

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 26 mars 2015

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

V. _____, à Gland, 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 let. b
OACI**

E n f a i t :

A. V._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), ressortissant italien et titulaire d'une autorisation d'établissement en Suisse de type « C » a travaillé, du 6 octobre 2008 au 30 septembre 2012, en qualité de vendeur puis magasinier à temps plein auprès de la succursale de [...] de la société Z._____ SA de siège à [...].

Le 13 septembre 2012, l'assuré s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Il a sollicité le versement des prestations de l'assurance-chômage à partir du 1^{er} octobre suivant. Il ressort de son dossier ouvert auprès de la Caisse cantonale de chômage Agence de [...] qu'après s'être vu adresser plusieurs avertissements écrits de la part de Z._____ SA en lien avec son comportement à sa place de travail, l'assuré a finalement été licencié selon courrier du 16 juillet 2012 de cet employeur. Invité par sa caisse de chômage à fournir ses explications écrites et détaillées au sujet des raisons invoquées par son ex-employeur, l'assuré en a contesté le bien-fondé selon courrier du 16 octobre 2012, exposant avoir été victime de mobbing de la part de ses supérieurs hiérarchiques, lesquels l'avaient licencié pour des motifs économiques et non pour ceux invoqués en l'occurrence.

B. A compter du 5 novembre 2012, l'assuré a été employé par l'entreprise F._____ SA à [...], propriété de Q._____ société coopérative (ci-après : Q._____) dont le siège est à [...]. Selon contrat de travail du 26 octobre 2012, l'assuré était engagé en tant que magasinier/vendeur auprès du secteur magasin F._____ à [...] pour un salaire mensuel brut de 4'000 francs.

Par lettre du 30 juillet 2014 remise le même jour en mains propres à l'assuré, ce dernier s'est vu licencier de son poste avec effet au 30 septembre 2014, soit dans le délai légal de deux mois. Il était mentionné que malgré différents avertissements oraux ainsi qu'un avertissement écrit du 15 janvier 2014, aucune amélioration n'ayant été

constatée de la part de l'assuré dans l'accomplissement de son travail, il avait dû être pris la décision de mettre un terme à son contrat de travail. Selon une lettre recommandée du 4 septembre 2014 de l'employeur, le terme du congé précité a été reporté au 31 octobre 2014, l'assuré ayant été en incapacité de travail pour cause de maladie en août 2014.

Par lettre recommandée adressée le 29 septembre 2014 à Q._____, l'assuré a contesté le bien-fondé de son licenciement ; il indiquait n'avoir jamais reçu d'avertissements oraux ; quant à l'avertissement signifié par écrit, l'assuré l'estimait injustifié.

Le 30 octobre 2014, l'assuré s'est réinscrit en tant que demandeur d'emploi à 100% auprès de l'ORP de [...]. Il a sollicité le versement de l'indemnité de chômage (IC) à partir du 1^{er} novembre suivant. Sur l'« Attestation de l'employeur » complétée le 23 octobre 2014, en ce qui concerne le motif de la résiliation, Q._____ renvoyait à sa lettre de résiliation.

En réponse à la Caisse cantonale de chômage Agence de [...], Q._____ a communiqué le 31 octobre 2014, les renseignements suivants :

“En réponse à vos différentes questions, nous pouvons vous donner les informations suivantes :

- [1. Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?]
 - Les motifs sont clairement indiqués dans la lettre de résiliation et l'avertissement daté du 15 janvier 2014.
- [2. Le comportement ou la qualité du travail de notre assuré ne vous donnaient-ils pas satisfaction ? Dans ce cas, l'avez-vous informé ? (merci de joindre copie de tout document de preuve, lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)
3. L'assuré a-t-il négligé des obligations professionnelles ? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)]
 - Travail insatisfaisant. Oui, lettre d'avertissement datée du 15.01.2014.
- [4. Sans le motif invoqué, l'assuré aurait-il été licencié de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?]

- Il n'y aurait pas eu de licenciement sans les motifs invoqués.

[5. A votre avis, l'assuré porte-t-il une responsabilité dans la perte de son emploi ?]

- Oui, il porte une responsabilité car nous lui avons offert une opportunité de s'améliorer suite à l'avertissement.

[6. Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi ?]

- Oui, le poste a été pourvu.

En complément et selon votre demande, vous trouverez ci-joint une copie de la lettre d'avertissement et de la lettre de résiliation."

Etait jointe, une lettre du 15 janvier 2014 remise en mains propres à l'assuré par ses supérieurs hiérarchiques, à la teneur suivante :

"Avertissement

Monsieur,

Nous nous référons à l'entretien que vous avez eu avec Monsieur K._____ le 19 décembre 2013 et vous confirmons notre avertissement.

En effet, la qualité de votre travail et votre implication ne nous donne[nt] pas entière satisfaction. Nous vous demandons d'appliquer à l'avenir les consignes concernant le tournus des datas des boissons, de l'utilisation de l'élévateur, la facturation (erreurs fréquentes) et le rangement des palettes sur les étagères.

Nous vous demandons également plus de dynamisme et d'application dans l'exécution de vos tâches pour éviter les erreurs (exemple l'inventaire !).

Nous sommes persuadés que vous êtes capable d'apporter les améliorations selon nos exigences.

Si tel n'était pas le cas, notre collaboration ne pourrait se poursuivre.

Nous vous adressons, Monsieur, nos meilleures salutations.

F._____ SA

Pris connaissance le 22.01.14

B._____ K._____ V._____
Signatures"

A l'occasion de sa détermination du 5 novembre 2014 sur les éléments factuels avancés par son ancien employeur, l'assuré a indiqué

avoir contesté sa lettre de licenciement à trois reprises sans avoir reçu de réponse. Il a produit en ce sens une lettre non datée adressée par ses soins au Service du personnel de Q._____ et libellée en ces termes :

“Par la présente je conteste l’avertissement reçu en date du 31 Juillet 2014.

En effet, le fait d’avoir signé l’avertissement ne signifie pas pour moi que je suis en accord avec ce qui m’est reproché mais uniquement sa prise de connaissance.

On me reproche mon manque de motivation et d’erreurs à mon travail ce que je conteste vigoureusement.

Je tiens à vous informer que mon supérieur me confie trop de tâches à remplir seul alors que mes collègues en ont généralement que deux. Il m’est par la suite bien évidemment reproché de ne pas mettre tout mon entrain dans l’accomplissement des tâches car lorsque mes collègues ont terminé leur travail le mien ne l’est pas.

Evidemment car j’ai deux fois plus de travail.

Je ne comprends pas mes erreurs mais ce n’est pas grave vu que je fais des erreurs, pourquoi il me laisse des responsabilités ? Je suis toujours arrivé à l’heure et aussi quand il en avait besoin de changer d’heure ou changer les jours de congé. Aussi mes collègues font des erreurs mais ce n’est pas grave car en fait il ne m’a pas toujours aimé car dès le début il avait quelque chose contre moi.

Lui aussi il fait des erreurs mais ce n’est pas grave c’est un chef.

Je vous assure de toute ma bonne volonté mais si l’on me demande d’accomplir des tâches qui ne sont pas réalisables seul, j’en suis le premier désolé !

Je tiens également à vous informer que suite à cet avertissement, Monsieur K._____ ne se comporte pas très bien par rapport à mon égard.

Je vous demande donc par la présente d’annuler l’avertissement reçu en date du 31 juillet qui me semble totalement injustifié et également vous prie de prendre des dispositions afin de respecter mon intégrité personnelle car les propos tenus par Monsieur K._____ me semblent à mon égard assimilés comme du mobbing.

Je reste à votre disposition pour un entretien à votre convenance.”

Par décision du 28 novembre 2014, la Caisse cantonale de chômage Agence de [...] a suspendu l’assuré dans son droit aux indemnités pendant seize jours indemnisables à compter du 3 novembre 2014, ceci en vertu des art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale sur

l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982, RS 837.0), 44 al. 1 let. a et 45 al. 1 - 3 OACI (ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983, RS 837.02). L'autorité retenait que malgré un avertissement écrit en date du 15 janvier 2014, l'assuré avait été licencié de son travail chez Q._____ pour le 31 octobre 2014 au motif de trop d'erreurs et du non-respect des consignes. Or, en donnant un motif de résiliation du contrat de travail à son employeur de par son comportement, une faute de degré moyen était dès lors imputable à l'assuré dans la perte de son emploi.

Par décision sur opposition du 9 février 2015, la Caisse cantonale de chômage Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition formée le 3 décembre 2014 par l'assuré et confirmé la décision précitée de son agence de [...]. Ses constatations étaient les suivantes :

"[...]

6. Il est vrai que les griefs reprochés à l'assuré en lien avec son « *implication* » et son manque de « *dynamisme* » (avertissement du 15.01.14) ne sauraient constituer des motifs concrets au sens de la LACI permettant de qualifier le comportement de l'assuré de fautif, ceux-ci relevant d'une appréciation subjective de l'employeur.

En revanche, le non-respect des consignes et le nombre fréquent d'erreurs constituent des motifs concrets et objectifs donnant à Q._____ une raison de résilier le contrat de travail. L'employeur a expliqué à l'opposant de manière circonstanciée quelles consignes il se devait d'appliquer à l'avenir, à savoir celles relatives aux tournus des datas des boissons, à l'utilisation de l'élévateur, à la facturation et celles liées au rangement des palettes sur les étagères. Q._____ a également souligné les tâches où l'assuré commettait des erreurs, soit lors de la facturation et lors de l'inventaire.

Concernant le non-respect des consignes, l'opposant soutient à sa décharge être toujours arrivé à l'heure et porter ses chaussures de sécurité. Ce qui précède ne le libère pas pour autant d'appliquer les consignes mentionnées dans l'avertissement écrit (tournus des datas des boissons, utilisation de l'élévateur, facturation et rangement des palettes sur les étagères).

S'agissant desdites erreurs, ce dernier a déclaré à son employeur ne pas les comprendre. Il est regrettable que l'assuré

ait attendu d'être licencié pour le faire savoir. S'il ne comprenait pas les erreurs qu'on lui reprochait, il lui appartenait d'en demander des explications après avoir pris connaissance de l'avertissement écrit. L'assuré a également attendu d'être licencié pour informer l'employeur qu'il contestait les erreurs qu'il lui reprochait.

Il en va de même s'agissant du comportement de son supérieur. Il aurait dû informer Q._____ dès le début des menaces verbales ou du harcèlement que l'opposant situe « *suite à cet avertissement* » qui pour rappel a été rédigé en janvier 2014. Il a cependant attendu son licenciement intervenu à fin juillet 2014 pour en avertir l'employeur. S'agissant toujours du comportement irrespectueux de son supérieur, on s'étonne que l'assuré n'en ait pas informé son syndicat.

En outre, l'assuré affirme que son comportement n'a jamais fait l'objet d'avertissement oraux. Il se méprend. En effet, l'avertissement écrit a été précédé par un entretien déroulé le 19 décembre 2013, lors duquel l'employeur lui a fait savoir oralement les reproches qu'il a par la suite confirmés par écrit.

L'autorité d'opposition considère qu'en faisant preuve de diligence dans le respect des consignes et de professionnalisme en sollicitant en temps utile des explications à Q._____ sur les points qu'il lui reprochait et qu'il ne comprenait pas, l'assuré aurait pu éviter ou modifier le comportement fautif qui est à l'origine de la résiliation et de son chômage. En effet, le 30 juillet 2014, soit plus de six mois après l'avertissement écrit rédigé le 15 janvier 2014, l'employeur, constatant que l'opposant faisait « toujours autant d'erreurs » et ne respectait « pas les consignes », l'a licencié.

Les deux conditions pour qu'une suspension sous l'angle de l'art. 44 al. 1 lit. a OACI puisse être prononcée sont réalisées s'agissant du cas d'espèce. Le chômage de l'opposant doit donc être qualifié de fautif au sens de la LACI. Partant, il doit être suspendu dans son droit aux IC [indemnités de chômage] conformément à l'art. 30 al. 1 lit. a LACI. La qualification de la faute retenue par l'agence, soit une faute moyenne, est confirmée.

7. Reste à analyser si la durée de la suspension est conforme au droit applicable en la matière.

Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure : de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et enfin, de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

8. L'autorité de céans a confirmé le degré de la faute commise par l'assuré, soit une faute moyenne. C'est donc conformément à la disposition légale précitée que l'agence a fixé la durée de la suspension à 16 jours indemnisables. La décision de l'agence sera donc également confirmée sur ce point.[...]"

C. Par acte non daté mais déposé le 11 février 2015 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, V._____ a recouru

contre la décision sur opposition précitée en concluant implicitement à son annulation. Il conteste le non-respect des consignes et le nombre fréquent d'erreurs qui lui sont imputés à faute en lien avec la perte de son emploi chez F._____ ; à le suivre, il aurait toujours contrôlé les datas des boissons, utilisé correctement l'élévateur, rangé les palettes à leur emplacement et effectué la facturation comme demandé. Il explique avoir dû attendre jusqu'à son licenciement pour obtenir des explications, son responsable direct refusant de lui en donner. Il dit également ne pas s'être adressé plus tôt à Q._____ car il pensait commettre lui-même des erreurs dans son travail ; or, selon lui, dites erreurs étaient le fait de son supérieur qui ne contrôlait pas les datas, qui disposait mal les palettes et qui ne mettait jamais l'élévateur en charge. Le recourant avance disposer de photographies attestant du bien-fondé de ses allégations.

Dans sa réponse du 16 mars 2015, la caisse intimée a proposé le rejet du recours et le maintien de la décision sur opposition querellée. Elle a transmis son dossier complet.

Le 23 mars 2015, le recourant a produit diverses photographies, un document intitulé « Journal Soldes » du mois de septembre 2014 ainsi qu'une série d'extraits de témoignages d'anciens collaborateurs de magasins libre-service « hard-discount ».

Au terme de sa réplique datée du 13 septembre 2011 et reçue le 27 mars 2015, le recourant a maintenu ses précédentes conclusions. Il cite les témoignages d'anciens cadres du réseau français des magasins F._____ et relève des rythmes ainsi qu'une pression décrits comme insupportables ayant conduit à de nombreuses démissions récentes au sein de la direction régionale de Barbey (F).

D. Il ressort du dossier transmis par l'intimée qu'après son licenciement par Q._____, le recourant a été engagé le 15 novembre 2014 par A._____ Suisse SA, en qualité de vendeur à temps partiel (70%) auprès de la succursale de [...]. Il a ensuite été licencié de ce poste avec effet à partir du 17 janvier 2015, selon lettre du 9 janvier 2015

remises en mains propres. Les motifs invoqués consistaient en des différences de caisse négatives, en un travail exécuté de façon lente et désintéressée ainsi qu'en trois plaintes de clients (une en raison d'une réponse insatisfaisante à une demande de renseignements et les autres liées à des encaissements incorrects).

Le 22 janvier 2015, A. _____ Suisse SA a répondu à la caisse qu'en respectant les consignes de sécurité et si les événements précités ne s'étaient pas produits, V. _____ aurait conservé son emploi. Dans un courrier ultérieur à l'intimée, ce dernier a contesté la véracité des faits mentionnés par A. _____ Suisse SA à la base de son congédiement.

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) Est litigieuse la suspension du droit à l'indemnité de chômage (IC) du recourant durant seize jours dès le 3 novembre 2014, pour perte d'emploi causée 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 cantonale 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, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, ad art. 30 n. 23 ss. p. 305).

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (par exemple en cas de restructuration). Il n'est de plus 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). 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). 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 (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 24 p. 306). Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils

débouchent sur une résiliation du contrat de travail peuvent concerner tout d'abord les rapports de travail (mauvaise exécution du travail ; prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté ; non-respect des instructions de l'employeur [dans certaines limites : ATF 112 V 242 ; DTA 2010 p. 222] ; comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard des collègues ou de la hiérarchie ; incompatibilités caractérielles ; manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ; manque de ponctualité ; utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles [DTA 1988 p. 91]). Mais il peuvent aussi concerner des aspects qui ont trait à la vie privée du travailleur, pour autant que les aspects en cause aient une influence soit sur la décision de l'employeur de le garder ou au contraire de se séparer de lui, soit sur la possibilité ou non, pour l'employé, de continuer à exécuter le travail demandé (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 26 p. 306).

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 (Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 31 p. 308). Pour devoir éventuellement être pris en compte, les reproches doivent être précis. 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, consid. 4; TFA C 190/2006 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 et C 218/2005 du 10 juillet 2006, consid. 2; Rubin, op. cit., ad art. 30 n. 31 p. 308).

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. a) En l'espèce, Q. _____ a exposé avoir licencié le recourant en raison d'un travail insatisfaisant fourni par celui-ci en dépit des avertissements signifiés. Il a produit en ce sens une lettre d'avertissement datée du 15 janvier 2014 dont il résulte une liste de consignes concrètes que cet employeur demandait au recourant d'appliquer dorénavant dans l'exécution de son travail comme vendeur au sein du magasin F. _____. Or, malgré les mises en garde et jusqu'à la fin du mois de juillet 2014, il n'a pas été constaté d'amélioration dans le travail de l'assuré. Dans ces circonstances, Q. _____ a résilié le contrat de travail par écrit le 30 juillet 2014 pour le terme du délai légal de congé de deux mois, date reportée finalement d'un mois, soit au 30 octobre 2014, en raison d'une période de protection (cas de maladie du recourant en août 2014 ; cf. art. 335c al. 1 et 336c al. 1 let. b CO [code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]).

Dans la décision attaquée, l'intimée reproche au recourant un manque de diligence dans le respect des consignes données et de professionnalisme en n'ayant pas sollicité en temps utile des explications de la part de Q. _____ sur les points qui lui étaient reprochés et que l'assuré ne comprenait pas. La caisse retient que le licenciement intervenu plus de six mois après l'avertissement écrit de janvier 2014 est imputable à faute au recourant, l'employeur précité constatant le 30 juillet 2014 que le recourant faisait « toujours autant d'erreurs » et ne respectait « pas les consignes » malgré l'opportunité qui lui avait été donnée de s'améliorer suite à l'avertissement en question.

Le recourant conteste les motifs invoqués par Q. _____ à la base de son licenciement. Il soutient avoir toujours respecté les instructions de l'employeur notamment par le contrôle des datas des boissons, par l'utilisation correcte de l'élévateur, par le rangement systématique des palettes à leur emplacement ainsi qu'en effectuant la facturation comme demandé ; le recourant reporte sur son supérieur direct la responsabilité du non-respect des consignes reçues et de ses erreurs ainsi que le fait d'avoir été contraint d'attendre son licenciement à fin juillet 2014 pour solliciter des explications sur les éléments qui lui

étaient reprochés. Il a exposé à l'intimée n'avoir jamais reçu aucun avertissement par oral excepté celui injustifié, signifié par écrit en janvier 2014.

b) Force est en premier lieu de constater que l'allégation du recourant selon laquelle son comportement n'aurait jamais fait l'objet d'avertissements oraux avant son licenciement à fin juillet 2014 ne peut être suivie. Comme l'intimée le relève à raison dans sa décision, il ressort de la teneur même de l'avertissement écrit de janvier 2014 que celui-ci a été précédé par un entretien du 19 décembre 2013 entre l'assuré et son supérieur direct lors duquel ce dernier a fait part oralement des reproches qu'il a par la suite confirmés par écrit au recourant.

S'agissant des griefs élevés par le recourant à l'encontre de son ancien chef chez F._____, ils n'apparaissent pas suffisamment objectifs pour permettre d'apprécier, voire d'excuser le cas échéant, le comportement du recourant en lien avec le non-respect des consignes précises données et les erreurs commises; les éléments de preuve du recourant ne sont pas pertinents dès lors qu'ils ont trait pour la majorité à des témoignages d'anciens employés de magasins libre-service « hard-discount » situés en France et n'ont donc aucune utilité pour traiter du cas particulier. D'autre part, les photographies commentées et le document « Journal Soldes » du mois de septembre 2014 également produits ne sont pas de nature à étayer les manquements et/ou erreurs de la part de son supérieur dont se prévaut le recourant en lien avec son licenciement. Les allégations du recourant apparaissent d'autant moins crédibles qu'il ressort de son dossier qu'il a déjà connu par le passé le même type de situation que celle qui nous occupe, soit lors de son licenciement de son poste de vendeur chez Z._____ SA au 30 septembre 2012 ; congédié après plusieurs avertissements écrits en relation avec son comportement à sa place de travail, V._____ en avait contesté le bien-fondé devant l'intimée, arguant avoir été victime de mobbing de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Pareille situation s'est de surcroît à nouveau produite ultérieurement au cas qui nous occupe ; à peine plus de deux mois après son engagement comme vendeur à temps partiel à la mi-novembre 2014, la société A._____ Suisse SA s'est vue contrainte de

mettre un terme à sa collaboration avec l'assuré en raison du non-respect par ce dernier des consignes de sécurité, d'un travail exercé avec lenteur et désintérêt ainsi que de trois plaintes de clients du magasin. Or, le recourant a contesté une nouvelle fois la véracité des manquements et des reproches à la base de son congédiement.

En définitive, le recourant échoue à démontrer au degré de vraisemblance prépondérante applicable avoir fait preuve de comportements évitables, en l'occurrence s'être montré diligent dans le respect des instructions précises communiquées oralement puis confirmées par écrit à la fin janvier 2014 et avoir agi professionnellement en sollicitant, le cas échéant en temps utile, les explications dont il avait besoin auprès de Q._____.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage, se trouvant 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. a OACI.

4. La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension.

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).

La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise, non en fonction du dommage causé (cf. 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 moyenne en cas de perte de travail fautive. La qualification de la faute, eu égard aux considérations qui précèdent (cf. consid. 3 supra), ne prête pas le flanc à la critique.

La suspension de 16 jours correspond au minimum de la durée légale de la suspension en cas de faute de gravité moyenne (cf. art. 45 al. 3 let. b OACI), 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 16 jours dans son droit à l'indemnité de chômage à compter du 3 novembre 2014.

5. 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 11 février 2015 par V._____ est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 9 février 2015 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 :

- V. _____,
- 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 :

