

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 22 octobre 2018

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

Cause pendante entre :

D._____, à [...], recourant,

et

CAISSE DE CHÔMAGE F._____, à [...], intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a OACI

E n f a i t :

A. D._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) travaillait comme conseiller en assurances pour la société L._____ Sàrl depuis le 1^{er} janvier 2014. Il a été licencié en date du 14 juin 2016 pour le 31 août 2016 et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à partir du 1^{er} septembre 2016 auprès de la Caisse de chômage F._____ (ci-après : F._____ ou l'intimée). Dans son formulaire de demande d'indemnités, il a noté que les motifs de résiliation n'avaient pas été clairement expliqués.

Par courrier du 18 août 2016, L._____ Sàrl a fait parvenir à F._____ le contrat de travail signé avec l'assuré, la lettre de licenciement du 14 juin 2016, le courrier du 23 juin 2016 exposant les motifs de résiliation, ainsi que des copies de notes internes et de courriels. Il en ressort qu'une réunion a été organisée le 15 avril 2016 par les gérants de la société, MM. M._____ et J._____, en présence d'une consultante RH externe, en vue de faire le point sur la situation de l'assuré dans la société depuis le départ de M. T._____ et de discuter de l'évolution de carrière souhaitée par l'assuré. Dans le cadre de cette réunion, l'employeur a décidé que l'ensemble du personnel de la société devrait saisir son temps de travail dans un tableau Excel à compter du 1^{er} mai 2016 et qu'un système de « timesheet » - dont le format serait développé entre les gérants et l'assuré - allait être mis en place courant mai 2016, en vue « d'estimer au mieux la charge de travail ainsi que la nature des tâches effectuées afin d'évaluer dans quelle mesure D._____ pourrait se voir déléguer des activités soit supplémentaires soit en remplacement d'autres et ce dans un souci d'évolution professionnelle » (cf. note à dossier du 3 mai 2016). Lors d'une réunion organisée le 3 mai 2016, l'assuré a refusé de signer la note à dossier concernant la réunion du 15 avril 2016, en relation avec son point 3 concernant sa prise de décision. A l'occasion de cette deuxième réunion, les gérants de la société ont demandé à l'assuré de faire les premières propositions de structure du document de « timesheet » et ils ont précisé que le « point 3 de la note à dossier n'avait pas le but de diminuer le degré d'autonomie de D._____

dans son travail courant mais de clarifier sa marge de manœuvre suite au départ de M. T. _____ » (cf. note à dossier du 4 mai 2016). Compte tenu des remarques faites par l'assuré, les gérants ont modifié le point 3 de la note à dossier du 3 mai 2016 comme suit : « D. _____ ne peut pas prendre de décisions de nature stratégique ou tactique sans en référer à M. _____ ou à J. _____ qui sont ses seuls supérieurs, hormis des décisions opérationnelles usuelles ». Par courriel de son employeur du 4 mai 2016, l'assuré a été invité à signer les notes à dossier et à présenter un premier projet pour le timesheet d'ici au 17 mai 2016.

Dans le cadre des échanges de courriels relatifs à ces notes, l'assuré a notamment écrit ce qui suit en date du 9 mai 2016 :

« De plus, je rappelle amicalement que je n'avais pas été averti, d'une part de la présence de Madame N. _____, consultante RH externe, à ces deux meetings, et d'autre part des sujets concrètement abordés lors des meetings. Je mentionne également qu'il est peu agréable de commencer ce type de meeting par la « menace » éventuelle d'un licenciement immédiat fait par Madame N. _____, pour des motifs qu'à ce jour je n'ai toujours pas compris. Il a ensuite été abordé des questions de licenciement pour des motifs économiques, puis des questions de « timesheet » et finalement d'évolution de ma carrière au sein de l'entreprise.
[...]

3. Prise de décisions de nature stratégique ou tactique

Ce point, au vu des diverses formulations proposées et dans les circonstances décrites en préambule, a été en effet source de confusion et d'incompréhension pour moi.

Pour ma part, si doute ou question il peut y avoir à ce sujet, mon degré de gestion et ma capacité de décisions dans l'entreprise sont très clairs, à savoir de type opérationnel. Au vu de mon statut, je n'ai absolument pas l'intention ni la capacité légale de prendre des décisions de nature stratégique ou tactique dans l'entreprise. M. _____ et toi êtes les associés gérants au sens du RC, pas moi. Si une question de cette nature devait se présenter à moi, soyez assurés que je vous la transmettrai immédiatement sans autre considération. [...] »

Par courriel du 17 mai 2016, l'assuré a sollicité un certificat de travail intermédiaire et proposé qu'un nouveau cahier des charges soit établi.

Par courriel du 31 mai 2016, l'employeur a annoncé à l'assuré qu'un certificat de travail intermédiaire allait lui être remis, s'est dit déçu du projet de « timesheet » présenté, lequel ne correspondait pas du tout aux directives transmises oralement lors des réunions et lui a remis un cahier des charges révisé, tout en précisant que les tâches de l'assuré n'avaient pas changé. Il a en outre relevé que selon le fichier Excel rempli par l'assuré, ce dernier ne respectait pas l'horaire-cadre de travail de l'entreprise et que ses frais variables avaient dépassé le montant maximum attribué de 500 fr. durant plusieurs mois.

Par courriel du 10 juin 2016, l'assuré a entre autres contesté le contenu du certificat intermédiaire de travail qui lui avait été remis, affirmé avoir toujours respecté les horaires de travail et souligné que ses notes de frais n'avaient que très peu dépassé les 500 fr. par mois.

L'assuré ayant demandé à son employeur de lui exposer les motifs de la résiliation, intervenue le 14 juin 2016, ce dernier a répondu comme suit par lettre du 23 juin 2016 :

« En préambule, nous nous permettons d'exprimer notre surprise en apprenant que vous n'avez pas compris les motifs de votre licenciement, que nous vous avons pourtant expliqués lors de notre séance du 14 juin en vous signifiant votre congé.

En effet, nous avons relevé à plusieurs reprises que vous ne respectiez pas nos procédures ni n'adhériez à notre méthodologie de travail. Les problèmes relationnels et le manque d'intégration au sein de l'équipe ont démontré également un manque d'appartenance à l'identité que nous souhaitons donner à notre entreprise.

Au cours de cette même réunion, vous avez, vous-même, exprimé clairement que vous aviez des divergences importantes de point de vue avec la Direction de L. _____ sur la manière de travailler au sein de l'entreprise et qu'à la vue des événements des derniers mois, il ne vous était plus possible de continuer votre collaboration au sein de celle-ci.

Par ailleurs, nous avons amplement discuté des modifications que vous souhaitiez apporter à votre certificat intermédiaire de travail établi le 31 mai 2016, selon votre demande du 17 mai 2016.

A la lecture des points ci-dessus, force est de constater qu'il était devenu de plus en plus difficile de travailler ensemble, dans un bon esprit de collaboration et que le lien de confiance indispensable à la poursuite des rapports de travail a été irrémédiablement rompu.

Au vu des circonstances et afin que vous puissiez notamment vous consacrer pleinement à la recherche d'un nouvel emploi, nous vous avons libéré de votre obligation de travailler, étant précisé qu'il vous appartient de compenser, respectivement de prendre en nature, l'éventuel solde de vos vacances, d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire. »

Par courrier du 28 juillet 2016, l'assuré a contesté le licenciement reçu, estimant qu'il était manifestement la conséquence de prétentions découlant de son contrat de travail qu'il avait fait valoir en toute bonne foi. Il a nié un manque de respect des procédures, soulignant au contraire que son travail avait donné entière satisfaction, que la qualité de son travail s'était vue récompensée par une promotion mise en place au 1^{er} janvier 2015 et qu'il s'était vu confier de nouvelles responsabilités, notamment celle de développer une nouvelle procédure de travail par « timesheet ». Il a entre autres indiqué ce qui suit :

« En dernier lieu, je signale n'avoir jamais reçu aucun avertissement de quelque sorte que ce soit au sujet des reproches qui me sont faits ici et qui motivent mon licenciement. Je n'ai pas non plus vu une quelconque mention de ces points dans mon dossier personnel que j'ai pu consulter à ma demande le jour de mon licenciement.

Il est donc évident que ces arguments sont tout à fait infondés et ne sont qu'un prétexte pour couvrir les réelles motivations de mon licenciement.

En effet, suite à l'e-mail du 11 mai 2016 reçu de M. J. _____, afin de répondre aux questions posées par le départ de Monsieur T. _____ et faire ainsi un bilan permettant de poser de nouvelles bases pour la suite, j'ai demandé l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire. J'ai également demandé que me soit remis un cahier des charges dans le but de régler la question de mon autonomie au sein de L. _____ depuis le départ de Monsieur T. _____ car ce point demandait une clarification selon la demande de M. J. _____ (e-mail du 11 mai 2016, ainsi que note à dossier du 3 mai 2016). Ces demandes, qui sont parfaitement légitimes constituent indiscutablement des droits découlant de mon contrat de travail, et elles sont manifestement les vraies motivations de mon licenciement.

Il en va de même des questions du point 6 a et b de l'e-mail du 31 mai 2016, dans lequel soudainement, sans raison apparente et de façon infondée, il m'est reproché de ne pas respecter certains points de mon contrat de travail. Il s'agit tout d'abord des horaires de travail (point 6 a), puis de mes notes de frais de représentation (point 6 b). Dans ma réponse du vendredi 10 juin 2016, je vous faisais part de mon incompréhension concernant ces reproches en vous démontrant qu'ils étaient manifestement erronés car non seulement pas conformes à la réalité, mais en contradiction avec mon contrat de travail du 1^{er} janvier 2014 et son annexe du 1^{er}

janvier 2015. Suite à cette démonstration évoquant clairement des prétentions résultant de toute bonne foi de mon contrat de travail, le mardi 14 juin 2016 vous m'avez convoqué pour me licencier. [...]

Pour terminer, je reviendrai rapidement sur le point selon lequel au cours de notre réunion du 14 juin 2016 lors de laquelle vous m'avez signifié mon licenciement, j'ai exprimé que j'avais des divergences importantes avec la direction de L._____. Il est tout à fait exact qu'au cours de cet entretien je vous ai exprimé certaines divergences concernant mon licenciement dont je venais de prendre acte et sur la façon dont ce licenciement m'était annoncé. J'étais sous le choc de cette annonce subite que je considère en totale contradiction avec l'évolution de ma carrière et des responsabilités que vous m'avez confiées au sein de l'entreprise.

En revanche, je n'ai jamais émis l'idée que cette décision me paraissait juste et adéquate ou me convenait. Bien au contraire, en tant que jeune père de famille, j'avais nourri beaucoup d'espoir dans les perspectives de développement auxquelles vous m'avez fait croire. Si un lien de confiance a été irrémédiablement rompu, il l'a été par vous lorsque vous m'avez annoncé mon licenciement. [...] »

Par courrier du 8 août 2016, L._____ Sàrl a confirmé le licenciement donné.

Le 30 août 2016, D._____ a ouvert action auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] en vue de faire constater le caractère abusif de son licenciement, d'obtenir une indemnité correspondant à six mois de salaire et de recevoir un certificat de travail fidèle à la réalité et respectant les exigences légales.

Par décision du 3 octobre 2016, F._____ a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pendant dix jours, dès le 1^{er} septembre 2016, au motif que, par son attitude, il avait amené son employeur à résilier son contrat de travail, de sorte qu'il était au chômage par sa propre faute. La caisse de chômage annonçait cependant qu'elle pourrait revoir sa décision en fonction de l'issue de la procédure entamée auprès du Tribunal de prud'hommes.

Le 4 octobre 2016, l'assuré s'est opposé à cette décision de suspension. Il a demandé à connaître les faits sur lesquels la caisse s'était basée pour retenir qu'il avait violé ses obligations contractuelles et a

précisé que l'audience de conciliation qui s'était tenue dans le cadre de la procédure au Tribunal de prud'hommes n'avait pas abouti.

Le 22 février 2018, l'assuré a transmis à F. _____ une copie du procès-verbal de l'audience du 16 janvier 2018 au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...], à l'issue de laquelle une conciliation a abouti, en ce sens que les parties se sont entendues sur la rédaction du certificat de travail et L. _____ Sàrl s'est reconnue débitrice de la somme de 2'500 fr. nette, due au titre d'indemnité satisfaisante, sans reconnaissance d'une quelconque responsabilité à quelque titre que ce soit.

Par décision sur opposition du 1^{er} mars 2018, F. _____ a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision de suspension en retenant les motifs suivants :

« Après examen de tous les documents produits, nous avons constaté que vous avez amené l'employeur par votre attitude et le non-respect de procédures à résilier votre contrat de travail. Votre opposition n'apporte pas d'élément nouveau.

Vous avez ouvert une procédure au Tribunal des Prud'hommes et déclaré que ce licenciement était abusif. Vous revendiquiez une indemnité correspondant à six mois de salaires.

Lors de l'audience du 16 janvier 2018 vous n'avez pas poursuivi vos revendications et avez accepté une conciliation qui reconnaît que L. _____ vous doit une indemnité satisfaisante de Fr. 2'500.- sans reconnaissance d'une quelconque responsabilité à quelque titre que ce soit.

Dès lors, notre décision de suspension doit être maintenue. »

B. Par acte du 22 mars 2018, D. _____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à son annulation. Il a fait valoir que la conciliation faite avait donné une réponse favorable à ses deux requêtes au Tribunal de prud'hommes, à savoir l'établissement d'un certificat de travail conforme à la réalité, ainsi que le versement d'une indemnité. Il a souligné que cette indemnité ne lui aurait jamais été octroyée si le licenciement pouvait être considéré comme le résultat d'une quelconque faute de sa part. Il a fait valoir que ce licenciement n'était clairement pas

lié à une violation de ses obligations contractuelles, qu'il avait alors beaucoup d'attentes dans les possibilités de progression au sein de la société et qu'en tant que jeune père de famille, il n'avait aucun intérêt à se faire licencier.

Dans sa réponse du 25 avril 2018, F. _____ a confirmé sa décision, relevant qu'elle avait été très clémente en qualifiant la faute de légère.

Le recourant a maintenu sa position dans ses écritures des 20 mai et 10 juin 2018.

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 ; RSV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. 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 dix 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) 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 OACI, 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 (let. a).

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 130 consid. 1).

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 (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 ; 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 242 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 ; TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). 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 (TF 8C_446/2015 précité consid. 6.1 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, ch. 24 et 26 ad art. 30 p. 306 ; 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 entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger (art. 17 LACI).

c) En ce qui concerne la preuve, une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 et les arrêts cités ; TF 8C_446/2015 précité consid. 6.1). Il appartient aux caisses d'établir correctement les faits et notamment de demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Boris Rubin, op. cit., ch. 31 ad art. 30 p. 308). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22). Il n'existe au demeurant 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 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

5. En l'occurrence, l'assuré travaillait comme gestionnaire-conseiller d'assurances pour la société L. _____ Sàrl depuis le 1^{er} janvier

2014. Dans le cadre de la réunion organisée le 15 avril 2016, les associés gérants de la société ont fait part à l'assuré de leurs attentes quant au développement d'un système de « timesheet » et lui ont donné des directives au sujet de son pouvoir décisionnel dans la société. Lors d'une deuxième réunion, organisée le 3 mai 2016, l'assuré a refusé de signer la note à dossier concernant la réunion du 15 avril 2016, en tant qu'elle concernait sa prise de décision. Les associés gérants de L._____ Sàrl ont alors précisé par écrit que le point 3 de la note à dossier n'avait pas le but de diminuer le degré d'autonomie du recourant dans son travail courant, mais de clarifier sa marge de manœuvre suite au départ de M. T._____. Ils ont également modifié ce point 3 pour tenir compte des remarques formulées par l'assuré. Malgré cette modification par lui demandée, il a toutefois à nouveau refusé de signer cette note à dossier modifiée, ainsi que celle concernant la réunion du 3 mai 2016. Il a fait part de son point de vue et de ses remarques de manière détaillée dans plusieurs courriels des 9, 11, 17 mai et 10 juin 2016, souhaitant que les notes à dossier soient modifiées en conséquence. Dans son courriel du 9 mai 2017, il n'expose cependant aucun réel motif de désaccord avec les différents points figurant dans la note à dossier concernant la réunion du 15 avril 2016, en particulier s'agissant de son pouvoir de décision. Au contraire, il mentionne lui-même que sa capacité de décision est uniquement de type opérationnel, de sorte qu'on peine à comprendre les motifs de son refus de signer le document qui lui était soumis. Comme cela ressort de son courriel, l'éventualité d'un licenciement avait été évoquée, de sorte que son attitude, consistant à refuser de signer un document avec lequel il se déclare d'accord, ne correspond pas à celle qu'on peut attendre d'un employé cherchant à conserver son emploi.

En outre, force est de constater que son comportement global n'a pas été adéquat compte tenu de son statut d'employé. Son employeur était en effet en droit de lui donner des instructions particulières sur l'exécution du travail et la conduite à adopter, et il était du devoir du recourant de les observer, selon les règles de la bonne foi (art. 321d CO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). Or, au lieu de prendre acte des décisions des associés gérants de la

société en lien avec son pouvoir de décision et la mise en place d'un système de « timesheet », le recourant s'est évertué à commenter, voire contester chaque point abordé par ses supérieurs dans le cadre des réunions organisées. S'il a utilisé un ton cordial dans ses courriels, il a systématiquement adopté une attitude oppositionnelle et contestataire jusque dans les détails. Comme précédemment indiqué, il a en effet refusé de signer la note à dossier définissant les limites de son pouvoir décisionnel, tout en émettant le souhait de se voir remettre un nouveau cahier des charges afin de préciser cette question. Une fois reçu le cahier des charges révisé, il a reproché à ce document de ne pas régler son pouvoir décisionnel et son autonomie. Pourtant, il ressort des pièces du dossier que les limites de son pouvoir décisionnel et de son autonomie lui avaient été signifiées lors des réunions des 15 avril et 3 mai 2016 et qu'il les avait comprises comme en atteste son courriel du 9 mai 2016 (décision n° 3 de la note à dossier n° 1).

Le recourant a contesté son licenciement en arguant notamment du fait que son travail était apprécié, qu'il avait reçu des félicitations de la part de ses supérieurs et qu'il avait obtenu une promotion à partir du 1^{er} janvier 2015, ce qui n'est au demeurant pas contesté. On peut effectivement admettre à cet égard que les rapports de travail étaient bons et son travail apprécié durant les premiers temps. Cependant, les pièces du dossier montrent clairement une détérioration du climat de travail durant l'année 2016. Le recourant fait en outre valoir que l'indemnité qui lui a été octroyée dans le cadre de la conciliation à laquelle a abouti la procédure prud'homale ne lui aurait jamais été accordée si le licenciement pouvait être considéré comme le résultat d'une quelconque faute de sa part. Il faut cependant constater, d'une part, que cette indemnité lui a été versée sans que L._____ Sàrl ne reconnaisse une quelconque responsabilité, à quelque titre que ce soit. D'autre part, comme le relève F._____, cette indemnité est bien inférieure aux six mois de salaire que le recourant demandait. Et surtout, il faut souligner que le recourant était certes en droit de demander un certificat de travail intermédiaire conforme aux prescriptions légales, mais

que le comportement qu'il a adopté envers ses supérieurs a contribué à éroser le rapport de confiance que se doivent employeur et employé.

Au vu de ce qui précède, on ne peut reprocher à l'intimée d'avoir considéré que le recourant avait une part de responsabilité dans la survenance du chômage et d'avoir prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. a) 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).

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., ch. 118 et 119 ad art. 30 p. 330).

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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_777/2017 du 2 août 2018 consid. 4.3).

b) En l'occurrence, l'intimée a renoncé à retenir une faute grave, mais a, au contraire, estimé que la faute commise par le recourant devait être qualifiée de légère et fixé la suspension à 10 jours. Elle admet, dans sa réponse au recours, qu'il s'agit d'une sanction très clémentine. Au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il n'y a pas lieu de remettre en cause l'appréciation de la caisse, même si elle est très favorable à l'assuré. On peut à cet égard notamment relever que, bien que l'on doive reprocher au recourant le comportement qu'il a eu à l'égard de son employeur, il était en droit de faire valoir ses droits relativement à la rédaction de son certificat de travail.

7. a) Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée 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, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision rendue le 1^{er} mars 2018 par la Caisse de chômage F. _____ est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. D. _____,
- Caisse de chômage F. _____,
- 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 :

