

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 21 mai 2015

Composition : M. MÉTRAL, juge unique
Greffière : Mme Preti

Cause pendante entre :

C. _____, à Lausanne, recourante,

et

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

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

E n f a i t :

A. C._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a travaillé en qualité d'assistante des ressources humaines depuis le 1^{er} septembre 2010 auprès de la société L._____SA, à Lausanne.

Le 30 mai 2012, l'assurée a résilié son contrat de travail pour le 30 juin 2012. Elle a présenté une incapacité de travail totale du 21 juin au 1^{er} juillet 2012 (cf. certificat médical du Dr H._____, médecin traitant, des 28 juin et 23 juillet 2012).

Selon l'attestation de l'employeur du 22 juin 2012, l'assurée a mis fin au contrat de travail de durée indéterminée le 30 mai 2012 pour le 30 juin 2012, le délai de congé étant qualifié de « *conventionnel* ».

Dans l'intervalle, l'assurée s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de Lausanne le 26 juin 2012, sollicitant le versement d'indemnités de chômage à compter du 1^{er} juillet 2012. Un délai cadre d'indemnisation de deux ans lui a été ouvert dès cette date.

Dans un courriel du 28 juin 2012 à la Caisse cantonale de chômage, Agence de Lausanne, l'assurée a indiqué que les conditions de travail chez son employeur étaient insupportables et qu'elle était en arrêt maladie depuis le 21 juin 2012. Par courriel du 29 juin 2012 au même destinataire, elle a ajouté qu'en restant chez son employeur, elle aurait subi un épuisement psychologique.

Par décision du 26 juillet 2012, la Caisse cantonale de chômage, Agence de Lausanne, a suspendu le droit de l'assurée aux indemnités pour une durée de 36 jours au motif qu'elle avait démissionné de son travail et avait ainsi pris délibérément le risque de tomber au chômage, le non-respect du délai de congé constituant une circonstance aggravante, justifiant 5 jours supplémentaires de suspension par rapport au minimum de 31 jours applicable en cas de faute grave.

Le 28 juillet 2012, l'assurée s'est opposée à la décision de la Caisse cantonale de chômage, Agence de Lausanne. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas de document médical justifiant son départ de la société L. _____ SA, n'ayant pas pensé qu'il était nécessaire de consulter son médecin. Elle a également indiqué qu'elle avait respecté le délai de congé d'un mois et qu'elle avait mis beaucoup d'efforts dans la recherche d'un nouvel emploi. Elle avait d'ailleurs retrouvé un emploi à 80% pour septembre 2012, à [...].

Par décision sur opposition du 5 octobre 2012, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : l'intimée ou la caisse), a rejeté l'opposition et confirmé sa décision du 26 juillet 2012.

B. Par acte du 5 novembre 2012, C. _____ a recouru contre cette décision en concluant implicitement à son annulation. En substance, elle fait valoir qu'elle a respecté le délai de congé d'un mois et qu'il ne s'agissait pas d'un arrangement avec son ancien employeur pour quitter ses fonctions plus tôt. Elle soutient que les conditions de travail chez L. _____ SA étaient insupportables (heures supplémentaire non payées et non compensées, fumée passive, privation de lumière naturelle, etc.) et que sa santé psychique se dégradait, raison pour laquelle elle avait démissionné. Enfin, elle requiert l'audition de A. _____, ancienne collègue chez L. _____ SA.

Dans sa réponse du 13 novembre 2012, l'intimée a maintenu sa position et conclu au rejet du recours.

Le 11 décembre 2012, la recourante a produit un certificat médical du 6 décembre 2012 établi par le Dr H. _____, dont la teneur était la suivante :

« En ma qualité de médecin traitant de Mme C. _____ [recte : C. _____], j'atteste que c'est en partie sur mon conseil qu'elle a donné son congé de la place travail qu'elle occupait jusqu'en juin 2012.

En effet, elle traversait à ce moment une crise personnelle qui a augmenté des difficultés préexistantes dans les rapports avec son patron ; les rapports au travail sont devenus de plus en plus tendus et n'étaient plus compatibles avec l'équilibre psychologique nécessaire pour son travail. La poursuite de cette activité devenait contraire à l'intérêt médical de Madame C._____ [recte : C._____] et je lui ai conseillé de donner son congé. »

Le 11 janvier 2013, l'intimée a soutenu que la recourante ne s'était jamais opposée à la suspension infligée concernant sa démission, mais uniquement à l'aggravante de la sanction, de 5 jours supplémentaires de suspension, pour non respect du délai de congé.

Le 14 février 2013, la recourante a contesté le point de vue de l'intimée et a maintenu sa position.

Une audience s'est tenue le 21 avril 2015. La recourante y a notamment déclaré ce qui suit :

« J'ai retrouvé un emploi à 90% depuis juillet 2012 avec un début d'activité en septembre 2012 auprès de la société [...]. Ce n'est pas un gain intermédiaire. Depuis je ne suis plus annoncée au chômage. En pratique, je n'ai jamais reçu d'indemnités de chômage en raison de la suspension. J'ai démissionné de mon ancien emploi à cause des conditions générales de travail et de l'attitude du directeur général (heures supplémentaires non payées, fumée passive,...). Il y avait un turn over important au sein de l'entreprise, en raison de l'attitude du directeur général et des conditions de travail. J'ai recherché un emploi avant d'adresser ma démission à peu près depuis janvier 2012. Je me suis même rendue à un entretien à mon souvenir en avril 2012. L'entretien n'a rien donné. Il était difficile d'avoir des rendez-vous en raison de mon activité professionnelle. J'ai donné ma démission fin mai en pensant que j'avais deux mois de préavis. [Lors d'une] discussion avec mon employeur [...] il m'a informée que j'avais un mois seulement [de délai de congé]. J'ai donc donné ma démission pour fin juin. En mai, il y a eu des démissions qui ont été traitées comme des licenciements de manière à ce que les gens puissent toucher le chômage. A cette époque, je n'avais pas encore consulté mon médecin. Je l'ai consulté environ 6 mois après. Interpellé sur le certificat de travail figurant au dossier pour le mois de juin, je me souviens avoir encore consulté en juin et avoir été mise en arrêt de travail compte tenu des circonstances en raison de la fatigue et de l'épuisement. »

Lors de cette audience, l'ancienne collègue de la recourante, A._____ a été auditionnée. Cette dernière a notamment fait les déclarations suivantes :

« Je connais Mme C. _____. Je l'ai rencontré au travail. Nous étions collègues chez L. _____ SA. J'ai commencé à travailler dans cette entreprise en 2010. Lorsque je suis arrivée, Mme C. _____ travaillait déjà dans l'entreprise. Nous étions actives dans le même secteur, à savoir la gestion de personnel (planning et gestion des déplacements, ...). J'ai travaillé avec M. A.D. _____ et avec son fils M. B.D. _____. Je n'étais pas sous les ordres directs de M. A.D. _____, il avait une déléguée pour la gestion du personnel qui s'appelait Mme [...]. M. A.D. _____ était en phase d'apprentissage pour reprendre l'entreprise. Les conditions de travail au sein de L. _____ SA étaient complexes. Nous avions toute l'infrastructure et le matériel nécessaire pour effectuer notre travail. En ce sens, ce n'étaient pas de mauvaises conditions de travail. Mais, l'ambiance de travail était très difficile avec un patron versatile et colérique (M. A.D. _____). Pour donner un exemple, il lui est arrivé de crier depuis l'étage supérieur lorsqu'il estimait que nous faisons trop de bruit ("taisez-vous et arrêtez de jacasser"). Nous avions en principe le droit d'écouter de la musique et il nous a un jour demandé de la mettre moins fort au motif que les gens allaient entendre la musique en bruit de fond au téléphone. Je lui ai demandé si des gens s'étaient plaints. Il m'a dit que je n'avais pas à discuter ses ordres. A la suite de la démission de C. _____, M. A.D. _____ a voulu savoir pour quelles raisons elle quittait son poste. L'ambiance était électrique. Elle s'était montrée évasive. M. A.D. _____ nous a alors convoqué dans une salle et nous a demandé de lui dire quels étaient les motifs de la démission. Il criait et tapait du poing sur la table. Nous avons essayé de discuter avec lui d'un horaire flexible, mais c'était impossible de discuter avec lui. Il était imperméable à toute intervention sur ce point. Mme C. _____ m'avait annoncé son intention de démissionner. A cette époque, nous avions toutes l'intention de quitter l'entreprise. Une personne était déjà partie auparavant. Elle avait prétexté partir en voyage. C. _____ était la première à démissionner sans donner de raisons factuelles indiscutables. Lors de l'entretien lors duquel M. A.D. _____ nous avait [demandé] les raisons de la démission de C. _____, nous avons tous peur de lui. Pour ma part, j'ai exprimé certains dysfonctionnements que j'avais constatés. J'ai ressenti sa réaction comme de la colère contenue comme s'il encaissait un électrochoc. Il n'a pas pris position directement sur ces remarques. Il a demandé si quelqu'un avait quelque chose à ajouter. Tout le monde s'est tu. Il a clos l'entretien. En vacances à l'étranger (week-end prolongé), à mon retour il m'attendait sur les escaliers à l'entrée de l'immeuble de l'entreprise. Il m'a convoqué dans son bureau et m'a annoncé mon licenciement. Je lui ai demandé pourquoi. Il m'a mentionné un e-mail que j'avais écrit à un marin, dont il avait jugé le ton trop sec. J'étais inquiète parce que je n'avais pas de nouvelle de ce marin et je lui ai fait remarquer que mon e-mail découlait plutôt de la conscience professionnelle. Il a abandonné rapidement ces arguments et m'a dit que la confiance était rompue. Il ne pouvait plus travailler avec moi car il estimait que j'avais monté un complot avec C. _____ pour détruire sa société. Il s'agissait d'un licenciement ordinaire avec libération immédiate de l'obligation de travailler. Il m'a accompagné à mon bureau pour que je prenne mes affaires sans me laisser seule, puis m'a demandé de quitter l'entreprise sans me laisser le temps de dire au revoir aux gens. Nous étions trois dans le bureau avec C. _____ et [...]. Cette

dernière a quitté l'entreprise peu de temps après moi, aussitôt après qu'elle a retrouvé un emploi. Nous avons conclu de mon licenciement que M. A.D. _____ avait voulu faire un exemple.

[...]

J'ai songé à démissionner dès mon premier jour de travail pour L. _____ SA. J'attendais toutefois d'acquérir une expérience suffisante dans cette entreprise pour éviter d'avoir des périodes d'emplois trop courtes sur mon curriculum vitae. Il s'agissait pour moi également de mon premier contact avec le monde des RH et j'avais besoin d'acquérir une expérience dans ce domaine. Je me suis ensuite annoncée au chômage. L'employeur a mentionné comme motif de licenciement "restructuration". Moi également. J'avais encore peur de lui et je ne voulais pas compromettre mes chances de retrouver un emploi en raison de mauvais renseignements qu'il aurait pu communiquer à des employeurs potentiels. Il ne m'a pas menacé de cela. Il m'a dit qu'il n'avait pas l'intention de me nuire, mais je n'avais pas confiance. Depuis cette affaire, nous sommes restées en contact régulier avec C. _____. Avoir été ensemble dans le bureau, c'est ce qui nous a sauvées. Je peux encore raconter l'anecdote suivante: nous avons un tableau blanc sur lequel nous notions les offres ou recherches d'emploi que nous avons faites en mettant des croix comme si nous remplissions une grille de loto dans l'espoir de gagner l'euromillion.»

Les procès-verbaux d'audition ont été transmis aux parties, lesquelles ne se sont pas déterminées plus avant.

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 (cf. art. 1 al. 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 (cf. 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 (cf. 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]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (cf. 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 (art. 93 let. a LPA-VD).

La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités chômage, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le point de savoir si la suspension de 36 jours de la recourante dans l'exercice de son droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée.

3. a) Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute, 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, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

b) 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 (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité. L'art. 16 al. 2 let. c LACI pose à cet égard le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est

exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

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 (cf. TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références citées ; cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 444). 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 (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références).

Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il lui appartient d'établir clairement, au moyen d'un certificat médical en particulier - lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement -, que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger (cf. Rubin, op. cit., p. 416 et les références citées ; cf. DTA 1964 n° 46 p. 130 et 1970 n° 15 p. 47). Pour examiner la question de savoir si l'assuré peut résilier un travail en raison de son état de santé, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (cf. TF C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec

son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (cf. Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Berne/Stuttgart 1987, vol. I, n° 30 et 31 ad art. 16, p. 235).

4. a) En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante a donné son congé le 30 mai 2012 pour le 30 juin 2012 sans s'être assurée au préalable d'obtenir un autre emploi. Il convient par conséquent de retenir qu'elle s'est trouvée sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, à moins qu'elle ne démontre qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conservât son emploi auprès de L. _____ SA.

b) Les faits auxquels la recourante se rapporte pour expliquer les raisons de la résiliation de son contrat de travail ne permettent pas d'en inférer que la situation dans laquelle elle se trouvait avait atteint un degré de gravité telle qu'elle justifiait une rupture immédiate des relations. En effet, même si la recourante était en désaccord avec la personnalité décrite comme impulsive de A.D. _____, administrateur de L. _____ SA, et que les conditions de travail semblaient désagréables, voire difficiles, ces motifs ne sont pas suffisants, au regard de l'assurance-chômage, pour justifier sa démission sans s'être assurée d'avoir trouvé un nouvel emploi. C'est ici le lieu de rappeler que des relations tendues avec des supérieurs hiérarchiques ou des collègues ne suffisent pas pour justifier un abandon d'emploi (cf. consid. 3b supra) ; il incombe en effet préalablement à l'employé de faire respecter ses droits, le cas échéant en ayant recours à la médiation de certaines autorités (telle l'inspection du travail, un syndicat, un office régional de placement) ou en faisant valoir ses droits en justice. Or, en l'espèce, on ne voit pas que la recourante ait accompli de telles démarches avant de présenter sa démission à son employeur, notamment s'agissant de la problématique des heures supplémentaires non compensées, trop vague et de surcroît non documentée.

Le certificat médical produit par la recourante ne lui est d'aucun secours. En effet, le médecin traitant n'explique pas sur quel

examen clinique il s'est basé et ne mentionne aucun diagnostic. Le certificat médical trop bref ne permet pas de tirer des conclusions quant à l'impact précis des conditions de travail de la recourante sur son état de santé, et à plus forte raison pour déduire que l'activité d'assistante des ressources humaines au sein de l'entreprise L._____SA était devenue nuisible à cette dernière. Le certificat médical indique en outre que la recourante traversait à l'époque une crise personnelle, élément qui avait contribué à augmenter les difficultés préexistantes dans les rapports avec son patron (cf. certificat médical du 6 décembre 2012 du Dr H._____). L'ambiance hostile telle que décrite par la recourante était ainsi vraisemblablement déjà présente avant juin 2012, et la recourante s'en était accommodée pour une période transitoire. Ainsi, on pouvait légitimement s'attendre à ce qu'elle persévère le temps de s'assurer d'avoir retrouvé un nouvel emploi, ce d'autant plus qu'elle a continué de travailler depuis le jour de sa démission jusqu'au 21 juin 2012, date de son incapacité de travail. Or c'est exactement l'alternative inverse qu'elle a suivie, en faisant ainsi intervenir délibérément l'assurance sociale alors qu'elle aurait pu l'éviter.

Enfin, la circonstance que la recourante a retrouvé un travail rapidement après le début de sa période de chômage n'est pas pertinente dans ce contexte.

En définitive, les tensions et les problèmes dont la recourante fait état n'apparaissent pas avoir été tels qu'il ne pût être exigé d'elle qu'elle conservât son poste d'assistance des ressources humaines au sein de l'entreprise L._____SA. Il s'ensuit qu'en résiliant les rapports de travail le 30 mai 2012 sans être assurée d'un autre emploi, la recourante s'est retrouvée au chômage par sa propre faute, s'exposant ainsi à une sanction au sens de l'art 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

5. La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute ; selon l'art. 45 al. 3 OACI, elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (cf. ATF 123 V 150, consid. 2). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 4 OACI), sous réserve de circonstances particulières qui peuvent amener l'autorité administrative ou les tribunaux à considérer que la faute est moyenne (cf. TFA C 226/98 du 15 février 1999, cité in : Rubin, op. cit., p. 440). A cet égard, un climat de travail hostile ne justifie pas un congé, mais cette circonstance peut en revanche constituer un motif de réduction du nombre de jours de suspension par rapport au seuil minimal prévu par l'art. 45 al. 3 let. c OACI (TF C 74/06 du 6 mars 2007).

b) En l'espèce, la recourante a rendu vraisemblable l'existence d'un climat de travail pénible au sein de la société L._____SA, lié notamment à la personnalité impulsive de son administrateur, lequel avait, par exemple, refusé catégoriquement et abruptement une discussion sur la mise en place d'un horaire flexible pour ces employés. De manière plus générale, les circonstances, dont A._____ a témoigné, ont démontré que les rapports de travail étaient rendus pesants par les accès de colère de M. A.D._____. Un certificat d'incapacité de travail pour la période dès le 21 juin 2012 ne suffit certes pas à établir une atteinte à la santé causée par l'environnement professionnel, au moment où la recourante a donné sa démission. Il rend néanmoins plausible que les tensions au travail étaient difficiles à supporter et qu'elles se sont encore aggravées après cette démission connue. Par ailleurs, dès lors que la recourante avait pris la décision de démissionner en raison de ces tensions, il ne se justifie pas de traiter l'absence de respect du délai de congé comme une circonstance aggravante par rapport à la démission comme telle.

Au vu de ce qui précède, on retiendra que si la recourante ne peut se prévaloir de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail, elle peut néanmoins faire valoir des circonstances particulières, justifiant une réduction de la durée de suspension à 21 jours au lieu de 36 jours.

6. a) En conclusion, le recours est partiellement admis, la décision attaquée étant réformée en ce sens que la sanction litigieuse est réduite à 21 jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage.

b) Il n'y a au surplus pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante n'étant pas représentée par un mandataire professionnel (art. 55 LPA-VD et 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est partiellement admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 5 octobre 2012 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est réformée en ce sens que la recourante est suspendue dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt et un jours.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- C. _____,
- 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 :