

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 26 septembre 2022

Composition : Mme DURUSSEL, juge unique
Greffière : Mme Jeanneret

Cause pendante entre :

F. _____, à [...], recourant,

et

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

**Art. 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. b, 45 al. 3 et al. 4
OACI**

E n f a i t :

A. F. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a conclu un contrat de travail avec B. _____ SA le 20 décembre 2017, portant sur un poste d'agent de call center en service de nuit, à domicile. Devant débiter le 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée, le contrat contenait notamment les clauses suivantes :

« Horaires Le nombre d'heure est fixé de mois en mois en fonction des besoins du Contact Center et des disponibilités de l'employé. Ces heures sont réparties du lundi au dimanche, de 22h00 à 7h00. Selon les urgences rencontrées, ces plages horaires peuvent être soumises à fluctuation.

Le travail du dimanche ainsi que le travail de nuit étant usuel dans l'entreprise, ils ne donnent lieu à aucune majoration ni en temps ni en salaire.

L'activité déployée est équivalente à un service de surveillance des lignes et demande la prise en charge d'une modeste quantité d'appels importants ou urgents. Les autres questions sont réglées par le règlement du personnel.

Salaire	Salaire :		
	Salaire horaire brut :	CHF	16.65
	Indemnité vacances à 8.33 % :	CHF	1.35
	Prime respect planning (par heure) :	CHF	0.50
	Prime pour la prise de tous les appels (par heure) :	CHF	0.50
	Total salaire horaire :	CHF	19.00

Le salaire annuel net sera versé en 12 mensualités à la fin de chaque mois sur le compte bancaire ou postal indiqué par l'employé. La cession de salaire est interdite sans autorisation écrite préalable de la direction. »

L'assuré a résilié son contrat de travail par courrier du 24 septembre 2021 pour le 31 octobre 2021, date à laquelle il s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement [...].

Dans le formulaire de demande d'indemnités de chômage qu'il a complété le 20 novembre 2021 à l'intention de la Caisse cantonale de chômage, agence [...] (ci-après : la Caisse), l'assuré a indiqué qu'il avait lui-même résilié son contrat de travail avec B. _____ SA, en donnant comme motif : « non application/application lacunaire de la CCT étendue "pour la branche des centres d'appel et de contact" » et « travail de nuit néfaste pour la santé à long terme ».

B. _____ SA a rempli le formulaire pour l'employeur le 3 novembre 2021, en indiquant que le dernier salaire mensuel de l'assuré s'élevait à 2'477 fr. 65, versé selon un salaire horaire de base de 22 fr. et une indemnité de vacances de 10,64 %.

Par courrier du 29 novembre 2021, la Caisse a informé l'assuré du fait qu'il s'exposait à une suspension dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage pour avoir quitté son emploi. Elle lui a imparti un délai dix jours pour fournir des explications écrites et détaillées sur les raisons qui l'ont amené à résilier son contrat de travail, ainsi que pour fournir tous les certificats médicaux en sa possession et faire compléter un questionnaire par son médecin traitant.

L'assuré a répondu le 8 décembre 2021. Il a exposé que la première raison de sa démission était son état de santé, en lien avec le travail de nuit, en l'occurrence de 1h30 à 7h00. Il n'avait pas de certificat médical, mais il était « communément admis que le travail de nuit sur le long terme est dommageable pour la santé ». La deuxième raison était le non-respect par l'employeur des conditions salariales de la convention collective applicable à son activité. Il a joint des plannings mensuels, un extrait de la Convention collective de travail pour la branche des centres d'appel et de contact, ainsi que trois fiches de salaire.

Par décision du 13 décembre 2021, la Caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités durant trente et un jours indemnisables à compter du 1^{er} novembre 2021. Elle a retenu que les motifs invoqués ne permettaient pas de qualifier son emploi de non-convenable au sens de la

loi sur l'assurance-chômage. L'assuré portait donc une responsabilité dans la perte de son travail, ce qui constituait une faute grave.

Le 26 janvier 2022, l'assuré s'est opposé à la décision précitée. Il a fait valoir que, selon les pièces qu'il avait fournies, il fallait constater que B._____ SA ne respectait pas la convention collective applicable à son activité, de sorte que son emploi n'était pas réputé convenable au sens de la loi sur l'assurance-chômage.

Instruisant l'opposition, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après également : l'intimée) s'est adressée par courriel à B._____ SA, afin que celle-ci se détermine sur le fait que le salaire horaire de l'assuré s'élevait en dernier lieu à 22 fr., alors que la convention collective applicable prévoyait un salaire horaire minimum de 22 fr. 45. L'entreprise a répondu, le 8 février 2022, que l'assuré s'était vu attribuer un bonus de 100 fr. maximum par mois depuis 2019, par l'ajout d'un montant minimum de 0.50 fr. par heure au salaire horaire de base.

La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a rejeté l'opposition par décision sur opposition du 17 février 2022. Elle a retenu qu'avec le bonus minimum de 0.50 fr. par heure octroyé par l'employeur depuis 2019, respectivement durant les trois mois précédant la résiliation du contrat, le revenu horaire s'élevait à 22 fr. 50 brut, ce qui respectait le minimum prévu par la convention collective. Quant aux motifs médicaux également invoqués par l'assuré, ils ne pouvaient être retenus en l'absence de moyen de preuve.

B. F._____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte du 16 mars 2022, concluant implicitement à son annulation. Il a fait valoir en substance que l'intimée n'avait pas fait une interprétation correcte de la convention collective de travail, en prenant en compte le niveau 1 de salaire alors qu'il aurait dû percevoir le revenu de niveau 2, applicable après douze mois travaillés dans la même entreprise, en l'occurrence 24 fr. 26 par heure. En outre, les primes ne devaient pas être prises en

compte dans le calcul du salaire horaire minimum. Il fallait ainsi admettre que B. _____ SA n'avait pas respecté la convention collective de travail et que son emploi n'était par conséquent pas réputé convenable.

Dans sa réponse du 29 avril 2022, se référant à la motivation de sa décision sur opposition, l'intimée a proposé le rejet du recours.

Le 24 juin 2022, la Juge instructrice a invité le recourant à produire la lettre de résiliation de ses anciens rapports de travail avec B. _____ SA, ainsi qu'à préciser s'il avait interpellé ses employeurs au sujet du respect de la convention collective de travail et, cas échéant, à produire tout document tendant à le démontrer et l'éventuelle réponse de l'employeur. Le recourant a produit la lettre de résiliation par courrier du 30 juin 2022 et a expliqué qu'il n'avait pas interpellé son employeur au sujet du non-respect de la convention collective de travail avant la résiliation de son contrat de travail, craignant des représailles sous la forme d'une diminution des heures de travail puisque son contrat ne prévoyait pas de nombre d'heures minimal. Il a ajouté qu'il avait introduit une procédure auprès du Tribunal des prud'hommes en février 2022.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

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

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité du recourant pendant trente et un jours à compter du 1^{er} novembre 2021, au motif qu'il s'est trouvé au chômage par sa propre faute.

3. a) 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. Tel est notamment le cas de l'employé 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 (art. 44 al. 1 let. b OACI).

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. 6.1.1 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3)

b) Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1).

Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail

est présumée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré (TFA C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 ; C 135/02 du 10 février 2003 consid. 2.1.2). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée 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 ; 8C_958/2008 du 30 avril 2009 consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère de l'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), de l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou du temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu'un emploi réputé convenable à un moment donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible (TFA C22/04 du 8 octobre 2004 consid. 3.1 ; C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 2b ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 36 ad art. 30 LACI).

c) Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, 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. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1).

De même, 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. En revanche, 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 (TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées), 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).

Par ailleurs, 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. Il lui appartient d'établir clairement, en particulier au moyen d'un certificat médical clair (« *eindeutig* »), que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_513/2018 du 7 novembre 2018 consid. 2.2 ; 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5, et les références citées). Pour avoir force probante, le certificat médical ne doit en principe pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 16 LACI ; ATF 124 V 234 consid. 4b/bb). La compatibilité d'un emploi avec l'état de santé s'apprécie non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée).

d) 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 la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

4. En l'espèce, il est constant que le recourant a résilié son contrat de travail auprès de B._____ SA, en respectant son délai de préavis, sans s'être préalablement assuré d'obtenir un emploi subséquent. Il a cependant allégué qu'il ne pouvait être exigé de lui qu'il poursuive cette relation de travail.

a) Dans un premier moyen, le recourant a fait valoir que l'emploi qu'il a quitté n'était pas réputé convenable au sens de l'art. 16 al. 1 let. a LACI, dès lors que son ancien employeur ne respectait pas la convention collective de travail applicable dans la branche d'activité concernée.

A cet égard, il y a lieu de constater que, selon un arrêté du 7 juin 2018 (FF 2018 pp. 3489 ss), le Conseil fédéral a étendu à tout le territoire de la Confédération suisse, avec effet du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2020, les dispositions étendues de la Convention collective de travail de la branche des centres de contact et d'appel (ci-après : la CCT), parmi lesquelles figuraient notamment les art. 5.13 et 5.14 relatives au salaire. Selon l'art. 5.13 de la CCT, le salaire horaire de base pour les employés d'entreprises sises en région lémanique, incluant les compensations pour vacances et jours fériés mais non les commissions et primes, devait s'élever à $(48'048 \text{ fr.} / 12 / 182 =)$ 22 fr. au niveau 1, respectivement $(51'944 \text{ fr.} / 12 / 182 =)$ 23 fr. 78 au niveau 2, le classement devant se faire au moins sur le niveau 2 après douze mois d'engagement (art. 5.14 de la CCT). Une modification de la CCT portant notamment sur les art. 5.13 et 5.14 a été étendue par arrêté du Conseil fédéral du 16 janvier 2020 (FF 2020 pp. 929 ss), avec effet du 1^{er} mars au 31 décembre 2020. Durant cette période, le salaire horaire de base pour la région lémanique, ne comprenant ni les provisions ou primes, ni les suppléments pour vacances et jours fériés, a été fixé à 22 fr. 45 au niveau

1, respectivement 24 fr. 26 au niveau 2 (art. 5.13), le niveau 2 étant applicable après douze mois d'engagement dans la même entreprise indépendamment du taux de travail (art. 5.14). Selon arrêté du Conseil fédéral de prorogation et modification du 7 décembre 2020 (FF 2020 pp. 9175 ss), les mêmes montants continuent à s'appliquer durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023 pour les employés engagés avant le 1^{er} janvier 2021.

A la lecture de ces dispositions conventionnelles, il apparaît que le salaire horaire prévu dans le contrat conclu avec B. _____ SA en décembre 2017 (16 fr. 65 brut, hors primes et compensation des vacances et jours fériés) était largement inférieur au montant minimum fixé dans la CCT pour la région lémanique lorsque celle-ci a été étendue à l'ensemble de la Suisse dès juillet 2018 (22 fr. brut pour le niveau 1, incluant la compensation des vacances et fériés). Cependant, selon les pièces au dossier, l'entreprise a consenti une augmentation de salaire au recourant postérieurement à son engagement, à une date qui n'a pas été précisée. Le salaire horaire a ainsi été porté à 22 fr. hors compensation des vacances et jours fériés, ce qui paraît compatible avec le salaire minimum prévu dans la convention à compter du 1^{er} juillet 2018. Toutefois, comme l'a relevé à juste titre le recourant, il ressort des pièces et des explications données par l'entreprise dans son courriel du 8 février 2022, que le salaire du recourant n'a pas été adapté lorsque celui-ci est devenu éligible au revenu de niveau 2, applicable selon la CCT après douze mois d'engagement. Il apparaît ainsi, prima facie, que les conditions salariales du recourant n'étaient plus conformes à la CCT à compter du 1^{er} janvier 2019 déjà. Par ailleurs, même si l'on devait admettre que le niveau 1 pouvait continuer à s'appliquer, il paraît également douteux que le salaire horaire appliqué au recourant ait été conforme aux modifications de la CCT entrées en vigueur dès le 1^{er} mars 2020 pour le niveau 1. En effet, l'entreprise a maintenu un salaire horaire brut de 22 fr. et a simplement ajouté un « bonus » mensuel. Contrairement à ce qu'a retenu l'intimée, il est vraisemblable que ce bonus ne pourrait pas être pris en compte à titre de salaire, puisque la CCT exclut expressément ce type de rémunération du calcul du montant minimal. En outre, il ressort des décomptes de

salaire produits par B._____ SA avec le formulaire du 3 novembre 2021 que le bonus n'est pas versé chaque mois et l'entreprise a évoqué un montant variable dans son courriel, sans en préciser les modalités de versement. En tout état de cause, le montant minimum de 22 fr. 50 dont s'est prévalu l'employeur restait manifestement inférieur au revenu minimum du niveau 2 applicable à tous les employés après douze mois d'engagement.

Cela étant, l'hypothèse que B._____ SA ait pu de pas appliquer correctement les conditions salariales prévues dans la CCT, ne suffit pas encore pour reconnaître que le recourant disposait d'un motif valable de mettre fin au contrat de travail en cours sans s'être assuré préalablement d'obtenir un nouvel emploi. En effet, l'intéressé a admis qu'il n'avait jamais requis de son ancien employeur l'application correcte de la CCT, ni même demandé une augmentation de salaire afin de tenir compte de son ancienneté. Au contraire, il a déclaré s'être abstenu de toute intervention, en alléguant la crainte de représailles. Or, ces dernières déclarations sont dépourvues de toute consistance et il n'en demeure pas moins que, précédemment à la démission du recourant, il n'existait pas même de désaccord avec l'employeur sur la question du salaire. En l'absence de tout litige, le seul manque à gagner sur le salaire dû selon la CCT ne constituait pas une situation rendant intolérable la poursuite des relations de travail contractuelles.

b) Dans un second moyen, le recourant a allégué que le travail de nuit était néfaste pour sa santé. Il n'a cependant produit aucun certificat médical attestant que son état de santé ne lui permettait plus d'exercer son activité la nuit, respectivement qu'un changement d'emploi était urgent pour prévenir un risque concret sur sa santé. En outre, il n'apparaît pas qu'un arrêt de travail ait été délivré au recourant précédemment à sa démission, alors qu'il exerçait cet emploi de nuit depuis près de quatre ans. Ainsi, aucun élément ne permet de retenir qu'il était urgent pour lui de mettre fin à son emploi pour raison de santé.

c) En définitive, le recourant ne peut pas se prévaloir de manquements de son employeur ni de motifs d'ordre médical pour justifier l'abandon de son emploi. Il était au contraire raisonnablement exigible qu'il le conserve dans l'attente de trouver un poste de travail rémunéré conformément aux usages ou correspondant mieux à ses souhaits du point de vue des horaires de travail, ce qui aurait permis d'éviter le recours à l'assurance-chômage ou à tout le moins de le réduire. L'intimée était ainsi fondée à prononcer une sanction à l'encontre du recourant. Il reste à en examiner la quotité.

5. 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 soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

Aux termes de l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (TF 8C_283/2021 du 25 août 2021 consid. 3.2 et les références citées).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument

précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée).

b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave.

L'abandon d'emploi étant constitutif d'une faute grave en vertu de l'art. 45 al. 4 OACI, il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas retenu d'élément aggravant, mais qu'elle n'a pas non plus admis de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne. Aucun élément du dossier ne permet de s'écarter de la faute grave, le recourant n'ayant en particulier pas fait valoir d'argument susceptible de faire apparaître sa faute comme légère ou moyenne, hypothèse qui ne peut de toute manière être admise qu'exceptionnellement. Dans ces circonstances, la suspension prononcée par l'intimé ne paraît pas disproportionnée et doit être confirmée.

6. 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 (art. 61 let. ^{fbis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 17 février 2022 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 :

- F. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :