

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 25 novembre 2013

Présidence de Mme THALMANN, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

W._____, à Combremont-le-Petit, recourant,

et

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

Art. 30 al. 1 let. a et 30 al. 3 LACI; 44 al. 1 let. a et 45 al. 3 OACI

E n f a i t :

A. W. _____ (ci-après: l'assuré ou le recourant), alors employé par la succursale d' [...] de l'entreprise F. _____ (Suisse) SA, a travaillé du 19 mars 2012 au 28 février 2013 pour une mission auprès de la société Q. _____ SA dont le siège est à [...]. Selon contrat de mission daté du 18 mars 2012, l'assuré était engagé en qualité d'aide magasinier sur le site d' [...] de Q. _____ SA.

Selon un contrat de travail de durée indéterminée conclu le 20 février 2013, W. _____ a été engagé à plein temps, dès le 1^{er} mars 2013, par Q. _____ SA Centre de Production [...] en tant que "gestionnaire maintenance". L'engagement de l'assuré était notamment soumis aux conditions suivantes:

- | | |
|--------------------------------|--|
| "Fonction: | Gestionnaire maintenance
Votre activité actuelle pourra être modifiée au cours de votre carrière, selon votre développement personnel ou selon les réorganisations internes de notre Société. Vous pourrez être appelé à travailler dans n'importe quel secteur, en fonction des besoins de la production. Vous devez donc être prêt à envisager un changement de fonction. |
| Lieu de travail: | [...] |
| Clause de mobilité: | En fonction des besoins de l'entreprise, vous pourrez être amené à travailler sur d'autres sites Q. _____ en Suisse Romande. |
| Horaires: | La durée moyenne de travail est de 41.25 [heures] par semaine, réparties sur 5 jours. D'éventuelles heures supplémentaires peuvent être commandées par le supérieur hiérarchique et annoncées sans délai. Elles seront en principe compensées par un congé de durée équivalente. |
| Vacances: | Votre droit aux vacances est de 25 jours ouvrables par année civile complète. |
| Début des rapports de service: | Le 1 ^{er} mars 2013 |

- Période d'essai: Les 3 premiers mois de votre activité seront considérés comme période d'essai.
- Rémunération: Votre salaire de base brut sera de Frs. 5'500.- (+ le 13ème salaire payé en fin d'année au prorata temporis). Ce salaire sera également valable pour toute l'année 2013.
- Secret professionnel: Vous vous engagez envers quiconque, pendant et après la durée de votre engagement à une discrétion absolue sur les affaires de la société et sur ses activités, telles que les recherches, projets, stratégies, procédés, formules, recettes et installations de fabrication.

Pour le reste, nos rapports de service sont régis par le Règlement du personnel et le règlement d'entreprise ci-joints, dont les dispositions font partie intégrante de votre contrat de travail. [...]"

Par lettre datée du 12 avril 2013 et remise le même jour en mains propres à l'assuré, ce dernier a été licencié de son poste avec effet au 19 avril 2013, conformément au règlement du personnel de Q. _____ SA ainsi qu'à l'art. 335b CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911, RS 220), soit pendant le temps d'essai prévu contractuellement. Il était en outre dispensé d'effectuer son préavis et était immédiatement libéré de tout engagement.

A cette date, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Il a sollicité les indemnités de l'assurance-chômage à partir du 20 avril suivant. Sur le formulaire idoine complété le 13 avril 2013, W. _____ a notamment mentionné quant au motif de la résiliation intervenue, "Ce n'est pas clair pour moi, je pense qu'on avait plus besoin de moi."

Selon l'attestation de l'employeur établie le 29 avril 2013, Q. _____ SA a indiqué s'agissant du motif de la résiliation du contrat de service de l'assuré, "Rupture de période d'essai".

En réponse à la Caisse cantonale de chômage Agence du [...], Q. _____ SA Centre de Production [...] a communiqué, le 24 mai 2013, les renseignements suivants concernant les motifs liés au licenciement de l'assuré:

"Après avoir travaillé en temporaire comme aide magasinier auprès d'une agence temporaire, Monsieur W. _____ a été engagé en fixe en tant que gestionnaire maintenance du 01.02 [recte: 03].2013 au 30.04.2013.

A l'issue du deuxième mois, nous avons malheureusement constaté des écarts de comportement ce qui nous a conduit à rencontrer Monsieur W. _____ en date du 12 avril 2013. Au terme de l'entretien, son attitude, en inadéquation avec les valeurs de Q. _____, nous a contraints à mettre un terme à sa période d'essai.

Au sens des droits et devoirs du travailleur, nous pensons que Monsieur W. _____ est responsable de sa perte d'emploi.

Il n'existe pas d'avertissement écrit mais un rapport des faits qui nous ont conduits à mettre un terme à son contrat de travail (copie en pièce jointe). A ce jour le poste n'est pas encore repourvu mais le recrutement est en cours."

L'employeur précité a produit en annexe, la copie du rapport auquel il faisait référence et dont il ressort les éléments suivants:

"Entretien du 12 avril 2013 avec suite à la demande de W. _____

11h45

Présents: A. _____, B. _____

W. _____ informe que Mme B. _____ tient des propos diffamatoires à son encontre dans le département Engineering. Il est convaincu que Madame B. _____ cherche à le discréditer.

Suite à ces propos, Monsieur A. _____ demande à Madame B. _____ de les rejoindre afin de clarifier la situation.

Confrontation. Madame B. _____ lui demande de justifier les propos qu'il tient à son encontre, notamment dans quelle circonstance il estime être diffamé.

Les réponses données par W. _____ sont très vagues; il ne fournit aucun élément factuel. Son attitude amène Monsieur A. _____ à remettre en cause ces allégations. Devant le ton très agressif de W. _____ on lui demande de cesser ces accusations infondées et on lui fait remarquer que nous avons connaissance et des preuves concernant ses écarts de comportement vis-à-vis de certaines collègues féminines. A ce moment [W. _____] reconnaît avoir commis des erreurs de comportement et dit je cite «C'est vrai j'ai fait une connerie».

Monsieur A. _____ l'informe que son attitude subversive était inacceptable et l'informe que les faits qui lui sont reprochés seront discutés l'après-midi même avec les Ressources Humaines et la Direction.

A l'issue de l'entretien Madame B. _____ était effondrée et craignait des représailles physiques à son encontre.

14h00

Présents: A. _____, N. _____, G. _____

Echange sur la situation.

Faits reprochés à Monsieur W. _____

- Propos diffamatoires à l'encontre de Madame B. _____ ainsi que sur une collaboratrice des Ressources Humaines
- Attitude non conforme aux valeurs Q. _____

Décisions prises ensemble de mettre un terme au rapport de travail pendant la période d'essai sur la base des éléments ci-dessus."

A l'occasion de sa détermination du 18 juin 2013, l'assuré s'est exprimé comme il suit sur les éléments factuels avancés par son ancien employeur:

"N'ayant pas eu les vraies raisons de mon licenciement je ne peux que contester les faits reprochés.

Je travaillais en tant que temporaire depuis un an sans aucun problème. On m'a offert un poste fixe le 1^{er} mars 2013. Un nouveau chef est arrivé et souhaitait faire « de l'ordre » dans ses effectifs mais a engagé Madame B. _____ vraisemblablement pour me remplacer.

Les choses n'étaient pas très claires...

Selon moi la décision de me licencier a été prise pendant ma semaine [de] vacances. Le chef s'étant rendu compte, à mon avis, qu'une seule personne suffisait pour faire le travail de ma collègue et moi-même.

A aucun moment on ne m'a laissé m'exprimer lors de mon licenciement tout avait été préparé d'avance la seule chose que j'avais à faire c'était de quitter immédiatement l'entreprise."

Par décision du 21 juin 2013, la Caisse cantonale de chômage Agence du [...] a suspendu l'assuré dans son droit aux indemnités pendant seize jours à compter du 22 avril 2013. Les constatations de la caisse cantonale du [...] s'articulaient comme il suit:

"[...]

Vous avez travaillé auprès de Q. _____ et avez été licencié le 12 avril 2013 avec effet au 19 avril 2013, pour le motif suivant: Propos diffamatoires à l'encontre de Madame B. _____ ainsi que sur une

collaboratrice des Ressources Humaines - Attitude non-conforme aux valeurs Q._____.

Nous avons pris connaissance de votre correspondance du 18 juin 2013, nous exposant votre point sur les motifs ayant entraîné la rupture de votre contrat de travail.

Dans le cas d'espèce, il est établi que vous portez une part de responsabilité dans la perte de votre emploi.

La caisse retient donc une faute moyenne et fixe la suspension du droit à l'indemnité à 16 jours indemnisables."

Par décision sur opposition du 11 septembre 2013, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après: la Caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition formée le 25 juin 2013 par l'assuré et confirmé la décision précitée de la Caisse cantonale du [...]. Il en ressortait en particulier ce qui suit:

"[...]

En l'espèce, l'assuré a été licencié suite à un entretien concluant à une attitude non conforme aux valeurs Q._____ ainsi qu'à la formulation de propos diffamatoires à l'encontre de collègues. Il ressort clairement du procès-verbal de cet entretien que l'assuré a eu un comportement déplacé, lui-même l'a visiblement admis au cours de la discussion.

Sans ces problèmes, l'assuré aurait conservé sa place de travail selon contact téléphonique avec les ressources humaines de l'employeur.

Partant, il y a lieu de considérer que l'assuré porte une part de responsabilité dans son licenciement. Par conséquent, l'opposition est rejetée, la décision litigieuse est maintenue."

B. Par acte du 12 septembre 2013, W._____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Il a implicitement conclu à l'annulation de la décision sur opposition litigieuse. Le recourant expose n'avoir en aucun cas manqué de respect à qui que ce soit au sein de Q._____. A le suivre son licenciement serait consécutif à l'engagement d'une assistante administrative bénéficiant de meilleures compétences professionnelles. Il allègue que Q._____ chercherait une excuse afin de justifier le licenciement en question. Il précise par ailleurs avoir retrouvé un emploi auprès d'une manufacture horlogère au sein de laquelle il n'aurait aucun problème avec ses collègues masculins ou

féminins et donner satisfaction à son nouvel employeur s'agissant de son travail et de son comportement. Le recourant se décrit à ce propos comme une personne serviable et honnête. Il conteste vigoureusement la teneur du procès-verbal de son licenciement; l'assuré expose ne pas avoir su alors ce qui lui était reproché en réfutant qu'il aurait admis avoir eu un comportement déplacé durant son emploi chez Q._____. Il soutient au contraire s'être beaucoup investi dans cet emploi en y effectuant de nombreuses heures supplémentaires. A l'appui de ces allégations, ont également été adressés à la Cour, les 3 octobre 2013 et 8 octobre 2013, les deux documents suivants:

- Une déclaration écrite établie le 1^{er} octobre 2013 par X._____, à teneur suivante:

"Je souhaiterais apporter les informations sur le litige susmentionné. J'ai travaillé avec Monsieur W._____ durant plusieurs mois chez Q._____ SA à [...]. Il a toujours été correct avec moi ainsi qu'avec ses autres collègues.

Dévoué, honnête et très consciencieux, j'ai eu beaucoup de plaisir à travailler à ses côtés.

Quand il m'a informée de ce qui lui était arrivé chez Q._____, j'ai été surprise et très étonnée, c'est pourquoi je vous fais part de ce courrier.

A ce jour, Monsieur W._____ et moi-même sommes toujours en contact, malgré le fait que je ne suis plus employée chez Q._____ et ce, car je l'apprécie en tant qu'ami."

- Une déclaration écrite établie le 2 octobre 2013 par L._____, à teneur suivante:

"Par la présente je vous écris concernant M. W._____ qui m'a parlé de sa suspension du droit de chômage et souhaiterais vous faire savoir ce qui suit:

- M. W._____ travaille depuis le 4 juin [2013] chez T._____ Horlogerie en tant qu'employé de réception/expédition.
- Le connaissant depuis mon arrivée le 8 août [2013], j'aimerais vous confirmer que M. W._____ est une personne agréable à vivre, très honnête et surtout très gentil. Toujours présent pour soutenir ses collègues, il apporte beaucoup de bonne humeur au sein de l'équipe.

- M. W._____ est une personne humble, n'aimant pas les conflits, il fait de son mieux pour en parler à son supérieur pour éviter tout malentendu.

Voilà ce que je souhaitais apporter à votre attention."

Dans sa réponse du 18 octobre 2013, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a conclu au rejet du recours en renvoyant aux motifs figurant dans la décision sur opposition attaquée. L'intimée apporte également les précisions suivantes en lien avec la sanction prononcée:

"En effet, «un motif de sanction existe déjà lorsque l'atmosphère d'un atelier ou d'une entreprise est altérée par un travailleur et que celui-ci est licencié pour cette raison. La suspension du droit à l'indemnité ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs ou pour des causes professionnelles. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son congédiement pour qu'une sanction soit prononcée » (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} éd. 2006, p. 437).

En l'espèce, la collègue directe de M. W._____ ; Mme B._____, ne supportait plus les avances faites par ce dernier à son égard. Elle avait même peur de ses réactions du moment qu'elle lui avait fait comprendre qu'elle n'était pas intéressée par une relation autre que professionnelle. M. W._____ étant dans sa période d'essai et ne sachant pas comment pouvait évoluer la situation, l'employeur a décidé de mettre un terme à son contrat."

Par réplique du 24 octobre 2013, W._____ maintient les conclusions de son recours. Il se détermine comme il suit sur la réponse de la caisse:

- J'ai formé Mme B._____ au SAP [Systems, Applications, and Products for data processing] étant donné que j'avais le poste pour lequel elle a été engagée.
- A plusieurs reprises elle était extrêmement proche de moi, parfois à me toucher.
- Suite à cela elle m'a donné son numéro de portable.
- Evidemment nous avons échangé des sms en dehors du travail.
- A aucun moment sur le lieu de travail je n'ai fait quoi que ce soit de déplacé à son encontre.
- Mes sms ne comportaient rien que l'on puisse me reprocher.
- Par contre elle entretenait une relation par sms avec un collaborateur de Q._____ où là les sms, elle me les a montré, comportaient des avances très osées.
- Il a donc été facile de modifier le N° de portable avec le mien pour que les sms envoyés par le collaborateur portent mon nom.
- Je vous laisse faire la manipulation sur Iphone, une enfant de 10 ans peut le faire.

Pour ces motifs je persiste que mon licenciement a été uniquement dirigé pour se débarrasser de moi étant donné que Mme B. _____ a une meilleure qualification et que tout ceci a été orchestré.

Je suis fatigué de devoir dépenser une telle énergie pour justifier la vérité face à la caisse de chômage et à votre cour.

Les courriers de Mme X. _____ et M. L. _____ prouvent que je ne suis pas la personne que l'on cherche à faire passer.

Par ces motifs je demande le paiement des 16 jours bloqués."

Dans sa duplique du 18 novembre 2013, la caisse maintient sa position tendant au rejet du recours. Elle indique ne pas avoir de déterminations complémentaires à apporter.

Le 20 novembre 2013, la duplique de l'intimée a été communiquée, pour information, au recourant.

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 et 128 al. 2 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 (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 (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

b) Est litigieuse la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant durant seize jours dès le 22 avril 2013, pour perte d'emploi causé par la propre faute de l'assuré. La valeur litigieuse étant ainsi inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge instructeur statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36], applicable par renvoi de l'art. 83c al. 2 LOJV [loi vaudoise du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire, RSV 173.01]).

2. a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). Autrement dit, deux conditions doivent être réalisées pour qu'une sanction puisse être valablement prononcée au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI: il faut, d'une part, qu'existe un comportement précis du travailleur, et, d'autre part, que ce comportement ait donné à l'employeur un motif de résiliation du contrat de travail (Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, n° 5.8.11.4.1 p. 432).

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO ([loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse, RS 220]; TF 8C_302/2012 du 19 juillet 2012, consid. 5). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire (TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012, consid. 4). Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1; TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010, consid. 3 et la jurisprudence citée, C 254/2006 du 26 novembre 2007, consid. 3; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches

Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 2^{ème} éd. 2007, n° 830-831 p. 2426 ss). 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 seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 et les arrêts cités; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 loc. cit; TFA C 190/2006 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 et C 218/2005 du 10 juillet 2006, consid. 2; Rubin, Assurance-chômage, op. cit., n° 5.8.11.5.4 p. 444).

b) Dans le domaine des assurances sociales, le juge doit, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement, rendre son arrêt suivant le principe probatoire de la vraisemblance prépondérante, principe selon lequel la simple possibilité d'un état de fait donné ne suffit pas à satisfaire aux exigences de preuve, le juge devant plutôt s'en tenir à la présentation des faits qu'il considère comme la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements (ATF 125 V 193 consid. 2 et 121 V 45 consid. 2a).

3. La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder en l'occurrence soixante jours (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a); de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

4. a) En l'occurrence, l'ancien employeur du recourant a exposé l'avoir licencié à la suite d'écarts de comportements contraires aux valeurs défendues par l'entreprise. A l'appui de ses dires, il a produit un procès-verbal d'entretien dont il résulte que le recourant a été confronté à l'une de ses collègues contre laquelle il avait porté des accusations qui se sont

avérées infondées, qu'il s'est montré agressif et que lorsqu'il lui a été dit qu'il y avait des preuves concernant ses écarts de comportement vis-à-vis de certaines collègues féminines, il avait admis avoir commis des erreurs de comportement. Toujours selon ce procès-verbal, la décision a été prise en présence du recourant de résilier son contrat pendant le temps d'essai compte tenu des faits qui lui étaient reprochés (propos diffamatoires tenus à l'encontre de deux collègues et attitude non conforme aux valeurs de l'employeur).

Cet employeur a résilié le contrat de travail pendant le temps d'essai en respectant le délai légal. En effet, selon l'art. 335b al. 1 CO, pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours. Aucune motivation n'est exigée. Ainsi, au cas où l'employeur souhaitait confier le poste du recourant à une autre personne, on ne voit pas ce qui l'aurait empêché de résilier le contrat. Il n'avait ainsi aucun intérêt à reprocher au recourant son comportement si celui-ci avait été exempt de toute critique. A cela s'ajoute que l'employeur a expressément écrit dans sa lettre du 24 mai 2013 que le poste du recourant n'était pas encore repourvu et qu'un recrutement était en cours.

L'allégation du recourant, selon laquelle son licenciement est dû au fait que son employeur voulait confier son poste à une autre personne plus qualifiée, n'apparaît ainsi pas crédible.

En ce qui concerne la déclaration de X._____, elle mentionne avoir collaboré avec le recourant durant plusieurs mois au sein de Q._____ et se décrit comme une amie de celui-ci qu'elle dit apprécier en cette qualité. Partant sa déclaration, qui n'intervient qu'en procédure de recours, n'apparaît pas suffisamment objective pour permettre d'apprécier le comportement général du recourant avec l'ensemble de ses collègues dans son ancien emploi. Quant à la déclaration de L._____, elle a exclusivement trait au comportement du recourant dans son nouvel emploi dans l'horlogerie et ne permet donc pas de remettre en cause les dires de l'employeur.

En définitive, le recourant ne démontre d'aucune manière l'inexactitude du procès-verbal d'entretien du 12 avril 2013. Force est dès lors de retenir que c'est bien son comportement qui a donné lieu à son licenciement, le recourant s'étant ainsi retrouvé sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI en relation avec l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Une suspension du droit à l'indemnité est dès lors fondée.

b) En ce qui concerne la quotité de celle-ci, compte tenu de l'ensemble des circonstances, il y a lieu de considérer que la suspension de seize jours qui a été infligée au recourant respecte le principe de proportionnalité (ATF 139 V 164 précité consid. 4.3) et est conforme à l'art. 45 al. 3 OACI, de sorte qu'elle doit être confirmée.

5. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

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 (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
le juge unique
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours déposé par W. _____ est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 11 septembre 2013 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 :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- W. _____,
- 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 :