

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 24 août 2017

---

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique  
Greffière : Mme Raetz

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**F.** \_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

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

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. b et 45 al. 4 let. a OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** F.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1988, a été engagé en qualité de spécialiste des salaires à 100 % auprès de X.\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

Le 28 juin 2016, l'assuré a résilié son contrat de travail pour le 31 août 2016 en raison de difficultés rencontrées avec R.\_\_\_\_\_. Il a expliqué qu'il subissait depuis une année du mobbing de sa part. Il a ajouté qu'au début du mois de janvier 2016, il avait effectué une demande pour se voir accorder des vacances en été en raison de son mariage et de la fermeture de la garderie de sa fille. Il avait appris par la suite que cela devait être validé par R.\_\_\_\_\_. Sans nouvelle quant à cette demande après trois mois, il avait été contraint d'annuler son mariage. Il a conclu qu'après plusieurs entrevues dans le but de trouver une solution, demeurées sans succès, il n'avait d'autre choix que de démissionner.

Le 29 août 2016, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP). Il a sollicité le versement d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] (ci-après : la CCh), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Le 12 septembre 2016, X.\_\_\_\_\_ a complété le formulaire « attestation de l'employeur », en indiquant notamment que l'assuré avait effectué son dernier jour de travail le 31 août 2016 et qu'il n'avait pas été absent durant les douze derniers mois.

Le 21 septembre 2016, la CCh a invité l'assuré à exposer les raisons l'ayant amené à mettre un terme à son contrat de travail.

Par courrier du 25 septembre 2016, l'intéressé a expliqué ce qui suit :

« En février 2015, j'ai été engagé auprès de la société X. \_\_\_\_\_ en tant que spécialiste salaires afin de compléter le département. A peine arrivé, la personne qui devait être ma collègue donna son congé avec effet immédiat pour des raisons identiques aux miennes. Lorsque mon temps d'essai fût terminé, les problèmes ont commencé à surgir. Il faut savoir que la source des problèmes était la team leader. Depuis la prise de fonction de cette dernière, plusieurs collaborateurs ont décidé de quitter l'entreprise.

Pour ma part, les premiers problèmes ont débuté lors de ma formation. Elle n'a pas fourni les informations nécessaires pour pouvoir exécuter les tâches qui m'étai[en]t confié[es]. Ceci afin de se mettre en avant et dire que c'était la meilleure. Ayant fait mon apprentissage au sein de la société E. \_\_\_\_\_, mes anciens collègues m'ont mis au courant (la société X. \_\_\_\_\_ appartient à 50 % au groupe E. \_\_\_\_\_ et s'occupe également des salaires de cette dernière). Dès ce jour, je fis mon travail tant bien que mal.

Suite à plusieurs compliments positifs venant des agences, cette dernière est allé[e] se plaindre auprès du directeur pour dire que je voulais prendre sa place.

J'ai alors été convoqué auprès de mon directeur pour en parler. A ce moment, je l'ai informé du mobbing. Ce dernier me di[t] "elle recommence encore". Apparemment, ce n'est pas la première fois qu'elle fait le coup aux collaborateurs. Etant conscient de la situation, mon directeur me demanda de lui laisser du temps et me proposa de refaire le point à la fin de l'été.

De retour de mes vacances d'été, j'apprends que l[a] team leader est venu[e] fouiller dans mon ordinateur afin d'obtenir des infos sur les contacts que j'avais avec le groupe E. \_\_\_\_\_.

Après avoir informé mon directeur, l'unique démarche prise fut de me dire d'attendre la fin de l'année car cela allait changer et de me conseiller de changer le mot de passe.

D'autres situations ont déjà été mentionné[es] sur ma lettre de congé, notamment concernant la naissance de ma fille et mon mariage annulé.

Après toute cette accumulation, j'ai été une énième fois informer mon directeur de la situation mais toujours sans aucune réaction de sa part. De ce fait j'ai décidé de démissionner de mon poste car je ne pouvais plus travailler dans des conditions pareilles. J'ai également informé ce dernier que j'envisageais de porter plainte pour mobbing.

Ayant fait mon apprentissage au sein du groupe E. \_\_\_\_\_ et sachant que ce dernier a racheté une partie de la société X. \_\_\_\_\_, j'ai finalement pris la décision de ne pas entreprendre les démarches car j'ai beaucoup de respect pour le groupe E. \_\_\_\_\_. Et cette démarche aurait fortement nui à mes rapports avec eux et pour la même occasion m'aurait empêché de faire appel à eux pour un éventuel prochain post[e].

Avant de prendre ma décision de démissionner et étant conscient de ma dépression suite à cette situation, j'ai tout de même consult[é] une naturopathe. Je n'ai malheureusement pas pu consulter un médecin car mon médecin, le docteur B. \_\_\_\_\_, a pri[s] sa retraite et je n'ai pas su ver[s] qui me tourner à ce moment-là.

Voici donc les raisons principales de ma décision de [mettre] fin à mon contrat de travail.

Je tiens tout de même à mettre en avant que si E. \_\_\_\_\_ ne faisait pas partie de X. \_\_\_\_\_, je n'aurais en aucun cas hésit[é] à me tourner vers le Prud'hommes pour régler l'affaire. De plus, suite à la

discussion que j'avais eu[e] avec mon directeur concernant le mobbing et l'éventuel[le] plainte, la team leader a pri[s] peur et a également démissionné. »

Par décision du 11 octobre 2016, la CCh a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours dès le 1<sup>er</sup> septembre 2016, au motif qu'il portait une responsabilité dans la perte de son travail. Elle a expliqué que les arguments exposés n'étaient pas de nature à qualifier l'emploi qu'il avait abandonné de non-convenable. Elle a qualifié la faute de grave.

Par courrier du 8 novembre 2016, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a répété qu'il avait démissionné en raison du mobbing qu'il avait subi durant l'année écoulée. Il a ajouté qu'il avait décidé de quitter son emploi afin de préserver sa santé. Il avait en effet eu des problèmes de santé, pour lesquels il avait suivi une thérapie. A son courrier était joint un certificat médical établi le 24 octobre 2016 par J.\_\_\_\_\_, naturopathe diplômée, confirmant avoir reçu l'assuré en consultation à son cabinet dès le mois d'avril 2016 afin de l'accompagner dans une situation de mobbing au travail.

Par décision sur opposition du 22 novembre 2016, la CCh, Division juridique (ci-après : l'intimée), a rejeté l'opposition formée par l'assuré et a confirmé la décision litigieuse. Elle a expliqué que selon la jurisprudence, des rapports tendus avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisaient pas à justifier l'abandon d'un emploi sans s'être assuré au préalable d'en avoir trouvé un autre. En outre, d'après les déclarations de l'intéressé, il faisait face à une situation tendue depuis plus d'une année. Partant, il aurait dû et pu chercher un emploi durant cette période avant de démissionner. Par ailleurs, l'assuré n'avait pas consulté de médecin, ni fourni de certificat médical attestant une incapacité de travail ou l'incompatibilité de la poursuite des rapports de travail avec son état de santé. Dans ces conditions, l'on ne pouvait pas considérer que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre en danger sa santé. Ainsi, elle a retenu une faute et a ajouté qu'en

fixant la durée de la suspension à 31 jours, la CCh n'avait nullement outrepassé son pouvoir d'appréciation.

**B.** Par acte du 30 décembre 2016, F.\_\_\_\_\_ a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son annulation. Reprenant les éléments développés dans sa lettre de démission, il a ajouté qu'en décembre 2015, à la naissance de sa fille, il avait demandé à sa cheffe de team R.\_\_\_\_\_ quels étaient ses droits de congé paternité, laquelle lui avait répondu qu'il disposait d'un jour de congé. De retour de son congé, une de ses collègues l'avait informé que R.\_\_\_\_\_ s'était vantée de lui avoir donné des fausses informations, car il disposait en réalité de trois jours de congé. Cette dernière lui avait menti car elle devait assister à un concert et ne voulait pas le remplacer durant son absence. L'assuré s'était alors rendu auprès du directeur, qui lui avait ordonné de rentrer à la maison. Après avoir fini de traiter des dossiers urgents, il avait pu profiter de ses deux derniers jours de congé paternité. Il s'était demandé si R.\_\_\_\_\_ l'aurait informé après coup de son droit à ces deux jours de congé. Dès ce moment, il avait effectué des recherches d'emploi, dont les preuves pouvaient au besoin être fournies auprès du service juridique du chômage. La pression de R.\_\_\_\_\_ n'avait pas diminué. Elle avait même contacté les clients de l'assuré afin de le dévaloriser. Il avait appris ceci lors d'un entretien à la direction du groupe E.\_\_\_\_\_, où il avait également été informé que R.\_\_\_\_\_ avait déjà agi ainsi avec d'autres collaborateurs, lesquels avaient démissionné. S'agissant de ses vacances d'été 2016, il a précisé que c'était le nouveau chef de team - qui avait remplacé R.\_\_\_\_\_ à la suite de tous ces problèmes - qui devait valider sa demande, mais qu'il n'en avait pas été informé, R.\_\_\_\_\_ ne lui ayant pas fourni les accès. Une fois cette situation concernant sa demande de vacances mise à jour, le nouveau chef de team et le directeur l'avaient informé qu'il ne pourrait pas prendre ses vacances aux dates souhaitées, R.\_\_\_\_\_ étant absente à ce moment. Ceci avait été la goutte de trop. Malgré plusieurs discussions avec le directeur, la situation était restée inchangée. Le mobbing subi avait atteint sa santé. Il avait perdu toute confiance en lui, était anxieux, avait des conflits avec sa famille et

présentait des troubles psychosomatiques. Enfin, il a répété qu'il ne disposait pas de certificat médical, car il n'avait plus de médecin de famille, mais que les séances avec la naturopathe lui avaient redonné envie de croire en lui.

Dans sa réponse du 2 février 2017, l'intimée a proposé le rejet du recours pour les raisons invoquées dans la décision sur opposition litigieuse. Elle a précisé que le recourant n'avait pas apporté de preuve supplémentaire (certificats médicaux, recherches d'emploi).

### **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 sous réserve de dérogations expresses (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) devant le 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 art. 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale 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 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 étant inférieure à 30'000 fr., la présente cause relève toutefois de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**b)** En l'occurrence, le recours a été formé en temps utile, compte tenu des fêtes de fin d'année (art. 38 al. 4 let. c et 60 al. 1 LPGA). Il satisfait en outre aux autres conditions de forme (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable.

**2. a)** En tant qu'autorité de recours contre une décision prise par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière - et le recourant présenter ses griefs - que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, ATF 125 V 413 consid. 2c).

**b)** En l'espèce, est litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension du droit à l'indemnité du recourant pour une durée de 31 jours, au motif qu'il portait une responsabilité dans sa perte de travail.

**3.** 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, 126 V 520 consid. 4 et 126 V 130 consid. 1).

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. Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent être remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT (Organisation internationale du travail) n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; sur l'ensemble de la question, voir Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 33 ss ad art. 30 LACI).

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 autre emploi (TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la référence citée). En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations], RS 220 ; TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1). Tel est le cas par exemple de l'absence de versement du salaire malgré la mise en demeure de l'employé (Rubin, op. cit., n. 37 ad art. 30 LACI).

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF

8C\_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'alinéa 2 lettre c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé) (Rubin, loc. cit.). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b ; TFA C 60/05 du 18 avril 2006 consid. 6). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence).

**4.** Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 360 consid. 5b). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.2).

**5.** En l'occurrence, il est constant que le recourant a résilié son contrat de travail auprès de X.\_\_\_\_\_ sans s'être préalablement assuré d'obtenir un nouvel emploi. Il convient dès lors d'examiner s'il pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien travail.

Le recourant fait valoir qu'il a donné son congé en raison du mobbing qu'il subissait depuis une année de la part de R.\_\_\_\_\_, son ancienne cheffe de team, ce qui l'avait atteint dans sa santé.

Il n'est pas contesté que la situation que vivait l'assuré dans son emploi auprès de X.\_\_\_\_\_ était difficile. D'ailleurs, les déclarations de l'intéressé sont sur ce point concordantes et détaillées. Toutefois, la situation qu'il décrit n'était pas grave à ce point que la continuation des rapports de travail – le temps de trouver un autre emploi – était de nature à mettre en danger sa santé. En effet, même s'il allègue une péjoration de son état de santé, il n'a présenté aucune incapacité de travail, même pas à la période où il a décidé de démissionner ou durant son délai de congé de deux mois. Selon l'attestation de l'employeur, il n'a pas été absent durant les douze derniers mois de ses rapports de travail. Par ailleurs, le recourant n'a pas jugé nécessaire de consulter un médecin. Certes, son médecin traitant avait pris sa retraite, mais rien ne l'empêchait de se tourner vers un autre médecin, d'autant plus que la situation durait depuis plusieurs mois déjà et qu'il ne s'agissait pas d'une urgence. L'attestation établie par la naturopathe auprès de laquelle il s'est rendu, indiquant qu'elle le suivait depuis avril 2016 afin de l'accompagner dans une situation de mobbing au travail, n'est pas suffisante pour qu'il puisse se prévaloir d'un motif de santé pouvant justifier la résiliation de ses rapports de travail. Ainsi, même dans cette situation difficile, l'emploi qu'occupait le recourant pouvait être qualifié de convenable au sens de l'art. 16 LACI, celui-ci n'étant pas de nature à mettre en danger sa santé. La Cour de céans relève au demeurant que selon les propres déclarations de l'intéressé, sa cheffe de team R.\_\_\_\_\_ avait été remplacée par une autre personne suite aux problèmes rencontrés.

Au vu de ce qui précède, il pouvait être exigé de l'assuré qu'il fasse l'effort de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre. En quittant un emploi réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI, sans s'être assuré d'en obtenir un autre, l'intéressé s'est retrouvé 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.

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

**a)** En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder en l'occurrence 60 jours. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (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 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). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI).

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; TF 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes, par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (TF C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est

possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3, TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Rubin, op. cit., n. 117 ad art. 30). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (TF C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, loc. cit.).

Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2, 126 V 75 consid. 6 ; TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C\_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

**b)** En l'espèce, en abandonnant un emploi convenable sans être assuré d'obtenir un nouveau travail, le recourant a commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, s'exposant à une sanction comprise entre 31 et 60 jours de suspension du droit à l'indemnité.

L'intimée a fixé la sanction à 31 jours, correspondant au minimum prévu par la loi en cas de faute grave. Elle n'a à juste titre pas retenu de circonstances atténuantes pouvant légitimer une réduction de la durée de suspension. En effet, les motifs permettant de s'écarter de la faute grave devant être admis restrictivement, il n'y a pas lieu de considérer que la situation subjective dans laquelle se trouvait l'assuré puisse constituer un tel motif. En particulier, il ne peut être retenu que sa situation était à ce point grave qu'elle puisse être comparée à du mobbing, cette allégation reposant sur ses seules déclarations, non corroborées par les éléments du dossier (pas de consultation auprès d'un médecin, pas d'absences, pas de démarches auprès d'une médiatrice, etc.), en dehors d'une attestation très sommaire de sa naturopathe. Compte tenu du pouvoir d'appréciation de l'intimée en cette matière

(cf. consid. 6a supra), la suspension fixée à 31 jours ne prête pas flanc à la critique et doit dès lors être confirmée.

**7. a)** En définitive, le recours doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

**b)** 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 et 55 al. 1 LPA-VD).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 22 novembre 2016 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

**III.** Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- F. \_\_\_\_\_
- 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 :