

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 13 juin 2019

Composition : M NEU, juge unique

Greffière : Mme Monod

Cause pendante entre :

B. _____, à [...], recourant,

et

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

Art. 17 al. 1 et 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 et 45 OACI.

E n f a i t :

A. B._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1994, a été engagé en qualité d'auxiliaire magasinier par la société A._____SA dès le 23 mars 2015 par contrat de durée indéterminée signé le 24 mars 2015.

Les rapports de travail ayant pris fin le 19 avril 2018, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement

[...] (ci-après : l'ORP) le 24 avril 2018. Il a requis des indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée), soit pour elle son agence [...], par demande formelle du même jour. Il a précisé, au titre de motif de la résiliation, avoir été « absent pour cause de maladie pendant 2 mois ».

Par attestation d'employeur complétée le 2 mai 2018, A._____SA a signalé que la résiliation avait été communiquée par l'assuré le 19 avril 2018 avec effet immédiat, selon courrier de ce dernier, ce dont la société avait pris acte par correspondance du 25 avril 2018. A._____SA précisait que l'assuré avait été en incapacité totale de travail au motif de maladie du 9 février 2018 au 18 avril 2018.

Sollicité pour s'expliquer sur le contexte de sa démission, l'assuré a exposé, par pli non daté réceptionné par la Caisse le 11 mai 2018, avoir été en dépression dès le 8 février 2018 en raison de son travail. Il n'avait pas été en mesure de trouver un compromis avec son employeur pour la suite de son activité. Ce dernier lui avait suggéré de démissionner pour ne pas entraver ses futures recherches d'emploi, alors qu'il allait de toute façon le licencier.

Ont dans l'intervalle été versés au dossier de l'assuré les certificats médicaux établis par les Drs U._____ et C._____, médecins

généralistes, lesquels ont attesté d'une incapacité de travail de 100 % entre le 8 février 2018 et le 18 avril 2018.

B. Par décision du 17 mai 2018, considérant que l'assuré était au chômage par sa faute, qui plus est sans avoir respecté le délai de congé, la Caisse lui a infligé une suspension de 36 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité à compter du 24 avril 2018.

Sur opposition, non datée et parvenue à la Caisse le 22 mai 2018, l'assuré a réitéré ses explications, soulignant que l'employeur lui avait laissé le choix entre démissionner lui-même pour préserver ses chances sur le marché du travail et se faire licencier.

La Caisse, par sa Division Juridique, a rendu sa décision sur opposition le 16 juillet 2018, confirmant sa décision de sanction du 17 mai 2018. Observant que l'employeur et l'assuré soutenaient des versions différentes des faits, elle a retenu que la résiliation du contrat de travail était vraisemblablement imputable à l'assuré qui avait quitté son poste sans avoir l'assurance d'un autre emploi. Il n'avait au surplus pas démontré que le poste occupé auprès de A. _____ SA n'était pas convenable, les certificats médicaux versés à son dossier mentionnant uniquement la durée d'incapacité de travail. La suspension à hauteur de 36 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité était par conséquent bien fondée.

C. Suite au recours de l'assuré, réceptionné le 18 juillet 2018, le magistrat instructeur a mis en œuvre une audience le 18 octobre 2018, destinée à auditionner les parties, ainsi que le responsable direct de l'assuré, D. _____, lequel a fait défaut en excusant son absence.

Après détermination de la Caisse du 5 novembre 2018, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal a admis partiellement le recours de l'assuré, annulé la décision sur opposition incriminée et renvoyé la cause à la Caisse pour instruction complémentaire quant aux

circonstances de la résiliation des rapports de travail avant nouvelle décision (arrêt du 20 décembre 2018 en la cause ACH 119/18 - 235/2018).

D. Par correspondance du 12 février 2019, la Caisse a sollicité des précisions auprès de A. _____ SA eu égard au contexte de la résiliation en cause, notamment quant au déroulement de l'entretien du 18 avril 2018 entre l'assuré et son responsable.

Suite aux explications communiquées par l'employeur le 26 avril 2019, la Caisse a rendu sa décision sur opposition le 15 mars 2019 et maintenu la décision de sanction du 17 mai 2018. Elle a retenu que la poursuite des rapports de travail était exigible, l'assuré n'ayant démontré aucun motif permettant de qualifier de non convenable le poste occupé auprès de A. _____ SA.

Par arrêt du 26 mars 2019, le recours pour déni de justice, interjeté dans l'intervalle par l'assuré, a été rayé du rôle, faute d'objet, par la Cour de céans (arrêt du 26 mars 2019 en la cause ACH 38/19 - 46/2019).

E. L'assuré a déféré la décision sur opposition du 15 mars 2019 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte du 20 mars 2019, concluant derechef à l'annulation de la sanction prononcée à son encontre. Il a au surplus fait valoir que la Caisse n'avait à son sens pas respecté les considérants de l'arrêt de renvoi du 20 décembre 2018 et violé le principe de célérité de la procédure.

La Caisse a répondu au recours le 13 mai 2019 et en a proposé le rejet, en se référant aux termes de sa décision sur opposition.

E n d r o i t :

1. **a)** Sous réserve de dérogations expresses, les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des

assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (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 sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]).

Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA) et doit contenir un exposé succinct des faits et des motifs invoqués, ainsi que des conclusions (art. 61 let. b LPGA).

b) Dans le canton de Vaud, la LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 18 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). Elle prévoit la compétence de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). Un membre de cette cour statue en tant que juge unique sur les recours dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

c) En l'occurrence, le recours a été déposé en temps utile auprès du tribunal compétent. Il respecte les formes prescrites par la loi, de sorte qu'il est recevable. La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique.

2. En l'espèce, est litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 36 jours dès le 24 avril 2018, du fait que celui-ci se serait retrouvé sans travail par sa propre faute, qui plus est en mettant un terme immédiat aux rapports de travail avec A. _____ SA.

3. Dans un premier grief de nature formelle, le recourant reproche à l'intimée de ne pas avoir accédé à ses offres de preuve, implicitement formulées à l'occasion de l'audience du 5 novembre 2018, et de ne pas avoir respecté les considérants de l'arrêt de renvoi du 20 décembre 2018. Il estime néanmoins que l'intimée aurait violé le principe de célérité de la procédure.

a) Le droit d'être entendu garanti constitutionnellement comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. A lui seul, l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) ne confère pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins. La jurisprudence admet que le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 134 I 140 consid. 5.3 et les références).

b) En l'espèce, on peut considérer que l'intimée a procédé à une appréciation anticipée des preuves et jugé superflu d'instruire plus avant la cause après avoir réceptionné la détermination de l'employeur du 26 mars 2019. En réalité, le grief soulevé par le recourant relève de l'appréciation des preuves plutôt que de la violation du droit d'être

entendu et doit être examiné de ce point de vue (cf. développement juridique ci-après).

4. 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) 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, en assurance-chômage, ne suppose pas nécessairement 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). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; 126 V 520 consid. 4 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

5. 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, en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Lorsqu'un assuré abandonne un emploi fautivement au sens de cette disposition, il y a faute grave (art. 45 al. 3 OACI).

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).

b) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et la référence citée). 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). Tel est le cas par exemple de l'absence de versement du salaire malgré la mise en demeure de l'employé (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI).

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation

importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique, indiquant précisément quelles activités sont contre-indiquées. 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 références citées).

6. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 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 et les références citées).

7. a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a communiqué lui-même sa démission à la société A. _____ SA, après s'être entretenu avec son responsable régional, D. _____, en date du 18 avril 2018. Il n'est pas davantage contesté que le recourant a résilié les

rapports de travail avec effet immédiat, soit dès le 19 avril 2018, tout en sachant que le délai de congé n'était pas respecté. Il est de même établi que le recourant ne disposait d'aucun autre emploi, ni d'aucune promesse d'engagement qui lui aurait permis d'éviter d'émarger à l'assurance-chômage. Les deux premières conditions posées par l'art. 44 al. let. b OACI sont donc manifestement remplies.

b) Le recourant invoque cependant avoir été enjoint par son responsable à communiquer lui-même sa démission en vue de sauvegarder ses futures recherches d'emploi et la teneur de son certificat de travail. Il a fait valoir les arguments ci-dessous aux termes de son écriture de recours initiale, reçue à la Cour de céans le 18 juillet 2018 :

« [...A]près des négociations avec mon chef régional, M. D._____, nous n'avons trouvé aucun accord, malgré mon souhait de revenir travailler pour un salaire supérieur ou une mutation dans un autre magasin de chez A._____SA. M. D._____ ne m'a laissé aucun choix et m'a demandé de choisir entre ma démission ou mon licenciement. [...] »

Le recourant a par ailleurs précisé ce qui suit au cours de l'audience appointée par le magistrat instructeur le 18 octobre 2018 :

« [...] Je confirme que mon médecin a diagnostiqué un épisode dépressif ou un début de burn out induit par le surmenage au travail. Je faisais énormément d'heures supplémentaires et des promesses d'avancement n'ont pas été tenues. Le travail en soi me convenait et j'aspirais à une promotion du fait de mes efforts. Le 18 avril 2018 j'ai eu un entretien privé avec D._____ sur sa convocation, à l'initiative d'une inspectrice d'assurance qui s'était rendue à mon domicile. J'ai demandé mon transfert dans un autre magasin ou une augmentation de salaire. D._____ m'a indiqué que ce n'était pas possible et qu'il me proposait dès lors soit de démissionner, soit d'être licencié, la première option étant selon lui plus avantageuse en termes de certificat de travail et en vue de rechercher un emploi rapidement.

[...]

Sur questions de l'intimée, le recourant déclare ne pas ignorer la problématique du délai de congé (versement du salaire) et des modalités d'inscription au chômage, ainsi que du droit à l'indemnité. Le recourant, pressé par D._____ d'une réponse rapide, précise ne pas avoir réfléchi longtemps suite à l'entretien, est rentré chez lui et a confirmé sa démission le jour même. Au titre des efforts fournis, le recourant indique avoir pris ses dernières vacances en juillet 2017. Il précise également que son médecin traitant est généraliste et qu'il a conseillé le recours à un psychologue. [...] »

Suite à l'arrêt de renvoi de la Cour de céans du 20 décembre 2018, l'intimée a sollicité A. _____ SA sur les circonstances de la résiliation des rapports de travail en cause. La société a fourni ses explications par correspondance du 26 février 2019, signée du chef des ventes et du service du personnel. Ce courrier fait état des éléments suivants :

« [...] Comme vous pouvez le lire dans la copie de la lettre de résiliation, Monsieur B. _____ a lui-même résilié son contrat pour cause de maladie.

Monsieur B. _____ n'est plus venu travailler à partir du 8 février 2018 pour cause de maladie. En cas de maladies, A. _____ SA coopère avec H. _____ SA. La care manager de H. _____ SA a contacté B. _____ le 12 février 2018 pour discuter de son état de santé et des prochaines étapes. A partir du 5 mars 2018, H. _____ SA a tenté en vain d'organiser un rendez-vous avec Monsieur B. _____ à son domicile. Malheureusement, Monsieur B. _____ n'était joignable ni par téléphone ni par SMS et il n'a pas non plus réagi aux messages laissés sur sa boîte vocale. H. _____ SA l'a également informé par écrit qu'il devait se manifester, mais Monsieur B. _____ n'a pas réagi. Ce n'est que lorsque le salaire ne lui a plus été versé qu'il s'est aussitôt manifesté. Lorsque nous lui avons demandé pourquoi il n'avait pas réagi aux appels téléphoniques, il nous a répondu qu'il n'avait pas trouvé le temps pour répondre ! Lors de l'entretien avec H. _____ SA du 5 avril 2018, Monsieur B. _____ a annoncé qu'il ne voulait plus travailler pour A. _____ SA parce qu'il ne gagnait pas assez et que le trajet pour se rendre au travail était trop long.

Lors de l'entretien du 12 avril 2018 entre Monsieur B. _____, le chef de vente régional et le gérant de la succursale, Monsieur B. _____ a annoncé qu'il allait démissionner. Monsieur B. _____ s'est prononcé contre une participation du care manager de H. _____ SA à cet entretien. [...] »

Compte tenu de ces éléments, l'intimée a retenu que le recourant ne pouvait se prévaloir d'aucun motif protégé par l'art. 16 al. 2 LACI et que le poste occupé devait être qualifié de convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail était exigible. Le recourant avait donc commis une faute grave en résiliant de son propre chef le contrat le liant à A. _____ SA sans s'assurer d'un autre emploi et sans respecter le délai de congé. Des mesures d'instruction supplémentaires n'ont pas été effectuées.

c) S'agissant de l'inexigibilité de la poursuite des rapports de travail entre le recourant et A. _____ SA, soit de la troisième condition posée par l'art. 44 al. 1 let. b OACI, il convient de se rallier à l'appréciation

de l'intimée. En effet, le recourant n'a pas établi que le poste occupé n'était plus convenable au point d'être contraint à l'abandonner. On peut certes déduire des déclarations du recourant qu'il aspirait à une promotion et à un transfert dans un autre magasin au sein de la société A. _____ SA. Cela étant, il n'a pas démontré que l'employeur eût commis des manquements tels que la résiliation du contrat de travail s'imposait, qui plus est avec effet immédiat. Selon la jurisprudence fédérale, rappelée sous consid. 5b supra, il s'agit en revanche de retenir que les désaccords salariaux et l'absence de promotion du recourant sont des éléments insuffisants pour justifier l'abandon du poste de travail.

Quant à la situation personnelle du recourant, en particulier son état de santé, les certificats médicaux versés à son dossier ne fournissent aucune précision sur les motifs de l'arrêt de travail du 8 février 2018 au 18 avril 2018. En outre, quand bien même le recourant relate avoir souffert d'un état dépressif en lien avec son activité professionnelle, il n'est pas établi que le poste occupé auprès de A. _____ SA était incompatible avec son état de santé. Le recourant ne s'est pas prévalu de consultations médicales spécialisées, tandis que les certificats médicaux à disposition ont été rédigés par des médecins généralistes. Au demeurant, l'arrêt de travail n'a pas été prolongé au-delà du 18 avril 2018 et aucune restriction fonctionnelle en lien avec l'emploi occupé n'a été formulée par les médecins du recourant. On ne voit dès lors pas que ces pièces permettent de conclure à l'inexigibilité de la poursuite des rapports de travail.

En définitive, le recourant n'a pas démontré avoir été contraint de communiquer sa démission en raison de manquements de son employeur ou pour des raisons afférentes à sa situation personnelle. Il n'a pas non plus fait état de motifs qui justifiaient d'abandonner immédiatement son activité. Dès lors, étant donné la jurisprudence fédérale sur cette question, on doit considérer qu'il était exigible du recourant qu'il se maintienne en emploi jusqu'à ce qu'il ait eu l'assurance d'un autre contrat de travail. Il s'ensuit que l'intimée était légitimée à

prononcer une sanction à l'encontre du recourant sur la base de l'art. 44 al. 1 let. b OACI.

d) On ajoutera qu'en dépit des versions divergentes des faits communiquées par le recourant et son employeur, il n'apparaît pas que des mesures d'instruction supplémentaires permettraient d'apporter un éclairage différent de la situation. En l'état, quand bien même le responsable direct du recourant l'aurait invité à communiquer sa démission en lui indiquant qu'un licenciement était de toute façon envisagé, on ne voit pas de motif rendant légitime la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat du fait du recourant. Ce dernier a au demeurant admis être informé des modalités de résiliation, singulièrement des délais de congé, de sorte qu'on ne peut justifier sa décision de cesser immédiatement son activité auprès de A. _____ SA. Dans ce contexte, les explications de l'employeur du 26 février 2019 n'apportent d'ailleurs aucun élément nouveau susceptible de modifier l'issue de la présente affaire.

8. 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 ex. 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 ; 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 (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 avec effet immédiat 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 36 jours, sans retenir de circonstances atténuantes pouvant légitimer une réduction de la durée de suspension. En effet, les motifs permettant de s'écarter de la faute grave devant être admis restrictivement, il n'y a pas lieu de considérer que la situation subjective dans laquelle se trouvait le recourant puisse constituer un tel motif. En particulier, faute d'éléments au dossier, il ne peut être retenu que sa situation était à ce point grave qu'elle puisse être comparée à une mise en danger de l'état de santé (pas d'attestation médicale allant dans le sens d'une urgence ou d'un cas grave). On ne peut pas davantage déduire que l'absence de promotion ou de transfert du recourant rendait la poursuite des rapports de travail inexigible, alors qu'il avait été en mesure d'assumer ses fonctions auprès de A. _____ SA dans ces mêmes conditions depuis mars 2015. Par ailleurs, les explications du recourant quant aux propos tenus par son responsable direct ne permettent pas de déduire un chantage efficient de la part de son employeur. Le recourant avait en revanche connaissance de ses droits en matière de contrat de travail, eu égard notamment au délai de congé. Quant à son certificat de travail, il demeurait possible de contester la teneur de ce document, indépendamment de la partie résiliant le contrat corrélatif.

Dès lors, l'intimée n'a pas violé son pouvoir d'appréciation en fixant une suspension de 36 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité du recourant, en retenant une faute grave en raison non seulement de sa démission, mais également du non-respect de son délai de congé.

9. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant, au demeurant non représenté, n'obtient pas 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 du 15 mars 2019 est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié, par l'envoi de photocopies, à :

- B._____, à [...],
- Caisse cantonale de chômage, Division Juridique, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne.

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 :