

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 30 septembre 2019

Composition : M. NEU, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

M._____, à **E.**_____, recourant,

et

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

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

E n f a i t :

A. a) Ressortissant de Bosnie et Herzégovine, M._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1978, est au bénéfice d'une autorisation d'établissement (C). Titulaire d'un certificat fédéral de capacité de menuisier obtenu en 2003, l'assuré a été engagé en qualité de menuisier par l'entreprise C._____ SA à compter du 1^{er} mai 2016.

Le 26 octobre 2017, C._____ SA a signifié à M._____ la résiliation des rapports de travail pour le 30 novembre 2017 moyennant le respect d'un délai d'un mois conformément à la convention collective de la menuiserie du canton de Vaud. L'employeur a fait état des difficultés relationnelles rencontrées avec l'assuré dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

Dans un certificat de travail du 30 novembre 2017, C._____ SA a indiqué que, de par sa flexibilité, ses prises d'initiative et sa disponibilité, ses clients avaient apprécié le comportement de M._____ vis-à-vis de ses collègues ainsi que son aptitude professionnelle au travail.

b) Le 22 novembre 2017, M._____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement d'E._____ et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage dès le 1^{er} décembre 2017. La Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) l'a mis au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation couvrant la période du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2019.

Renseignant la Caisse par le biais de l'attestation de l'employeur complétée le 4 décembre 2017, C._____ SA a indiqué que la résiliation du contrat de travail de l'assuré était due à des raisons économiques.

En réponse aux questions complémentaires de la Caisse au sujet des motifs l'ayant conduit à licencier M._____, C._____ SA a

indiqué, dans un courrier du 6 décembre 2017, que ce dernier s'était montré très agressif envers ses supérieurs, qu'il avait proféré des menaces verbales, n'acceptait pas les remarques et avait critiqué son employeur sur des chantiers. Celui-ci a joint à sa lettre un avertissement adressé en pli recommandé le 4 mai 2017 en raison de l'abandon par l'assuré de son poste de travail.

Le 8 décembre 2017, la Caisse a accordé à M. _____ un délai de dix jours pour se déterminer sur les motifs de licenciement invoqués par C. _____ SA, tout en le rendant attentif au fait qu'ils étaient susceptibles de conduire à une suspension de son droit à l'indemnité. L'assuré n'a pas fait usage de son droit d'être entendu.

Par décision du 22 janvier 2018, la Caisse a suspendu M. _____ dans son droit à l'indemnité pour une durée de 16 jours dès le 1^{er} décembre 2017, lui faisant grief d'avoir donné, par son comportement, un motif de résiliation à son employeur et d'être ainsi responsable de sa perte d'emploi. Elle a retenu une faute de gravité moyenne.

Le 24 janvier 2018, M. _____ s'est opposé à cette décision, en arguant que son employeur lui avait promis un dédommagement pour l'utilisation de ses machines et de son bus privés, lequel ne lui avait jamais été versé. A la suite de ses demandes réitérées dans ce sens, il avait été licencié.

Par décision sur opposition du 9 février 2018, la Caisse a rejeté l'opposition précitée et confirmé sa décision du 22 janvier 2018. Elle a rappelé que M. _____ avait été licencié par courrier du 26 octobre 2017, lequel faisait suite à un avertissement du 4 mai 2017. Elle a estimé que l'employeur avait motivé précisément son avertissement du 4 mai 2017, tout en constatant que l'assuré n'y avait pas réagi. Elle en déduisait qu'il n'en contestait pas l'état de fait. Elle a au demeurant souligné que les faits avancés dans l'opposition ne justifiaient pas le comportement critiqué par l'employeur. L'assuré ne contestait d'ailleurs pas les traits de caractère qui lui étaient reprochés. En conséquence, la Caisse a considéré que le

licenciement dont l'assuré avait fait l'objet était imputable à sa conduite, de sorte qu'il s'était retrouvé au chômage par sa propre faute. Partant, la sanction prononcée à son endroit se justifiait. Quant à la quotité, l'autorité inférieure n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en qualifiant la faute de moyenne et en retenant une durée de suspension correspondant au minimum légal en pareil cas.

M. _____ ayant retrouvé un emploi le 12 février 2018, l'Office régional de placement a procédé à l'annulation de son inscription en date du 28 février 2018.

B. **a)** Par acte du 18 février 2018, M. _____ a recouru contre la décision sur opposition du 9 février 2018 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud, en concluant implicitement à son annulation. Tout d'abord, l'assuré a expliqué que, contrairement à ce que prétendait son ancien employeur, il n'avait pas quitté son poste de travail pour rentrer chez lui mais pour se rendre sur un autre chantier. Il y avait donc eu une erreur. Cela étant, il a formulé des critiques à l'endroit de C. _____ SA lui faisant grief d'avoir adopté un comportement malhonnête - qualifié d'escroquerie - en exigeant de lui qu'il façonne puis pose de fausses portes anti-feu, violant ainsi des normes de sécurité. Contestant avoir fait preuve d'agressivité, l'assuré a fait valoir qu'il ne souhaitait pas, en tant que professionnel titulaire d'un certificat fédéral de capacité, s'associer à l'escroquerie dont s'était rendu coupable la société précitée.

b) Dans sa réponse du 27 mars 2018, la Caisse a souligné le manque de cohérence des explications fournies par l'assuré quant aux motifs de son licenciement. Par ailleurs, en l'absence de tout indice concret permettant de conclure qu'il avait été licencié pour des motifs économiques, il convenait d'admettre que sa conduite fautive était à l'origine de sa perte d'emploi. Elle a en conséquence conclu au rejet du recours.

c) En réplique du 16 avril 2018 (timbre postal), l'assuré a déclaré que la sanction prononcée contre lui était injuste et que la suspension des indemnités de chômage avait entraîné des difficultés financières. Il a en outre indiqué que s'il n'avait pas répondu au courrier de la Caisse l'invitant à se déterminer sur les motifs de licenciement invoqués par C. _____ SA, c'était parce qu'il n'avait jamais reçu cette lettre.

E n d r o i t :

1. **a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 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 leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est 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 de 16 jours prononcée par l'intimée à l'encontre

du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

3. 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 induire son chômage, ou à en prolonger la durée. 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 ; TF 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, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA 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 C 32/03 du 13 août 2003). 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 (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, p. 306, ch. 24 et 26 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] 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 caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (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 ; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, op. cit, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune

suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

4. a) 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

b) 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, dont la portée est toutefois 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 ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). 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 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre du recourant estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat à l'origine de la rupture des rapports de travail.

Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il se trouve sans travail par sa propre faute.

b) A l'examen des pièces au dossier, force est de constater que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il peut en effet être tenu pour établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en droit des assurances sociales que, malgré un avertissement formel le 4 mai 2017, l'assuré a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable.

aa) Dans son courrier d'avertissement du 4 mai 2017, l'employeur a émis à l'encontre de l'assuré des griefs relatifs à sa conduite, lui reprochant d'avoir quitté, le même jour, son poste de travail à la suite d'une mésentente avec son supérieur. Une fois ce constat posé, l'employeur invitait l'assuré à veiller à ce que ce type d'attitude ne se renouvelle pas.

Les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement précité sont précis et clairement explicités. Quand bien même les conséquences d'une absence d'amélioration n'ont pas été expressément indiquées, l'assuré ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'attitude inadéquate. Tout au moins devait-il s'attendre à être congédié s'il ne faisait pas d'efforts, ce qu'à aucun moment d'ailleurs il ne soutient avoir fait.

On relèvera à ce stade que le recourant ne soutient ni ne démontre avoir contesté la lettre d'avertissement, alors même que ce courrier contenait des griefs importants susceptibles de conduire à un licenciement. Certes, il n'avait aucune obligation de réagir à cet avertissement, les dispositions du Code des obligations ne régissant pas la procédure d'avertissement. Cependant, le fait qu'il n'ait pas contesté des critiques conséquentes assorties d'un risque sérieux et concret de licenciement affaiblit considérablement ses allégations quant à un

comportement exempt de reproche. Ce constat s'impose avec d'autant plus d'évidence que les écritures qu'il a échangées par la suite avec la Caisse et la Cour de céans démontrent que le recourant dispose d'une capacité certaine à se défendre et à formuler son désaccord sous la forme écrite.

bb) S'agissant des griefs formulés quant à son comportement, il apparaît que le recourant ne les conteste pas à proprement parler non plus. A cet égard, il ressort de ses explications (critiques à l'égard de l'employeur) que les rapports étaient effectivement pour le moins tendus avec ses supérieurs ainsi que dans le contexte du travail. Or, de jurisprudence constante, il y a perte fautive d'emploi lorsque l'employé présente un caractère au sens large qui rend les rapports de travail intenable ou lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, ce qui paraît bien être le cas en l'espèce. En se montrant agressif envers ses supérieurs et en critiquant l'entreprise qui l'employait, alors qu'il était sous le coup d'un avertissement fondé notamment sur un comportement inadapté vis-à-vis de son supérieur, le recourant n'a clairement pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le risque assuré par l'assurance-chômage (cf. considérant 3b ci-dessus).

c) Aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement, étant précisé que la qualité de son travail n'est pas réellement mise en cause (cf. courrier explicatif de C. _____ SA du 6 décembre 2017). On ne saurait suivre le recourant lorsqu'il fait grief à son ancien employeur d'avoir adopté un comportement malhonnête - qualifié d'escroquerie - en exigeant de lui qu'il façonne puis pose de fausses portes anti-feu, violant ainsi des normes de sécurité. En pareil cas, il devait, s'il s'estimait en droit de pouvoir établir un comportement incorrect ou illégal de la part de l'employeur, entreprendre en temps utile les démarches nécessaires au respect de bonnes conditions de travail, respectivement d'un travail qui ne soit pas contraire au droit. Il n'en apporte pas la preuve.

Au vu de ce qui précède, c'est de manière convaincante que l'employeur a fait valoir que le comportement inapproprié de l'assuré, ses critiques ouvertes de l'entreprise et de ses supérieurs ont nui au bon fonctionnement de la société et fortement dégradé les relations professionnelles et que c'était en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, le recourant a créé un climat de travail intenable, légitimant une rupture des liens de confiance. Un tel comportement est de nature à avoir conduit, au degré de la vraisemblance prépondérante, à son licenciement. Le certificat de travail établi par l'employeur le 30 novembre 2017 ne lui est au demeurant d'aucun secours, notamment dans la mesure où il n'aborde aucunement la question des relations sociales du recourant au sein de l'entreprise, problématiques et déterminantes en l'espèce. En outre, il n'est pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans cet exercice, souhaitant éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur quête d'un nouvel emploi. En tous les cas, pris en considération isolément, ce certificat ne permet pas de renverser la situation en faveur du recourant et de reconnaître comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son licenciement est dû à d'autres facteurs que son comportement au travail.

d) Il suffit pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors que tel est le cas en l'espèce, l'intimée n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant que le recourant était responsable de son chômage et en rendant une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). 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 (Boris Rubin, op. cit, p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; 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, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1^{er} octobre 1999 consid. 2a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) 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 ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30).

En l'occurrence, la suspension de 16 jours est située à l'extrémité inférieure de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI en cas de faute de gravité moyenne, l'intimée ayant renoncé à retenir une faute grave. Une suspension de 16 jours est favorable à l'assuré, compte

tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de la Caisse qui tient compte de ce que la qualité du travail n'a pas été remise en cause par l'employeur, respectivement qu'il pouvait y avoir eu un partage de responsabilité quant aux circonstances du licenciement. Il a en outre rapidement retrouvé du travail, réduisant ainsi le dommage. Partant, les circonstances du cas d'espèce justifiaient de ne retenir qu'une faute de gravité moyenne et de fixer la quotité de la suspension au minimum prévu pour de telles fautes.

7. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

8. 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, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 9 février 2018 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

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

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. M. _____,
- 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).

Le greffier :