019.

On ne voit pas en quoi l'employeur aurait violé les règles légales relatives aux vacances puisque le 19 novembre 2018, il a informé son personnel que l'entreprise serait fermée du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019, tout en précisant que, durant cette période, un service de piquet devrait être assuré à certaines dates et que les volontaires étaient priés de s'inscrire avant le 23 novembre 2018. Cela étant, l'assuré ne pouvait pas considérer que l'entreprise serait totalement fermée et que tous ses employés seraient en vacances durant la période du 24 décembre 2018 au 6 janvier 2019 comme il le soutient. Certes, le recourant a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 20 novembre 2018. Le 10 décembre 2018, son médecin a toutefois attesté que son patient pourrait reprendre son activité professionnelle à 100 % dès le 22 décembre 2018. Dès lors que, d'un point de vue médical, le recourant était apte à reprendre son activité professionnelle dès le 22 décembre 2018 et qu'il n'a pas déposé de demande de congé préalable, son absence le 26 décembre 2018 pouvait justifier son licenciement pour abandon d'emploi. Ainsi, la suspension du droit du recourant dans son droit à l'indemnité de chômage est justifiée sur le principe.

6. La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). Ainsi, en cas de faute

légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Boris Rubin, op. cit, p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1)

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de trente-et-un jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1^{er} octobre 1999, consid. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit quarante-cinq jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., ch. 118 et 119 ad art. 30, p. 330). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45, al. 3, let. a et b OACI ; Bulletin LACI IC D77).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a établi des barèmes relatifs aux sanctions applicables, dont les tribunaux font régulièrement application. Le barème du SECO prévoit, en cas de chômage imputable à une faute de l'assuré, diverses hypothèses (cf. Bulletin LACI IC / D75). Si la faute doit être qualifiée de grave en cas de licenciement de l'assuré avec effet immédiat pour de justes motifs (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.C), le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail entraîne une faute allant de légère à grave, étant précisé que les avertissements de l'employeur, leur nombre, leur intervalle et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation sont des facteurs à prendre en considération (Bulletin LACI IC D75, hypothèse 1.B).

Ces barèmes constituent des instruments précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. par ex. TF 8C_337/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.2 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2).

b) Dans le cas présent, la Caisse a retenu une faute de gravité moyenne en suspendant le recourant dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-cinq jours, alors que la perte fautive d'emploi est considérée en règle générale comme une faute grave entraînant une suspension de trente-et-un jours au minimum. Ce faisant, l'intimée, a pris en considération des circonstances atténuantes à l'égard du recourant, eu égard au comportement de son employeur, dont les messages relatifs à la fermeture de fin de l'année de l'entreprise ont été considérés comme peu clairs et pouvant prêter à confusion. La Cour de céans rejoint l'intimée sur ce point. Elle constate par ailleurs que l'assuré,

au demeurant encore en période d'essai et alors qu'il était en arrêt de travail pour cause de maladie, aurait pu se renseigner auprès de son employeur sur son éventuel droit aux vacances avant de planifier des vacances à l'étranger du 26 décembre 2018 au 5 janvier 2019 sans avoir l'aval de son supérieur hiérarchique. En présence d'un licenciement pour perte d'emploi fautive et eu égard à l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, la quotité de la sanction ne saurait en tout cas pas être inférieure à vingt-cinq jours.

7. a) Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée 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 n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 18 juin 2019 par Y._____ Caisse de chômage 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 :

- [...] Vaud, Secrétariat du Nord vaudois, à Yverdon-les-Bains (pour le recourant),
- Y._____ Caisse de chômage, 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 :