

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 17 novembre 2015

---

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique  
Greffier : M. Bohrer

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**N.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant, représenté par M. **J.**\_\_\_\_\_, à [...],

et

**CAISSE DE CHÔMAGE A.**\_\_\_\_\_, à [...], intimée.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a, 45 al. 3 let. a à c et al. 4  
OACI ; 20 let. B OIT**

**E n f a i t :**

**A.** N.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant) s'est inscrit au chômage une première fois le 23 octobre 2014, puis une nouvelle fois le 14 février 2015 en indiquant que son contrat de travail avait été résilié le 1<sup>er</sup> juin 2014 pour le 31 décembre 2014, officiellement parce qu'il n'avait pas donné suite à un rendez-vous avec son responsable. Il indiquait qu'il s'agissait d'un licenciement abusif. L'assuré a été en arrêt maladie du 18 juillet 2014 au 19 octobre 2014.

L'assuré avait été engagé en qualité d'interprète par l'Association E.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur ou l'association) depuis le 1<sup>er</sup> juin 2001 pour une durée indéterminée. Il s'agissait d'un emploi sur appel. Le contrat de travail prévoyait notamment sous l'intitulé « Litige » que « l'interprète/médiateur culturel dont le service utilisateur se plaindrait auprès du Service O.\_\_\_\_\_, s'engage à participer à un entretien, non rémunéré, avec les responsables du Service O.\_\_\_\_\_ afin d'élucider les causes du problème ».

Invité à se déterminer, l'employeur de l'assuré a remis à la Caisse de chômage A.\_\_\_\_\_ (ci-après : la caisse ou l'intimée) des courriers qu'il avait adressés à l'assuré les 20 février, 3 avril et 24 novembre 2014 et qui relataient les circonstances qui ont mené à la résiliation du contrat de travail par l'employeur.

Le courrier que l'une des responsables de l'association a adressé à l'assuré le 20 février 2014 mentionne ce qui suit :

« (...) Je ne peux que constater, après la nouvelle annulation du rendez-vous prévu, le 6 février dernier, qu'il est particulièrement difficile de mettre en place un tel suivi avec vous. Cet entretien vous a été demandé en décembre dernier déjà. Dans un premier temps, vous n'avez simplement pas répondu à mes e-mails et quand j'ai enfin réussi à vous joindre par téléphone en début d'année, vous m'avez fixé un rendez-vous près d'un mois plus tard. Vous l'annulez enfin, quelques heures auparavant par sms : vous avez assuré vos

interventions du jour avec la grippe, mais votre état ne vous permet pas d'honorer notre rendez-vous. De plus, vous me demandez de m'adresser à vous par voie écrite et postale !

J'estime vous avoir suffisamment manifesté au cours de notre collaboration que je tenais au dialogue : les entretiens demandés ont pour but d'apporter des réponses aux problèmes rencontrés de manière constructive.

J'ai sollicité un entretien avec vous, suite au retour d'un collaborateur du Service social de [...]. Au mois de novembre 2013, vous avez refusé au dernier moment de réaliser un mandat que j'avais confirmé à notre partenaire, après avoir reçu votre réponse favorable. Vous vous seriez permis de dire que vous n'aviez pas connaissance des modalités de ce mandat, en particulier du montant de la rémunération prévue, alors que toutes ces informations vous avaient été communiquées par mes soins par écrit. Dans vos interactions avec ce client, vous semblez avoir fait preuve de peu de diplomatie et de diligence à l'égard de votre employeur.

Par ailleurs, vous n'avez toujours pas honoré votre engagement à obtenir le certificat suisse d'interprète. Enfin, il paraît que vous n'avez participé à aucune supervision, ni réunions d'interprètes en 2013. Ceci ne correspond pas à nos exigences envers les interprètes engagés par notre association ni notre façon de concevoir nos liens de collaboration.

Pour poursuivre notre collaboration de travail, je vous demande de convenir d'un entretien avec moi qui doit avoir lieu avant le 20 mars 2014. A l'issue de cet entretien, des objectifs seront définis, qui devront être atteints sans ajournement. »

Le 3 avril 2014, par lettre recommandée et pli simple, l'employeur a rappelé le contenu de son courrier du 20 février précédent, resté sans réponse, et l'obligation pour l'assuré de convenir d'un entretien avec son responsable. Il mettait finalement en demeure l'assuré d'assister à une séance d'ici au 15 avril 2014, à défaut il serait mis fin au contrat de travail.

Le 15 mai 2014, l'employeur a mis fin au contrat de travail avec effet au 30 juin 2014 par lettre recommandée et sous pli simple, a invité l'assuré à restituer des documents et à lui communiquer la liste de ses rendez-vous planifiés au-delà du 30 juin 2014.

Le 22 juillet 2014, l'employeur a rappelé ses obligations à l'assuré quant à la restitution de certains documents.

Le 9 août 2014, l'assuré a indiqué à son employeur que lorsqu'il avait appris son licenciement il avait été en état de choc, qu'il contestait les reproches qui lui étaient faits, qu'il avait toujours travaillé à l'entière satisfaction de ses clients et qu'il était au bénéfice de trois mois de préavis comme le prévoyait son contrat de travail. A l'appui de ces allégations, il fournissait un certificat médical attestant une incapacité de travail du 18 juillet au 17 août 2014.

Par courrier du 1<sup>er</sup> septembre 2014, l'employeur a accepté de prolonger le contrat au 30 septembre 2014 en raison des incapacités de travail de l'assuré.

Par courrier du 14 octobre 2014, l'employeur a à nouveau rappelé ses obligations à l'assuré quant à la restitution de certains documents.

Le 21 octobre 2014, l'assuré a indiqué qu'il n'avait toujours pas reçu les renseignements qu'il demandait à son employeur et a annexé deux certificats médicaux.

Par courrier du 30 octobre 2014, l'employeur s'est étonné de n'avoir jamais reçu les deux certificats médicaux joints au courrier de l'assuré du 21 octobre 2014, seul le certificat maladie original du 18 juillet au 17 août 2014 étant en sa possession. Au surplus, il a encore une fois réitéré sa demande figurant dans sa lettre de licenciement du 15 mai 2014, à savoir la rétrocession de divers documents, comme mentionné dans ses courriers des 1<sup>er</sup> septembre et 14 octobre 2014. Il a aussi requis que lui soient envoyés les bulletins concernant les interventions de l'assuré jusqu'au 17 juillet 2014 afin de payer l'assuré.

Par courrier du 24 novembre 2014, l'employeur a écrit à l'assuré ce qui suit :

« Malgré la remise tardive, le 21 octobre, de vos certificats maladie du 17 août au 19 octobre 2014, nous vous confirmons par la présente que, en raison des suspension liées à la maladies, nous acceptons de prolonger votre délai de congé au 31 décembre 2014.

Les bulletins concernant vos interventions du mois de juillet ne nous ayant été remis que le 28 octobre, ils seront traités et payés avec le salaire du mois de novembre.

Pour donner suite à votre demande, vous trouverez ci-joint un certificat de travail intermédiaire à la date du 20 novembre 2014 et l'attestation de gain intermédiaire. ».

Par décision du 13 mars 2015, la caisse a considéré que l'assuré avait amené son employeur à le licencier, par son attitude, et l'a suspendu durant 16 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité de chômage.

Par décision sur opposition du 29 avril 2015, la caisse a confirmé sa décision du 13 mars 2015 suspendant l'indemnité de chômage de l'assuré pour une durée de 16 jours pour s'être retrouvé au chômage par sa propre faute, son employeur lui ayant adressé plusieurs courriers restés sans réponse.

**B.** Par recours du 29 mai 2015, N.\_\_\_\_\_ conclut avec dépens à l'annulation de la décision du 13 mars 2015 [recte : du 29 avril 2015]. Le recourant fait en substance valoir que seul un comportement intentionnel peut être sanctionné conformément à l'art. 20 OIT. Or, il soutient en substance n'avoir commis aucune faute en l'occurrence. Il n'a pas contribué à son renvoi, ignorant tout des lettres de son employeur et ne pouvant imaginer que son épouse puisse mal les ranger.

A l'appui de son recours, il produit entre autres une attestation du 10 avril 2015 de son ex-épouse qui indique ce qui suit :

« J'ai rangé les diverses lettres de l'employeur (de la fin de l'hiver, du printemps et du début de l'été 2014) de mon mari et les invitations postales de retrait des recommandés dans un

tas d'ancien courrier que mon mari avait déjà ouvert. Je l'ai fait par distraction sans avoir aucune envie de nuire à mon mari. Il en a pris connaissance bien des mois après leur envoi, peu de temps avant d'aller consulter son médecin. (...) [D]epuis que j'ai connu mon mari N.\_\_\_\_\_ en 2005, jusqu'à l'été 2014 je ne l'avais jamais vu auparavant avoir de la peine à s'endormir, ni prendre des antidépresseurs ou des somnifères pour tenir le coup. Il a commencé à en prendre vers juin 2014, sauf erreur, quand il est allé consulter son médecin de famille suite au choc de son licenciement. »

Par réponse du 8 juillet 2015, la caisse a déclaré s'en remettre à la justice et ne pas avoir d'élément à ajouter concernant sa décision sur opposition.

Par courrier du 13 novembre 2015, le conseil juridique du recourant a produit sa liste d'opérations et débours.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56, 57 et 58 LPGA ; 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]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) qui s'applique aux recours et

contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD), prévoit la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD ; art. 83b OJV [loi cantonale vaudoise d'organisation judiciaire ; RSV 173.01]).

**b)** En l'espèce, déposé en temps utile devant le tribunal compétent, le recours, qui respecte au surplus les autres conditions de forme prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), est recevable.

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause relève de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de 16 jours est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

**a)** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à 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 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 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 ; TFA 8C\_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé le chômage (sur cette relation de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple : restructuration). Il n'est pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77 ; 1986 p. 96 consid. 3 p. 97). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TF C\_387/98 du 22 juin 1999). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TFA C 212/04 du 16 février 2005 et TFA C 32/03 du 13 août 2003). Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail peuvent en particulier concerner les rapports de travail, par exemple une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à la mauvaise volonté, le non-respect d'instructions de l'employeur (dans certaines limites), un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, une incompatibilité caractérielle, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ou une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles. Il est nécessaire, en outre, en application de l'art. 20 let. B OIT (Convention n°168 de l'Organisation internationale du Travail concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 ; RS 0.822.726.8), 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 (cf. TF 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4.1 avec les références citées, publié in : DTA 2012 p. 294 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, p. 306, n° 24 et 26 et les références citées ; Bulletin SECO LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci-après : Bulletin LACI], n° D18). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n° 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré.

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les 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 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Gerhard GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30 ; RUBIN, op. cit, p. 308 ch. 31). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

En ce qui concerne la preuve, 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 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des

assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

**3. a)** En l'occurrence, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute. L'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre du recourant au motif qu'il n'avait pas répondu à plusieurs courriers de son employeur. A cet égard, le recourant a fait valoir qu'il n'avait pas eu connaissance de ces différents courriers, son ex-épouse les ayant mal rangé : « j'ai rangé les diverses lettres de l'employeur (de la fin de l'hiver, du printemps et du début de l'été 2014) de mon mari et les invitations postales de retrait des recommandés dans un tas d'ancien courrier que mon mari avait déjà ouvert. ».

Les déclarations du recourant sur ce point ne sont toutefois pas convaincantes et ce malgré le témoignage écrit de son ex-épouse. En effet, les déclarations de l'ex-épouse sont contradictoires. Elle déclare que son ex-mari est allé consulter son médecin immédiatement après son licenciement qui date du 15 mai 2014. Le courrier du 15 mai 2014 fait en outre expressément référence aux courriers des 20 février et 3 avril 2014. Il a par ailleurs commencé à prendre une médication en juin 2014 selon ses déclarations. Il s'ensuit qu'il n'a pas pu prendre connaissance de ces lettres « bien des mois après leur envoi » comme elle l'atteste. De plus, l'ex-épouse ne mentionne pas précisément les lettres concernées. A cela s'ajoute que dans le courrier que le recourant a adressé le 9 août 2014 à son employeur, avec copie à un avocat, comme dans les lettres subséquentes, il propose de continuer à travailler pour l'association, il conteste les reproches faits et déclare avoir toujours travaillé à la satisfaction de son employeur. Il rappelle également que le congé n'a pas été donné dans le délai légal et produit un certificat médical, mais à aucun moment il n'indique avoir pris connaissance tardivement des courriers des 20 février et 3 avril 2014. Il aurait pu faire valoir cet argument pour invalider son congé et la mise en demeure du 3 avril 2014 l'invitant à prendre contact avec sa responsable sous la menace d'un licenciement.

Ce n'est que dans le cadre de son litige avec la caisse qu'il a déclaré avoir pris connaissance tardivement de ces courriers sans sa faute. Il ressort de surcroît du dossier de la caisse ainsi que des courriers de l'employeur que le recourant a de manière générale des difficultés à donner suite aux différentes demandes de renseignements ou de rendez-vous de ses interlocuteurs. Il s'ensuit qu'il paraît peu probable que l'assuré ait été empêché sans sa faute de prendre connaissance de certains courriers de son employeur.

**b)** Les motifs du licenciement sont également le fait que l'assuré a des difficultés à mettre en place un suivi en cas de plainte d'un service utilisateur, ne répond pas aux exigences de son employeur envers les interprètes communautaires - l'assuré n'ayant pas honoré son engagement à obtenir le certificat suisse d'interprète - et ne participe à aucune supervision, ni réunion d'interprètes depuis plus d'une année. A cet égard, le recourant n'a jamais déclaré à son employeur être disposé à fixer rapidement un entretien afin de discuter notamment d'une plainte d'un service utilisateur. Force est dès lors de constater que l'assuré ressortit par sa faute de l'assurance-chômage.

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

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 lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif

d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (RUBIN, op. cit, p. 328, ch. 110, ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1).

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1<sup>er</sup> octobre 1999 consid. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; RUBIN, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119).

En l'occurrence, l'intimée a qualifié la faute commise de moyenne. La suspension de 16 jours est en effet située dans la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute de gravité moyenne, qui plus est dans la partie inférieure de ladite fourchette, qui s'étend de 16 à 30 jours de suspension. Ce faisant, l'intimée a renoncé retenir une faute grave, contrairement à ce qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux en cas d'application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Elle a ainsi tenu compte de manière adéquate de toutes les circonstances particulières du cas d'espèce. Ce faisant, elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, ni contrevenu au principe de la proportionnalité.

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

**6. a)** Le recourant a obtenu notamment, au titre de l'assistance judiciaire, la commission d'office d'un conseil juridique (art. 118 al. 1 let. a et c CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272] par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD). Lorsqu'une partie au bénéfice de l'assistance judiciaire succombe, comme c'est le cas en l'occurrence, le conseil juridique commis d'office est rémunéré équitablement par le canton (art. 122 al. 1 let. a CPC par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

Il y a donc lieu, dans le présent arrêt, de fixer la rémunération du conseil juridique d'office du recourant.

**b)** En l'occurrence, J.\_\_\_\_\_ a chiffré à 27 heures et 25 minutes le temps consacré à ce dossier, soit 2'997 fr. 50 sur la base d'un tarif de 110 fr. de l'heure. A cela s'ajoute ses frais et débours à hauteur de 150 francs.

Après un examen détaillé, le temps consacré à la réalisation des opérations listées paraît toutefois trop important eu égard à la complexité de la cause et de l'existence d'une seule écriture dans le cadre de la présente procédure. En particulier, il apparaît excessif de consacrer 13 heures en recherche de doctrine et de jurisprudence dans une cause juridiquement simple. Il ressort également de la liste des opérations que le temps consacré à la préparation du recours est de plus de 7 heures, ce qui également excessif dans le cas d'espèce. Afin de rapporter les heures dans une mesure raisonnable s'agissant des opérations utiles et nécessaires en l'espèce, le temps total consacré doit être réduit à 17 heures en tout. C'est ainsi un montant de 1'870 fr. (17 heures x tarif horaire de 110 fr.) qui doit être reconnu à titre d'honoraires pour les opérations effectuées sans ajout de la TVA, le conseil juridique du recourant n'y étant pas assujetti.

Au demeurant, le conseil juridique d'office a droit au remboursement de tous les débours qui s'inscrivent raisonnablement dans l'exécution de sa tâche (ATF 122 I 1). En l'occurrence, c'est un montant forfaitaire de 100 fr., sans TVA, qui doit être reconnu à ce titre dès lors qu'aucune liste détaillée des débours n'a été produite (art. 3 al. 3 RAJ [règlement cantonal vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; RSV 211.02.3]).

L'indemnité d'office doit ainsi être fixée à 1'970 francs en tout.

La rémunération du conseil juridique d'office du recourant est provisoirement supporté par le canton, le recourant étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser le montant dès qu'il est en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 29 avril 2015 par la Caisse de chômage A. \_\_\_\_\_ est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.
- IV.** L'indemnité d'office de M. J. \_\_\_\_\_, conseil d'office de N. \_\_\_\_\_, est arrêtée à 1'970 fr. (mille neuf cent septante francs) sans TVA.
- V.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

La juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. J. \_\_\_\_\_ (pour N. \_\_\_\_\_),
- Caisse de chômage A. \_\_\_\_\_,
- 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).

Le greffier :