

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 25 janvier 2019

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffière : Mme Kuburas

Cause pendante entre :

G._____, à [...], recourant, représenté par Me Eric Muster, avocat à
Lausanne,

et

Y._____, à [...], intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI

E n f a i t :

A. G. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de [...] le 1^{er} juin 2017 en tant que demandeur d'emploi et a, à ce titre, sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à partir de cette date auprès Y. _____ (ci-après : la caisse de chômage ou l'intimée). L'assuré s'est vu mettre au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2019. Le gain assuré a été calculé à 7'758 frs et l'indemnité journalière à 250 fr. 25, soit 70 % du gain assuré journalier.

Dans le cadre de sa demande d'indemnités de chômage du 17 juin 2017, l'assuré a précisé avoir travaillé du 15 avril 2015 au 31 mai 2017 pour la société K.S. _____ (ci-après : l'employeur) avant de venir s'inscrire à l'assurance-chômage. Il a également indiqué que l'employeur avait résilié le contrat de travail le 23 février 2017 pour le 31 mai suivant en raison d'une réorganisation et de la suppression de son poste de travail.

En date du 20 juin 2017, l'assuré a transmis à la caisse de chômage les documents usuels concernant son ancien employeur, à savoir le formulaire « attestation de l'employeur » daté du 7 juin 2017, les fiches de salaire pour la période du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017, son contrat de travail, ainsi que la lettre de licenciement datée du 23 février 2017 avec effet au 31 mai 2017.

Invité par la caisse de chômage à lui remettre un extrait bancaire et un extrait du compte individuel AVS, l'assuré a par correspondance du 24 juillet 2017 expliqué que les documents remis antérieurement à la caisse de chômage ne correspondaient pas à la réalité. Il a joint à ce courrier des nouvelles fiches de salaire ainsi qu'un extrait du compte individuel AVS.

En date du 2 août 2017, l'employeur a transmis à la caisse de chômage le formulaire « attestation de l'employeur », aux termes duquel il a indiqué avoir résilié le contrat de travail le 23 mai 2017 avec effet immédiat pour justes motifs.

Par courrier du 9 août 2017 adressé à la caisse de chômage, l'employeur a expliqué les raisons pour lesquels il avait licencié l'assuré. Il a notamment exposé que l'assuré avait déposé à titre personnel le 30 mars 2017 - soit pendant les rapports de travail - la marque K._____, qu'il avait cherché à se procurer des avantages injustifiés par le biais d'un décompte de frais incorrect et que son dossier de candidature contenait à dessein des informations trompeuses. L'employeur a outre indiqué avoir constaté - après le licenciement - que l'assuré s'était procuré illégalement de nombreux documents et pièces au contenu confidentiel.

Par décision du 9 août 2017, la caisse de chômage a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension dans son droit à l'indemnité pour une durée de trente et un jours, au motif que l'assuré avait tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage en établissement de faux documents.

Selon l'extrait du registre Swissreg de l'Institut Fédéral de la Propriété intellectuelle (IPI) du 16 août 2017, figurant au dossier de la caisse de chômage, il apparaît que l'assuré a enregistré à titre personnel la marque K._____ le 30 mars 2017, dont les classifications des produits et services portaient sur les services d'assurances, affaires financières, affaire monétaires, affaires immobilières, services scientifiques et technologiques ainsi que services de recherches et de conception y relatifs, services d'analyses et de recherches industrielles, conception et développement d'ordinateurs et de logiciels et pour finir les services juridiques, services de sécurité pour la protection des biens et des individus, services personnels et sociaux rendus par des tiers destinés à satisfaire les besoins des individus, et qu'il a radié cette marque (radiation le 29 juin 2017).

Par courrier du 21 août 2017 adressé à la caisse de chômage, l'assuré a contesté son licenciement immédiat. A cet égard, il a précisé avoir constamment rendu de bons services à son employeur. Pour preuve, il a obtenu une augmentation de salaire et une promotion au poste de préposé interne à la protection des données le 15 décembre 2016. Il a en outre souligné que l'inscription d'une marque n'était ni punissable ni proscrite par le contrat de travail qui le liait à son ancien employeur. Selon les propos de l'assuré, il avait l'intention de transférer cette marque à son employeur sans contrepartie et sans condition. A son sens, il n'a pas agi avec la moindre intention malveillante et voulait protéger son employeur de tout préjudice. Il a d'ailleurs procédé à la radiation de cette marque, démontrant ainsi qu'il n'avait jamais envisagé de tirer le moindre avantage. De surcroît, il a contesté toutes les autres accusations portées à son encontre par son ancien employeur.

Par décision du 22 août 2017, la caisse de chômage a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de quarante-cinq jours à compter du 24 mai 2017, au motif qu'il avait été licencié le 23 mai 2017 avec effet immédiat pour justes motifs.

Par courrier du 21 septembre 2017, l'assuré a formé opposition à la décision de la caisse de chômage. S'il a concédé avoir déposé une marque à titre personnel, il a en revanche soutenu n'avoir commis aucune infraction justifiant une résiliation du contrat de travail. A cet égard, il a fait valoir que le contrat de travail n'interdisait pas l'enregistrement d'une marque. S'agissant des autres griefs invoqués par l'employeur, il a souligné le fait que l'employeur n'en avait pas apporté la preuve. Il a ainsi reproché à la caisse de chômage de s'être uniquement fondée sur les déclarations de l'employeur pour prononcer sa décision. Il a encore indiqué qu'il avait ouvert une action devant le Tribunal de prud'hommes pour contester le licenciement.

Par décision du 11 octobre 2017, la caisse de chômage a suspendu la procédure d'opposition dans l'attente d'une décision en lien avec la procédure prud'homale.

Par courrier du 12 avril 2018, la caisse de chômage a invité l'assuré à la renseigner sur l'état d'avancement de la procédure devant le Tribunal de prud'hommes.

Par réponse du 23 avril 2018 adressée à la caisse de chômage, l'assuré a informé cette dernière qu'il avait passé un arrangement à l'amiable avec son ancien employeur. Dans le cadre de cet arrangement, l'assuré a précisé qu'il s'était engagé à retirer l'action intentée devant le Tribunal de prud'hommes et que son ancien employeur s'était quant à lui engagé à renoncer à toutes les doléances et toutes les plaintes formulées à son encontre. Selon l'assuré, le licenciement devrait ainsi être considéré comme injustifié, dans la mesure où son ancien employeur a renoncé à toutes les prétentions financières.

Invité le 11 mai 2018 par la caisse de chômage à transmettre ledit arrangement, l'employeur a transmis la convention signée respectivement par lui-même le 19 décembre 2017 et par l'assuré le 11 janvier 2018. Il ressort notamment de cette convention ce qui suit :

« (...)

I. PRÉAMBULE

(...)

2 M. G._____ conteste les motifs qui ont conduit au licenciement avec effet immédiat.

3 Selon la position de K._____, M. G._____ s'est procuré, durant le rapport de travail, de nombreux documents, fichiers et données de K._____. Il a ainsi, selon K._____, violé gravement son obligation de confidentialité et de loyauté. (...)

9 Le 11 juillet 2017, une perquisition ordonnée par le Ministère public a eu lieu au domicile de M. G._____ au Chemin de la [...]. Lors de cette perquisition, divers documents et dossiers confidentiels ainsi que des clés USB de K._____ ont été trouvés.

(...)

12 M. G._____ conteste tout comportement fautif, notamment une violation de l'art. 162 CP.

(...)

A. Remise de tous les documents physiques, documents et données de K.S._____ et le groupe K.S._____ par M. G._____

(...)

B. Destruction du hardware [matériel informatique] et des données électroniques par M. G._____

(...)

J. Remboursement par M. G._____ de salaire payé en trop et d'avance sur salaire

(...)

34 En raison de la situation financière de M. G._____, K._____ renonce de son propre gré et afin de se montrer conciliant aux paiements et montants dus par l'assuré.

(...). »

Par courrier du 6 juin 2018 adressé à la caisse de chômage, l'assuré a fait valoir que son employeur émettait des allégations sans fournir de preuve d'un comportement fautif. Les prétentions auxquelles l'employeur a renoncé, étaient selon l'assuré sans lien avec une quelconque violation du contrat de travail justifiant un licenciement. L'assuré a en outre rappelé que l'enregistrement d'une marque n'était pas interdite par la loi ni par le contrat de travail. Lorsqu'il a découvert son erreur, il a requis la radiation de cette inscription. Il a encore précisé que la convention prévoyait que l'employeur maintenait sa position concernant le licenciement et qu'il contestait ce licenciement. L'assuré a ainsi estimé qu'il n'avait pas à être sanctionné en l'absence d'éléments probants quant au licenciement.

Par décision sur opposition du 15 août 2018, la caisse de chômage a admis partiellement l'opposition formulée par l'assuré, dans le sens que le droit à l'indemnité de l'assuré était suspendu pour une durée de trente-huit jours à compter du 24 mai 2017. La caisse de chômage a notamment retenu que l'assuré avait adopté un comportement dolosif, à tout le moins éventuel, à l'égard de son employeur. La caisse de chômage a en effet observé que l'assuré avait déposé la marque K._____ à titre personnel, sans pour autant en informer son employeur. A cet égard, la caisse de chômage a précisé qu'une sanction se justifiait - du point de vue de l'assurance-chômage - dès que le comportement de l'assuré était à

l'origine du licenciement, indépendamment de tout préjudice. La caisse de chômage a ainsi considéré que la faute commise par l'assuré devait être qualifiée de grave. Toutefois, dans son examen de la quotité de la suspension, la caisse de chômage a relevé que l'assuré s'était vu accorder une augmentation de salaire dès le mois d'avril 2017 en raison de son « précieux travail » et que s'agissant des autres griefs soulevés par l'employeur à l'encontre de l'assuré, ils n'avaient pas pu être établis. Ainsi, elle a considéré qu'en tenant compte des circonstances du cas d'espèce, il se justifiait de réduire la durée de la suspension du droit à l'indemnité à trente-huit jours.

B. Par acte du 24 août 2018, G._____, représenté par Me Eric Muster, avocat à Lausanne, a interjeté recours auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, en concluant principalement, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que son droit à l'indemnité de chômage est suspendu pour une durée n'excédant pas quinze jours et, subsidiairement, au renvoi à la caisse de chômage pour nouvelle décision. Le recourant fait valoir, en substance, que son comportement doit être qualifié de faute légère, dans la mesure où le seul grief qui peut lui être reproché est le fait d'avoir déposé la marque K._____. A cet égard, il précise qu'il n'a fait usage d'aucune manière de cette inscription et qu'il a depuis lors requis la radiation de cette marque. S'il concède que le dépôt de la marque K._____ peut être considéré comme contraire au devoir de diligence qu'un employeur est en droit d'attendre de son employé, il n'en demeure pas moins que ce seul fait ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat à son sens. A la rigueur, il estime qu'un tel comportement aurait justifié un avertissement de la part de l'employeur avec fixation d'un délai pour remédier à cette situation, ou le cas échéant, un licenciement ordinaire pour la prochaine échéance contractuelle.

Par réponse du 12 septembre 2018, l'intimée a proposé le rejet du recours et la confirmation de sa décision sur opposition du 15 août 2018. Elle renvoie, pour le surplus, aux considérants de la décision litigieuse.

Par réplique du 27 septembre 2018, le recourant a confirmé les conclusions prises au pied de son mémoire de recours.

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) sont, sauf dérogation expresse, applicables 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).

En l'espèce, le recours a été interjeté en temps utile et satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La procédure devant le tribunal cantonal des assurances, institué par chaque canton en application de l'art. 57 LPGA, est réglée par le droit cantonal, sous réserve de l'art. 1 al. 3 PA (loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative ; RS 172.021) et des exigences minimales fixées par l'art. 61 LPGA.

Dans le canton de Vaud, la procédure de recours est régie par la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36), qui s'applique notamment aux recours dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD) et prévoit à cet égard la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (cf. art. 93 let. a LPA-VD). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit aux

indemnités, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1). Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1).

b) Dans le cas d'espèce, le litige porte sur la question de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de trente-huit 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 à l'indemnité de chômage 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 ; TFA 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

b) Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son 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 juste motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77). 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. 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 et les références citées ; 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 (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, n° 24 et 26 ad art. 30, p. 306 et les références citées). 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.

Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Bulletin du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relatif à l'indemnité de chômage [ci-après : Bulletin LACI IC] ch. D18).

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 références citées ; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées ; BORIS RUBIN, op. cit., n ° 31 ad art. 30, p. 308).

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 ; 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).

5. a) En l'espèce, l'intimée a prononcé une suspension de trente-huit jours à l'encontre du recourant, estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat provoquant la rupture des rapports de travail. Pour sa part, le recourant conteste toute faute justifiant un licenciement.

Se pose donc 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 titre liminaire, il y a lieu de relever que tous les griefs soulevés par l'employeur à l'encontre du recourant, hormis celui de l'inscription de la marque K._____, ont été écartés par l'intimée dans le cadre de l'examen du motif de licenciement, faute d'être établis (cf. consid. 3c supra).

Ainsi, à l'examen du dossier de la cause, force est de constater qu'il n'est pas contesté que le comportement qui a engendré le licenciement de la part de l'employeur est le fait que le recourant a déposé la marque K._____ à titre personnel le 30 mars 2017 - soit durant les rapports de travail - sans en informer l'employeur. Toutefois, le recourant considère que ce comportement n'est pas constitutif d'une faute, dans la mesure où il n'est pas proscrit par le contrat de travail et que son intention était ensuite de transférer cette marque à l'employeur sans contrepartie et sans condition.

Or, ce comportement doit être considéré comme contraire au devoir de diligence qu'un employeur est en droit d'attendre de son employé (cf. art. 321a CO). Non seulement, le recourant ne rend pas vraisemblable ses allégations quant à son intention de transférer la marque à l'employeur, mais il a exécuté cette démarche à titre personnel et sans en informer l'employeur, ce qui démontre un comportement

dolosif, à tout le moins éventuel. Il ne pouvait pas ignorer qu'en adoptant un tel comportement, il violait son devoir de diligence et courait en conséquence le risque de se faire licencier. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié (TF 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4.1). Qu'un préjudice ait été commis ou non n'est ainsi pas constitutif d'un comportement fautif du point de vue de l'assurance-chômage, il suffit que le comportement en cause soit à l'origine du licenciement pour qu'une suspension soit prononcée et qu'il ait pu être évité. C'est donc ce motif, au demeurant établi, qui a conduit l'employeur à mettre un terme aux rapports de travail.

On rappellera qu'il y a chômage fautif non seulement lorsque l'assuré enfreint ses obligations contractuelles de travail, mais également lorsque le comportement de l'assuré dans la société ou en dehors de celle-ci justifie un licenciement. De même, il importe peu que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour juste motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (cf. consid. 3b supra). En effet, la suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Il suffit que le comportement de l'assuré en ait constitué un motif de congé, ce qui est le cas en l'espèce.

c) 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 espèce, c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage et a prononcé 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1 ; BORIS RUBIN, op. cit., n° 110 ad art. 30, p. 328).

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 trente et un 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 quarante-cinq 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., n° 118 et 119 ad art. 30, p. 330).

En l'occurrence, la suspension de trente-huit jours est inférieure au milieu de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave. Une suspension de trente-huit jours est donc favorable à l'assuré. Il n'y a dès lors pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de la caisse de chômage selon laquelle les circonstances du cas d'espèce ont justifié de réduire la quotité de la suspension initialement prononcée.

7. 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'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA) et que l'intimée n'y a pas droit comme assureur social (cf. ATF 128 V 323).

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

I. Le recours déposé le 24 août 2018 par G._____ est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 15 août 2018 par Y._____ 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 :

- Me Eric Muster (G. _____), à Lausanne,
- Y. _____, à [...],
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 :