

VD_GERICHTE ZQ14.040284 vom 19. Februar 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-02-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ14.040284

FR: VD_GERICHTE ZQ14.040284 du 19 février 2015

IT: VD_GERICHTE ZQ14.040284 del 19 febbraio 2015

Erwägungen

E. 4

OACI (ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983, RS 837.02) au motif que celui-ci avait quitté son emploi auprès de Z._____ SA le 20 mai 2014 avec effet au 31 mai suivant alors qu'il disposait d'une possibilité de travailler, ce qui constituait une faute grave en matière de chômage. L'assuré s'est opposé à la décision précitée par écrit les 3 juillet et 14 août 2014 en reprenant ses précédentes explications

- 4 - développées dans ses lignes du 23 juin 2014. Il demandait un réexamen de son cas par l'autorité. Par courriel du 22 août 2014, l'assuré a transmis à la caisse Agence du [...] la copie d'un courrier recommandé du 20 août 2014 de son assurance de la protection juridique (A._____), dont la teneur est la suivante : "Par la présente, nous vous informons que M. R._____ est assuré auprès de notre Compagnie de Protection juridique et nous a mandaté suite à son licenciement. Notre assuré nous a informé qu'il avait travaillé pour votre société aux côtés de Mme B._____ les 05, 07 et 12 juin 2014, de 08H00 à 14H00. Il aurait reçu seulement pour son activité CHF 300.-, donnés de main en main. Vous lui aurez dit alors que vous n'aviez plus besoin de lui et vous ne signerez pas de contrat de travail écrit. Il faut savoir qu'un contrat de travail, même oral, existe dès que quelqu'un se met au service d'un employeur. En tant que serveur, la Convention collective pour les hôtels et restaurants s'applique. Cette CCNT prévoit un salaire minimal de CHF 3'110.- par mois (art. 10). Elle prévoit aussi que le délai de congé durant le temps d'essai est de 03 jours (art. 5). Il s'avère que notre assuré aurait eu droit à être payé pour les 03 jours effectués ainsi que les 03 jours de délai de congé, soit 06 jours. Le mois de juin ayant 20 jours ouvrables en semaine, le pourcentage est de 06/20, soit 0.3. Cela signifie qu'il aurait dû toucher CHF 933.-- . En déduisant les CHF 300.- versés, il reste un solde de CHF 633.-. Nous vous prions [de] procéder au versement de ce solde de CHF 633.- dans les 05 jours, au moyen du BV annexé, sans quoi nous n'aurions d'autre choix que d'ouvrir une action." Par décision sur opposition du 25 septembre 2014, la Caisse cantonale de chômage Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision de la caisse Agence du [...] du 2 juillet 2014. Ses constatations étaient les suivantes : "8. [...]En l'espèce, l'assuré a annoncé sa démission à l'entreprise Z._____ SA après avoir eu la promesse du responsable de l'établissement V._____ SàrI qu'ils seraient disposés à l'engager à partir du 1er juin 2014. L'assuré n'a apporté aucune déclaration écrite de ce dernier employeur, précisant qu'un

- 5 - contrat oral avait bien été conclu entre les parties pour un engagement sur la base duquel il aurait démissionné. Il résulte en outre du formulaire d'« indications de la personne assurée » pour le mois de juin 2014 que l'assuré n'a, selon ses indications, pas travaillé ledit mois. Concernant les éléments qui figurent sur le courrier de la protection juridique de

l'assuré, A. _____, ces derniers sont arrivés joints à une communication électronique du 22 août 2014. Ces indications sont donc parvenues en dehors du délai d'opposition de 30 jours. Partant ces éléments ne sauraient être pris en considération dans la présente procédure d'opposition. Il convient de rajouter que les éléments subséquemment apportés à la procédure ne font ni mention d'un contrat ni d'une déclaration précisant qu'un contrat oral avait été conclu. Par conséquent, on peut estimer que l'assuré a quitté son emploi sans assurance d'en avoir un subséquent s'exposant ainsi au risque de se retrouver au chômage.

E. 9

Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Il convient à ce stade d'examiner si l'activité exercée pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI. Aux termes de l'art. 16 al. 1 LACI, tout travail est réputé convenable à l'exception des cas prévus à l'al. 2 let. a à i. Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI sont exclues cumulativement. A l'inverse, si l'une des conditions est remplie, le travail n'est pas réputé convenable (ATF 124 V 62 consid. 3b). On doit cependant se montrer plus exigeant pour apprécier le caractère convenable d'un emploi que l'assuré occupe déjà (Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 13ss ad. art. 30 LACI). En l'espèce, l'assuré n'a pas mentionné d'élément permettant de douter de la convenabilité de son emploi auprès de l'entreprise Z. _____ SA. La résiliation du contrat de travail peut ainsi être sanctionnée.

E. 10

Concernant la problématique de la résiliation anticipée ne respectant pas le délai de congé, le SECO estime que dans cette situation l'assuré renonce non pas à des prétentions de salaire mais à la poursuite des rapports de travail. Il devra ainsi être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30 al. 1, lit. a LACI (Bulletin LACI/D29). Dans le cas présent, l'assuré a résilié son contrat par courrier daté du 20 mai 2014 pour le 31 mai 2014 alors que la CCT prévoit un délai de congé d'un mois portant le délai de congé au 30 juin 2014. Cette situation constitue une résiliation anticipée et signifie que l'assuré renonce, pour une durée d'un mois, à la poursuite des rapports de travail.

E. 11

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que l'assuré ne s'était pas préalablement assuré d'obtenir un autre emploi de

- 6 - manière certaine avant de démissionner et qu'il a résilié son contrat sans respecter le délai de congé conventionnel. Par conséquent, l'opposition est rejetée, la décision litigieuse est maintenue." B. Par acte du 7 octobre 2014, R. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée en concluant, à tout le moins implicitement, à son annulation. Il allègue avoir travaillé dans l'établissement V. _____ Sàrl à [...] et soutient avoir averti sa conseillère ORP de ce fait même si cela ne ressort pas du formulaire IPA pour le mois de juin 2014 qu'il dit avoir mal rempli. Le recourant répète au surplus avoir démissionné pour le poste convoité puis s'être retrouvé sans emploi non par sa propre faute mais en raison d'agissements d'un employeur indélicat. Il estime dès lors ne pas devoir être sanctionné pour des faits dont il n'est peut-être qu'en partie responsable. Dans sa réponse du 7 novembre 2014, la caisse a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision querellée. Elle observe que le

recourant n'apporte pas de nouveaux arguments susceptibles de lui faire revoir sa position. Par réplique du 17 novembre 2014, le recourant a implicitement maintenu les conclusions de son acte du 7 octobre 2014. Il conteste avoir eu l'obligation de s'assurer d'un nouvel emploi par l'obtention d'un contrat de travail écrit. Il dit ne pas disposer d'un tel contrat auprès de Z. _____ SA, entreprise pour laquelle il travaillait sur la base d'une promesse orale susceptible de prendre fin à tout moment, tel que cela était également le cas avec l'établissement V. _____ Sàrl. Il soutient en outre que son ancien emploi n'était pas convenable au vu des mauvaises conditions (pressions, insultes et comportements désinvoltes des supérieurs, manques de travail) qui y régnaient. Dans sa duplique du 8 décembre 2014, la caisse a maintenu les conclusions de sa réponse du 7 novembre 2014. Elle estime que les derniers arguments du recourant ne sont pas de nature à modifier son appréciation.

- 7 - Le recourant s'est encore déterminé dans une correspondance reçue le 19 décembre 2014 par le tribunal. 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 (art. 100 al. 3 LACI et 119 al. 1 let. a OACI [Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983, RS 837.02], applicable par renvoi de l'art. 128 al. 1 OACI), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). Dans le cas présent, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable. b) La loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD, 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 (cf. art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant 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 (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

- 8 - 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 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c et 110 V 48 consid. 4a ; RCC 1985 p. 53). b) Le litige porte en l'espèce sur le point de savoir si la sanction infligée au recourant, soit la suspension de 35 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi, est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée. 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 et les références). 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 6 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

- 9 - que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (cf. 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, particulièrement des devoirs posés par l'art. 17 LACI (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 (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, ad art. 30 n. 34 ss. p. 309), à savoir : 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. 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 la jurisprudence, il convient de retenir la première affirmation, qui correspond généralement à celle que l'assuré a faite alors qu'il n'était pas encore conscient des conséquences juridiques qu'elle aurait, les nouvelles explications pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013, consid. 4 et 8C_513/2011 du 22 mai 2012, consid. 5.2 et les références). d) Selon l'art. 61 let. c LPGA, le tribunal établit avec la collaboration des parties les faits déterminants pour la solution du litige; il administre les preuves nécessaires et les apprécie librement.

- 10 - Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4ème éd., Berne 1984, p. 136; Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2ème éd., Berne 1983 ch. 5 p. 278). Le juge des assurances sociales 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 126 V 353 consid. 5b, 125 V 193 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; TF 8C_648/2013 du 18 février 2014, consid. 3.2 et 8C_641/2012 du 14 janvier 2013, consid. 3.3). Aussi n'existe-t-il 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 et les références citées, 126 V 319 consid. 5a ; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013, consid. 3). La procédure dans le domaine des assurances sociales est régie par le principe inquisitoire. D'après ce principe, 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 125 V 193 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 I 180 consid. 3.2 ; TF 8C_195/2013 du 15 octobre 2013, consid. 2.1). 4. a) Le recourant a donné son congé le 20 mai 2014 en déclarant avoir un emploi auprès de la société V._____ Sàrl. Il lui appartient d'établir que lui-même et le nouvel employeur ont, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une

- 11 - manière concordante leur volonté de conclure un contrat au sens des art. 319 ss. CO (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 35 p. 309 et la jurisprudence citée). De simples pourparlers ne suffisent pas car ils ne débouchent pas forcément sur la conclusion du contrat. Par contre, un précontrat en la forme orale suffit (TFA C 302/2001 du 4 février 2003, consid. 2.2). En l'espèce, le recourant allègue qu'un contrat de travail oral avait été passé avec la société V._____ Sàrl, son activité devant débuter dès le 1er juin 2014. Il ne donne aucune précision quant aux éléments essentiels de ce contrat, tel le salaire par exemple. Il explique que cet employeur n'ayant pas tenu ses promesses, son engagement n'avait pas eu lieu, raison pour laquelle il s'était inscrit au chômage. Il ressort toutefois du courrier du 20 août 2014 du conseil du recourant qu'il a travaillé dans l'établissement précité à raison de quelques heures pendant trois jours, les 5, 7 et 12 juin 2014, soit postérieurement à son inscription au chômage le 4 juin 2014, ce dont il n'a d'ailleurs pas informé son conseiller ORP ni la caisse. Les déclarations du recourant apparaissent dès lors peu crédibles. Si réellement un contrat de travail avait été conclu et que l'employeur avait renoncé à engager le recourant, on ne comprend pas que celui-ci ait tout de même travaillé à son service après s'être inscrit au chômage. Au degré de la vraisemblance prépondérante il n'est pas établi que le recourant avait obtenu l'assurance préalable d'un nouvel emploi lorsqu'il a résilié son contrat de travail. b) Enfin, le recourant ne saurait soutenir que des circonstances l'empêchaient de poursuivre son activité auprès de son ancien employeur. En effet, le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts (Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [Bulletin LACI], n° D26). Aux termes de l'art. 16 LACI, n'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages

- 12 - professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (al. 2 let. a), qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (al. 2 let. b), qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (al. 2 let. c) ou qui procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; al. 2 let. i). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (Rubin, loc. cit., ad art. 30 n. 37 p. 310). En effet, selon la jurisprudence, il y

a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989 n°7 p. 88 consid. 1a et les références ; voir également ATF 124 V 234 ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisant pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1 et la jurisprudence citée). En revanche, 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 ([loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911, RS 220] Bulletin LACI, n° D27). Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible (Rubin, loc. cit.). En l'espèce, dans son courrier de résiliation du 20 mai 2014 le recourant se dit reconnaissant envers son ex-employeur pour l'enrichissement que ce dernier a pu lui apporter au terme de leur collaboration tant sur le plan professionnel que personnel. Dans son écriture du 23 juin 2014, il a expliqué avoir donné son congé uniquement

- 13 - parce qu'il avait obtenu un autre emploi. Ce n'est que bien plus tard, soit à l'occasion de sa réplique du 17 novembre 2014, qu'il allègue que la continuation de son ancien emploi n'était plus exigible compte tenu de mauvaises conditions de travail (pressions, insultes et comportements désinvoltes des supérieures, manques de travail). Les déclarations du recourant sont ainsi contradictoires. Dans ces circonstances et conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. consid. 3c supra), il convient de privilégier les premières déclarations du recourant. Force est dès lors de constater l'absence d'élément permettant de retenir que la continuation des rapports de travail n'était plus exigible. On relèvera par surabondance que les motifs évoqués en l'espèce par le recourant n'atteignent à l'évidence pas un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. Des conditions de travail difficiles, des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent généralement pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Aucun motif de résiliation immédiate n'étant ainsi établi, force est de constater qu'il appartenait au recourant de faire l'effort de conserver son poste de travail jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (cf. consid. 4 supra). Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se retrouvant sans travail par sa propre faute, et a prononcé une suspension sur la base des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI. 5. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension.

- 14 - a) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). 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 durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la

faute commise, non en fonction du dommage causé (Bulletin LACI, n° D1). 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 (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 110 p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1) b) En l'occurrence, l'intimée a retenu une faute grave, conformément à ce que prévoit l'art. 45 al. 4 let. a OACI en cas de perte de travail fautive. La qualification de la faute, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 4 supra), ne prête pas le flanc à la critique. La suspension de 35 jours correspond à la durée légale de la suspension en cas de faute grave, de sorte qu'elle doit être confirmée. L'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni contrevenu au principe de la proportionnalité en suspendant l'assuré pendant 35 jours dans son droit à l'indemnité de chômage à compter du 4 juin 2014.

- 15 - 6. En définitive, le recours, mal fondé doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant – au demeurant non assisté des services d'un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts – n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA a contrario ; art. 55 al. 1 LPA-VD). Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e : I. Le recours déposé le 7 octobre 2014 par R._____ est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 25 septembre 2014 par la Caisse cantonale de chômage Division juridique est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique : Le greffier :

- 16 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - R._____, - Caisse cantonale de chômage Division juridique, - Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), 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 :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.