

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 juillet 2019

Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Kuburas

Cause pendante entre :

Z._____, à [...], recourant, représenté par Me Gilles-Antoine Hofstetter,
avocat à Lausanne,

et

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

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

E n f a i t :

A. Z. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé dès le 19 octobre 2015 pour une durée indéterminée en qualité de technicien en génie mécanique par la société M. _____ (ci-après : l'employeur ou la société), sise à [...].

Le 27 mai 2018, l'assuré a résilié le contrat de travail qui le liait à son employeur pour le 31 juillet suivant, au motif que le rythme des déplacements professionnels était devenu trop pesant pour sa vie personnelle.

En date du 18 juillet 2018, l'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) et a, à ce titre, sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à compter du 1^{er} août 2018 auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse de chômage ou l'intimée), agence de [...]. Il a été mis au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans ouvert à compter du 1^{er} août 2018.

Pour ce faire, l'assuré a dûment rempli le formulaire intitulé « Demande d'indemnité de chômage » et y a fait savoir qu'il avait résilié son contrat de travail, en raison des déplacements professionnels et de la « malversation » du salaire.

Aux termes d'une attestation de l'employeur remplie le 24 juillet 2018, la société a confirmé que l'assuré avait donné son congé le 27 mai 2018 pour le 31 juillet suivant, en raison des déplacements professionnels et du retard dans le versement des salaires.

Invité par la caisse de chômage à préciser les raisons l'ayant amené à résilier son contrat de travail, l'assuré a indiqué, dans un courrier du 30 juillet 2018, qu'il n'arrivait plus à suivre le rythme des déplacements professionnels. Étant en déplacement plus de six mois par année, son

travail auprès de la société commençait à peser sur sa vie personnelle. Il a en outre mentionné que depuis le début de l'année 2018, la société rencontrait des difficultés financières telles que l'employeur avait, d'une part, procédé à un licenciement collectif d'un quart des employés, et d'autre part, avait versé à maintes reprises le salaire tardivement. Gardant l'espoir que la situation financière de la société allait s'améliorer, l'assuré n'avait pas donné son congé avec effet immédiat. Il a joint à son courrier un relevé de son compte bancaire couvrant la période du 30 octobre 2017 au 13 juillet 2018, pour démontrer que le salaire avait été versé à plusieurs reprises avec du retard.

Selon l'extrait du Registre du commerce du canton de Vaud (ci-après : Registre du commerce) figurant au dossier de la caisse de chômage, il ressort que la société a été inscrite le 17 juin 2011 avec l'indication qu'elle n'était pas soumise à un contrôle ordinaire et renonçait à un contrôle restreint. La société a par la suite fait radier la mention relative à la renonciation au contrôle restreint, soit le 12 décembre 2017, nommant la société [...] en tant qu'organe de révision.

Par décision du 6 août 2018, la caisse de chômage a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit aux indemnités de chômage pour une durée de trente et un jours dès le 1^{er} août 2018, au motif qu'il avait donné sa démission le 27 mai 2018 avec effet au 31 juillet suivant. La caisse de chômage a considéré que l'assuré avait porté une part de responsabilité dans la perte de son emploi, puisque l'emploi abandonné demeurait convenable et ce nonobstant ses explications du 30 juillet 2018. Elle a dès lors retenu que l'assuré avait commis une faute grave.

L'assuré se consacrant à une formation auprès de la Haute Ecole D._____ (ci-après : D._____) en vue de l'obtention d'un Certificate of Advance Studies (CAS) en [...] depuis le 20 avril 2018, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, a, par décision du 14 août 2018, reconnu l'assuré apte au placement pour une disponibilité de 80 % à compter du 1^{er} août 2018.

Par courrier du 27 août 2018, complété les 4 septembre et 10 octobre 2018, l'assuré, par l'intermédiaire de son conseil, a formé opposition contre la décision de la caisse de chômage du 6 août 2018. A l'appui de sa contestation, l'assuré a fait valoir que la résiliation de son contrat de travail était justifiée, dans la mesure où son employeur avait, de façon récurrente, du retard dans le versement des salaires depuis plusieurs mois. Selon l'assuré, ce type de comportement constituait une violation des obligations contractuelles, rendant inexigible de sa part la poursuite des rapports de travail. Il a encore mis en avant que la caisse de chômage ne saurait lui reprocher de ne pas avoir mis en demeure l'employeur de payer le salaire. Selon lui, l'omission d'une mise en demeure justifierait de sanctionner un employé qui mettrait fin au contrat de travail après un unique retard dans le versement du salaire. Il a précisé que sa situation était différente, s'agissant d'une relation de travail avec une entreprise dont les difficultés financières et les retards importants dans le versement du salaire avaient été récurrents.

Ayant retrouvé un nouvel emploi de durée indéterminée à plein temps pour le 1^{er} octobre 2018, l'assuré est sorti du chômage.

Par décision sur opposition du 24 octobre 2018, la caisse de chômage, par sa Division juridique, a rejeté l'opposition formée par l'assuré et confirmé la décision du 6 août 2018. Dans sa motivation, elle a retenu que l'assuré pouvait et devait faire l'effort de garder son poste de travail jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre. S'il était établi que l'employeur avait, à plusieurs reprises, versé le salaire tardivement, il n'en demeurerait pas moins qu'il avait toujours payé le salaire. De plus, la caisse de chômage a relevé que l'assuré n'avait pas mis en demeure l'employeur de payer le salaire et avait résilié son contrat de travail dans le respect du délai de congé. S'agissant de la pénibilité des déplacements professionnels invoqués par l'assuré, la caisse de chômage a observé que l'assuré n'alléguait pas de changement dans sa situation personnelle rendant plus contraignant les déplacements professionnels. Compte tenu

de ces éléments, la caisse de chômage a considéré que l'assuré avait commis une faute grave en mettant un terme à son contrat de travail.

B. Par acte du 26 novembre 2018, Z._____, représenté par Me Gilles-Antoine Hofstetter, avocat à Lausanne, interjette recours auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision précitée en concluant principalement à son annulation, subsidiairement à sa réforme dans le sens du prononcé d'un avertissement et, plus subsidiairement à sa réforme dans le sens d'une réduction de la suspension de trente et un jours à un jour. A l'appui de son pourvoi, le recourant fait valoir que la continuation des rapports de travail n'était plus exigible. A son sens, la récurrence du non-respect des obligations contractuelles relatives au versement du salaire le légitimait à résilier son contrat de travail. En outre, il estime qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir mis en demeure l'employeur. Dans le cas d'un employeur au bord de la faillite, il considère qu'il n'est pas nécessaire de procéder à une mise en demeure pour défaut de paiement de salaire. Pour étayer cet argument, il se réfère à un arrêt de la Cour de céans (CASSO arrêt du 24 mars 2017, ACH 10/17 - 60/2017), dans lequel la Cour des assurances sociales a admis que dans le cas d'une entreprise en difficultés financières, une résiliation du contrat de travail pouvait être justifiée sans que le travailleur ne mette préalablement en demeure son employeur de verser son salaire. S'agissant de sa formation auprès de l'D._____, il explique l'avoir débutée parce qu'il percevait déjà les difficultés de son employeur et craignait pour son avenir professionnel.

Par réponse du 7 janvier 2019, l'intimée propose le rejet du recours et le maintien de la décision litigieuse, estimant que le recourant a commis une faute grave en quittant son emploi réputé convenable. L'intimée rappelle en outre que la démission d'un poste de travail sans avoir entrepris les démarches formelles aptes à clarifier la situation financière de l'employeur est considérée comme un abandon volontaire sans motif légitime d'un emploi convenable et observe dans le cas d'espèce que la solvabilité de l'employeur n'a pas été « juridiquement » mise en cause.

Par réplique du 25 janvier 2019, le recourant maintient les conclusions prises au pied de son mémoire de recours et requiert des mesures d’instruction afin d’établir la situation financière de l’employeur durant les mois précédant la fin de la relation litigieuse. Contrairement à ce qu’avance l’intimée, le recourant soutient qu’il n’avait nul besoin d’écrire à son employeur pour clarifier sa situation financière. Étant dans une société à « taille humaine », il était au fait des problèmes financiers de son employeur et n’avait pas à les vérifier. Par ailleurs, il estime qu’un employeur ayant systématiquement du retard dans le versement des salaires ne saurait être réputé convenable.

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) 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. Dans le cas d'espèce, l'objet du litige porte sur la question de savoir si l'intimée était fondée à confirmer la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de trente et un jours à compter du 1^{er} août 2018, singulièrement de déterminer si, au regard des circonstances, on pouvait exiger du recourant qu'il ne se départisse pas de son contrat auprès de la société M. _____ avant d'avoir l'assurance d'un nouvel emploi.

3. a) En vertu de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger.

b) Selon 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. L'art. 44 al. 1 let. b OACI prévoit qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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. Lorsqu'un assuré abandonne un emploi fautivement au sens de cette disposition, il y a faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (cf. art. 45 al. 3 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible ; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C

207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2 et les références citées). 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 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

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 ; cf. sur l'ensemble de la question : Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 32 ss ad art. 30 LACI).

c) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Toutefois, 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 et les références citées). Tel est le cas par exemple de l'absence de versement du salaire malgré la mise en demeure de l'employé (Boris Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI, p. 310).

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. Aux termes de l'art. 16 al. 2 let. a LACI, n'est en particulier pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail. Plus généralement, des conditions de travail difficiles, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible (TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1 et 3.2 et les références citées).

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'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant a donné son congé le 27 mai 2018 pour le 31 juillet suivant sans l'assurance préalable d'un nouvel emploi.

Ainsi, force est de constater que les deux premières conditions justifiant le prononcé d'une sanction sur la base de l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont réalisées (cf. consid. 3b *supra*).

b) Il convient dès lors d'examiner si la troisième condition de l'art. 44 al. 1 let. b OACI est également réalisée dans le cas d'espèce, savoir si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi auprès la société M. _____.

Le recourant fait valoir que les versements tardifs de salaire et de remboursement de frais constituent une violation des obligations contractuelles par son employeur et justifiaient la résiliation des rapports de travail.

A titre liminaire, il sied de relever que l'existence des difficultés de trésorerie de la société paraît vraisemblable, du moins passagèrement. En effet, le recourant a transmis un relevé de son compte bancaire, lequel fait apparaître, à plusieurs reprises, un retard dans le versement de son salaire.

c) En l'espèce, en l'absence de clause contractuelle ou conventionnelle contraire, le salaire devait être payé au recourant à la fin de chaque mois (art. 323 al. 1 CO *in fine*).

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Parmi les manquements de l'employeur qui peuvent justifier une démission du travailleur avec effet immédiat figurent les retards dans le paiement du salaire malgré mise en demeure (Thévenoz/Werro, Code des obligations I, Commentaire romand, 2^e éd., Bâle 2012, n° 8 ad art. 337 CO). Par ailleurs, selon l'art. 337a CO, en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si des sûretés ne lui sont pas

fournies, dans un délai convenable, afin de garantir ses prétentions contractuelles.

d) En l'occurrence, le recourant n'a pas requis de sûretés afin de garantir ses prétentions salariales. Il n'a pas non plus mis en demeure son employeur de lui verser régulièrement son salaire. En l'absence d'une telle injonction, les conditions d'une résiliation du contrat de travail fondée sur les art. 337 ou 337a CO n'étaient donc pas réalisées, ce que tend à confirmer le comportement du recourant dans la mesure où il a résilié le contrat de travail en respectant le délai de congé.

e) Le recourant fait valoir qu'une mise en demeure aurait été vaine, particulièrement en présence d'un employeur au bord de la faillite. Il fait également référence à un arrêt de la Cour de céans considérant légitime la résiliation du contrat de travail sans mise en demeure par l'employé d'une société présentant notoirement de très grandes difficultés financières avec des retards dans le paiement des salaires et dont les propriétaires et bailleurs de fonds ne communiquaient aucune information, la démission étant en de telles circonstances la seule solution envisageable (cf. CASSO, arrêt du 24 mars 2017, ACH 10/17 - 60/2017). La situation du recourant ne saurait être considérée comme similaire. En effet, la faillite de M. _____ n'a pas été prononcée. Son administration a manifestement pris des mesures financières, notamment en procédant à un licenciement collectif, ce qui paraît plutôt significatif de la volonté de poursuivre l'activité commerciale. Le recourant n'étaie au demeurant pas son allégation de prochaine faillite, par exemple en produisant une liste des poursuites qui auraient pu être engagées contre la société et qui seraient significatives de son insolvabilité. Sa lecture de l'extrait du Registre du commerce de la société est par ailleurs erronée. En effet, lors de son inscription au Registre du commerce en juin 2011, la société a déclaré ne pas être soumise à un contrôle ordinaire et a renoncé au contrôle restreint, comme l'autorise l'art. 45 al. 1 let. p ORC [ordonnance sur le registre du commerce du 17 octobre 2007 ; RS 221.411] aux conditions de l'art. 62 ORC, pour ensuite rétablir en décembre 2017 la révision restreinte et inscrire l'organe de révision. Lors de la période

litigieuse, la comptabilité de la société était donc soumise au contrôle restreint d'un organe de révision. Quoi qu'il en soit, selon la jurisprudence, même dans l'hypothèse de problèmes de trésorerie pouvant impliquer un risque de faillite de l'employeur, une résiliation sans assurance préalable d'obtenir un nouvel emploi se justifie d'autant moins qu'en cas d'insolvabilité de la société, l'employé aurait droit à une indemnité pour ce motif aux conditions posées par les art. 51 ss LACI (cf. TF C 12/03 du 10 juillet 2003 consid. 4 *in fine* et jurisprudence citée).

Les difficultés financières de l'employeur du recourant n'atteignaient ainsi pas un point tel que la continuation des rapports de travail ne pouvait plus être considérée comme exigible. Au demeurant, en cours de procédure administrative, soit dans son courrier du 30 juillet 2018 à l'intimée, le recourant a indiqué n'avoir pas donné son congé avec effet immédiat au motif qu'il gardait espoir d'une amélioration de la situation financière de la société.

La troisième condition cumulative de l'art. 44 al. 1 let. b OACI est donc réalisée.

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).

b) 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 continues 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 ; Boris 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 (TFA 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 (Boris 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).

c) 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 l'occurrence, le recourant ne fait pas valoir des circonstances autorisant à considérer que la faute est légère ou moyenne. Notamment, il ne fait pas valoir que le retard dans le versement des salaires l'aurait placé dans une situation financière pénible. 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) Le recourant a requis des mesures d'instruction portant sur la situation comptable de l'employeur, soit l'interpellation de ce dernier, voire une expertise comptable.

Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 131 I 153 consid. 3 et 125 I 127 consid. 6c/cc ; TF 8C_660/2015 du 24 février 2016 consid. 4.1).

b) En l'espèce, le dossier est complet et permet de statuer en pleine connaissance de cause, sans donner suite aux mesures d'instruction requises par le recourant. En effet, leur exécution ne serait pas de nature à modifier les considérations qui précèdent, les faits pertinents, notamment l'existence non pas d'une insolvabilité mais de difficultés financières de l'employeur, ayant pu être constatés à satisfaction de droit. La requête du recourant en ce sens doit ainsi être rejetée.

8. a) En conclusion, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition 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 n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours déposé le 26 novembre 2018 par Z._____ est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 24 octobre 2018 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, 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 Gilles-Antoine Hofstetter (pour Z. _____), à Lausanne,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne,
- 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 :