

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 15 juillet 2024

---

Composition : M. OULEVEY, juge unique  
Greffier : M. Reding

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Y.**\_\_\_\_\_, à [...], recourant,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 11 al. 3, 29 et 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. b et c OACI**

**E n f a i t :**

**A.** Par contrat du 5 février 2019, Y.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant) a été engagé par [...] Sàrl, société dont le siège se trouve à [...] et dont la raison sociale a été transformée en Q.\_\_\_\_\_ Sàrl le 18 décembre 2020, comme directeur international des installations (*international facilities director*). Cette société est détenue par A.F.\_\_\_\_\_. L'assuré a été inscrit au registre du commerce comme gérant-président, avec signature collective à deux, le 24 septembre 2019 ; cette inscription a été radiée le 3 janvier 2022.

L'art. 4, al. 1 et 3, de ce contrat prévoyait ce qui suit :

« This contract is concluded for an indefinite period.

[...]

After the trial period, this employment contract may be terminated in writing by either Party for the end of a month, subject to a notice period of three months from the first to the ninth year of employment and three months subsequently.

[...] »,

soit en traduction libre :

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

[...]

Après le temps d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat, par une déclaration écrite, pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois de la première à la neuvième année de service et de trois mois ensuite.

[...] ».

Au sein de Q.\_\_\_\_\_ Sàrl, B.F.\_\_\_\_\_ et A.F.\_\_\_\_\_ ont communiqué le départ de l'assuré et l'arrivée de son successeur, G.\_\_\_\_\_, par un message, non daté, ainsi rédigé :

« [...] we would like to inform you of further changes within the groupe Q.\_\_\_\_\_.

Starting 1<sup>st</sup> of May 2021, we would like to welcome Mrs G.\_\_\_\_\_ as Family Operations Director. [...]

Going forward, G.\_\_\_\_\_ will assume the executive management of the groupe Q.\_\_\_\_\_, effectively taking over current responsibilities of Y.\_\_\_\_\_ including [...]. Y.\_\_\_\_\_, who will remain non-executive Chairman of Q.\_\_\_\_\_ Sàrl, will continue working full time for us as member of the Portfolio Advisory and Investment Committees, but will now mainly dedicate his time to specific investment projects based in Switzerland. »,

soit, en traduction libre :

« [...] nous souhaitons vous informer d'autres changements au sein de groupe Q.\_\_\_\_\_.

Dès le 1<sup>er</sup> mai 2021, nous accueillerons Mme G.\_\_\_\_\_, qui prendra ses fonctions de directrice des opérations de gestion du patrimoine familial. [...]

Dorénavant, G.\_\_\_\_\_ assumera la direction exécutive du groupe Q.\_\_\_\_\_, reprenant dans les faits les responsabilités actuelles d'Y.\_\_\_\_\_, y compris [...]. Y.\_\_\_\_\_, qui restera président non-exécutif de Q.\_\_\_\_\_ Sàrl continuera de travailler à plein temps pour nous comme membre des comités de conseil en placements et investissements, mais il consacrera l'essentiel de son temps à des projets spécifiques d'investissement basés en Suisse. ».

Il ressort du dossier que l'assuré a participé à l'élaboration de ce message.

Par contrat signé le 18 juin 2021, l'assuré a été engagé comme directeur général (*chief executive officer* ; CEO) de G.\_\_\_\_\_ SA, dont A.F.\_\_\_\_\_ était l'un des actionnaires.

Le 19 juin 2021, l'assuré a écrit un courriel à J.\_\_\_\_\_, gérante avec signature collective à deux de Q.\_\_\_\_\_ Sàrl, dans lequel il lui indiquait :

« [...] Juste pour vous confirmer que je sors du payroll (sic) au 31 mai 2021 comme discuté : merci de me payer mes vacances restantes, et de garder mon abonnement téléphonique. Je reste gérant président de la structure et vous tiendrai au courant si je devais être payé par Q.\_\_\_\_\_ Sàrl ultérieurement. ».

Q.\_\_\_\_\_ Sàrl a cessé de payer le salaire de l'assuré dès le 31 mai 2021.

Par courrier du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'assuré a démissionné de son poste de directeur général du G. \_\_\_\_\_ SA, en raison de désaccords avec un des actionnaires, autre que A.F. \_\_\_\_\_. Conformément au contrat, il a été dispensé de travailler pour la durée du délai de congé, fixé conventionnellement à 9 mois. Il a été payé jusqu'au 30 juin 2022, date à laquelle son contrat avec G. \_\_\_\_\_ SA a pris fin.

Le 28 février 2022, Q. \_\_\_\_\_ Sàrl, respectivement son avocate ont adressé une lettre à l'assuré et une lettre à son conseil, afin de contester des prétentions que celui-ci avait élevées en faisant valoir qu'il était toujours employé par Q. \_\_\_\_\_ Sàrl. Cette société déclarait qu'elle considérait que le contrat de travail qui l'avait liée à l'assuré avait pris fin le 31 mai 2021 et que, pour le cas où ce contrat serait considéré comme encore valable, elle le résiliait pour le prochain terme contractuel.

L'assuré s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi à 100 % auprès de l'ORP de [...] le 14 juin 2022. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2024.

Par requête de conciliation du 16 juin 2022, l'assuré a ouvert action contre Q. \_\_\_\_\_ Sàrl devant le Tribunal des prud'hommes de [...] (ci-après : le Tribunal des prud'hommes), en paiement de plus de 210'000 fr. et en délivrance d'un certificat de travail. Le procès est toujours pendant.

Par courrier du 23 juin 2022, l'assuré a été interpellé par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) sur les raisons qui l'avaient amené à résilier son contrat avec G. \_\_\_\_\_ SA. Par réponse du 24 juin 2022, il a contesté s'être trouvé sans travail par sa faute, faisant valoir qu'il se trouvait dans une telle situation à cause de la résiliation de son premier contrat par Q. \_\_\_\_\_ Sàrl le 28 février 2022.

Par décision du 7 septembre 2022, la Caisse a infligé à l'assuré une suspension du droit aux indemnités de 31 jours indemnifiables dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022, pour chômage fautif. Elle lui a reproché d'avoir quitté un

emploi convenable auprès de G. \_\_\_\_\_ SA et d'être sans travail par sa faute.

L'assuré s'est opposé à cette décision par acte du 11 septembre 2022, faisant valoir qu'il n'avait pas quitté son emploi au G. \_\_\_\_\_ SA sans avoir l'assurance de retrouver un autre emploi, dans la mesure où il était encore employé par G. \_\_\_\_\_ SA lors de sa démission du poste de directeur général de G. \_\_\_\_\_ SA.

Le 15 mars 2023, l'assuré a écrit à la Caisse pour se plaindre de ce qu'elle avait suspendu la procédure jusqu'à droit connu sur l'action pendante devant le Tribunal des prud'hommes. Il lui reprochait de reporter ainsi le paiement d'éventuelles indemnités jusqu'à la fin de la procédure civile, ce qui n'était pas conforme, selon lui, à la *ratio legis* de l'art. 29 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0).

Par lettre du 27 avril 2023, l'assuré a sommé la Caisse de rendre une décision dans les sept jours, en annonçant qu'à ce défaut, il saisirait la Cour de céans d'un recours pour retard injustifié à statuer.

Par décision sur opposition du 5 mai 2023, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé sa décision du 7 septembre 2022.

**B.** Par acte du 15 mai 2023, Y. \_\_\_\_\_ a recouru à l'encontre de cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Il a pris les conclusions suivantes :

« **A la forme**

1. Déclarer recevable la présente demande.

**Au fond**

*Principalement*

1. Annuler la décision sur opposition de la Caisse Cantonale de Chômage du 5 mai 2023.
2. Constater que Monsieur Y. \_\_\_\_\_ était toujours employé de Q. \_\_\_\_\_ Sàrl en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021, faute de document écrit tenant lieu de lettre de résiliation permettant une rupture des rapports de travail avant cette date.

3. Dire que Monsieur Y. \_\_\_\_\_ avait dès lors l'assurance de conserver un autre emploi à temps plein lorsqu'il a démissionné du G. \_\_\_\_\_ SA.
4. Constater que le fait générateur de la perte d'emploi de Monsieur Y. \_\_\_\_\_ est la résiliation unilatérale des rapports de travail par Q. \_\_\_\_\_ Sàrl, résiliation intervenue postérieurement le 28 février 2022.
5. Dire qu'une suspension de l'exercice du droit à l'indemnité n'est pas fondée, dès lors qu'il n'est pas établi que Monsieur Y. \_\_\_\_\_ ait été sans travail de sa propre faute.
6. Rétablir le droit à l'indemnité de Monsieur Y. \_\_\_\_\_ pour la période concernée.

#### *Subsidiairement*

1. Dire qu'un doute subsiste sur la validité du contrat de travail entre Q. \_\_\_\_\_ Sàrl et Monsieur Y. \_\_\_\_\_ en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021.
2. Dire que dans un tel cas, la caisse doit verser l'indemnité de chômage et se subroger à tous les droits de Monsieur Y. \_\_\_\_\_, y compris le privilège légal, jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par la caisse.
3. A défaut, suspendre la décision finale jusqu'au prononcé du Tribunal des Prud'hommes de [...] statuant sur les rapports de travail entre Monsieur Y. \_\_\_\_\_ et Q. \_\_\_\_\_ Sàrl. ».

Par réponse du 21 juin 2023, l'intimée a conclu au rejet du recours.

Par réplique du 14 août, le recourant a produit deux actes datés des 1<sup>er</sup> mars et 7 juillet 2023 que, respectivement, lui et Q. \_\_\_\_\_ Sàrl avaient déposé auprès du Tribunal des prud'hommes.

#### **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). 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]) – à savoir celui du canton de domicile de l'assuré à la date de la prise de la décision de la Caisse (art. 128 al. 1 et 119 al. 1 let. e et al. 2 OACI) – et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours, dans la mesure où il tend à la levée de la suspension prononcée par la décision attaquée et subsidiairement à la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur la demande qu'il a déposée au Tribunal des prud'hommes, est recevable.

En revanche, les autres conclusions du recourant, qui tendent à diverses constatations de fait ou de droit privé en lien avec ses relations juridiques avec Q.\_\_\_\_\_ Sàrl, ne sont admissibles – à les supposer pertinentes – qu'en tant que questions préalables, de fait ou de droit, à résoudre pour statuer sur les conclusions en réforme précitées. Si elles doivent être comprises comme des conclusions autonomes en constatation, elles ressortissent aux tribunaux civils et sont dès lors irrecevables dans la présente procédure.

**c)** Les indemnités journalières servies au recourant étant de 455 fr. 30, la valeur litigieuse s'élève à 14'114 fr. 30 (455 fr. 30 x 31 jours). La cause relève dès lors de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** 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<sup>er</sup> juillet 2022, au motif qu'il s'est trouvé au chômage par sa propre faute.

**b)** Le recourant conteste avoir commis une faute en démissionnant de son poste de directeur général du G.\_\_\_\_\_ SA, parce qu'il aurait encore été employé par Q.\_\_\_\_\_ Sàrl au moment de sa démission. En tout état, il conteste que la Caisse ait été en droit de lui refuser le paiement de toutes ses indemnités, l'art. 29 LACI prescrivant le paiement des indemnités en cas de doute sur le droit aux indemnités.

**3. a)** Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Cette disposition est concrétisée à l'art. 44 al. 1 OACI par une liste non exhaustive de cas (ATF 122 V 43 consid. 3c/bb).

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)** Selon l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est 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. La résiliation conventionnelle d'un rapport de travail en dehors du délai contractuel correspond à un chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et non à une renonciation à des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (TF 8C\_10/2019 du 13 février 2020 consid. 4.1 et les références).

Pour qu'on puisse admettre qu'avant la résiliation de son contrat de travail, un assuré s'est « *assuré d'obtenir un autre emploi* » au sens de cette disposition, il faut que lui-même et le nouvel employeur aient, de façon expresse ou par actes concluants, manifesté réciproquement et d'une manière concordante leur volonté de conclure un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO (loi fédérale du 30 mars 2011 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220 ; cf. TFA C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.1 et les références citées). Un contrat de travail – voire un précontrat en la forme orale – suffit donc (cf. TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 2.2).

**c)** En vertu de l'art. 44 al. 1 let. c OACI, est également réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

Ce motif de sanction vise à dissuader un assuré de résilier un contrat stable pour en conclure un autre qui l'est moins, ce qui est, partant, susceptible de causer ultérieurement un dommage à l'assurance. Le rapport de causalité entre le comportement fautif du chômeur (résiliation d'un contrat stable pour en conclure un moins stable) et la survenance du cas d'assurance (chômage à la fin du contrat moins stable) peut être prolongé, en ce sens que la résiliation d'un contrat n'est pas forcément liée au comportement fautif de l'employé, mais peut être due au fait que le poste dudit employé est beaucoup plus précaire que celui qu'il a précédemment quitté. Dans cette situation, la faute résulte du risque que l'assuré a pris en résiliant un contrat stable pour prendre un nouvel emploi plus exposé au chômage et non de la perte ultérieure de cet emploi (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral - Survol des mesures cantonales - Procédure, 2<sup>e</sup> éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 445).

**d)** Aux termes de l'art. 29 al. 1 LACI, si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité au sens de l'art. 11 al. 3 ou que ses prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage. Selon l'art. 29 al. 2 LACI, en opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits, y compris le privilège légal, jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée.

L'art. 29 LACI complète l'art. 11 al. 3 LACI, selon lequel le droit à l'indemnité de chômage est exclu en cas de droit avéré au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée du contrat de travail. L'exclusion prévue à l'art. 11 al. 3 LACI ne s'applique que lorsque le droit au salaire ou à l'indemnité pour cause de résiliation anticipée est

indubitable et qu'il n'y a aucun doute sur la satisfaction totale de ces prétentions dans un délai raisonnable (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 14 *ad art.* 29). En vertu de l'art. 29 LACI, lorsqu'il n'est pas certain que l'assuré ait droit à un salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée, mais qu'il existe néanmoins des indices sérieux permettant de le penser, la caisse doit servir les indemnités de chômage et elle est subrogée dans les droits de l'assuré à concurrence de ses prestations. Cette disposition vise ainsi à épargner aux assurés qui ont perdu leur emploi les inconvénients liés à une procédure contre leur ex-employeur et à leur procurer rapidement un revenu de remplacement durant la période de clarification (cf. Rubin, *op. cit.*, n. 13 *ad art.* 29). Elle n'exclut toutefois pas la suspension des indemnités pour chômage fautif, par exemple en cas de licenciement avec effet immédiat dont les motifs sont contestés. Dans ce dernier cas, la Directive LACI relative à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC) du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) prévoit que la caisse doit immédiatement prononcer et exécuter une suspension pour chômage fautif si, après avoir entendu l'intéressé, elle a de sérieux indices de la culpabilité de l'assuré. Elle doit indiquer, dans sa décision, que cette dernière sera remplacée par une nouvelle décision à l'issue de la procédure prud'homale quelle que soit la solution du litige. Si l'assuré s'oppose à la décision de suspension pour chômage fautif, la caisse doit suspendre la procédure d'opposition jusqu'au terme du procès prud'homal (cf. Bulletin LACI IC C245).

**4. a)** Dans leurs relations avec les autorités publiques, les particuliers sont tenus, comme celles-ci, de se comporter conformément aux règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.). Parmi ces règles figure notamment l'interdiction des comportements contradictoires, c'est-à-dire notamment un changement de position intervenant après que l'autorité a pris une décision ou une mesure fondée sur la position de départ de l'administré (cf. ATF 143 V 66 consid. 4.3).

**b)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire 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).

**5. a)** En l'espèce, l'intimée a renoncé à suspendre la procédure jusqu'à droit connu sur la demande pendante devant le Tribunal des prud'hommes sur requête expresse du recourant, qui se réservait, en l'absence d'une décision dans les sept jours dès réception de sa lettre du 27 avril 2023, de recourir pour retard injustifié à statuer. Au chiffre 19 de son acte de recours, il écrit encore qu'il estime que la Caisse avait tous les éléments en main pour statuer de manière indépendante. Il n'y a dès lors pas lieu d'envisager une suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur l'action civile. En prenant des conclusions subsidiaires en suspension de la procédure, le recourant adopte un comportement contradictoire, qui ne saurait être protégé.

**b)** Au fond, le recourant conteste que son contrat avec Q.\_\_\_\_\_ Sàrl ait déjà été résilié au moment où il a démissionné de G.\_\_\_\_\_ SA, au motif que ce contrat soumettait à la forme écrite les éventuelles résiliations et qu'aucune résiliation écrite n'était intervenue avant la lettre du 28 février 2022. Il en déduit qu'il serait clair qu'il était encore employé par Q.\_\_\_\_\_ Sàrl au moment de sa démission de G.\_\_\_\_\_ SA et qu'il ne se serait dès lors pas retrouvé sans emploi par sa faute.

**c)** L'art. 4 du contrat du 5 février 2019 – seule disposition qui pose une règle de forme pour mettre fin au contrat qui liait le recourant à

Q.\_\_\_\_\_ Sàrl - se réfère aux résiliations unilatérales données par l'une ou l'autre des parties ; il n'empêche pas les parties de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail sans passer par la forme écrite. Or, il résulte clairement du message de B.F.\_\_\_\_\_ et A.F.\_\_\_\_\_ au personnel de Q.\_\_\_\_\_ Sàrl et du propre message du recourant à J.\_\_\_\_\_ que le recourant a été transféré en juin 2021 de Q.\_\_\_\_\_ Sàrl vers G.\_\_\_\_\_ SA d'un commun accord entre lui-même et les autres gérants de la société, sur instructions pour ceux-ci de A.F.\_\_\_\_\_. La question qui se pose est donc celle de savoir si, pour opérer ce transfert, les parties étaient convenues de mettre fin au contrat de travail du recourant ou si, au contraire, elles étaient convenues de mettre le recourant en disponibilité, avec la garantie pour celui-ci de retrouver son emploi une fois sa mission terminée au G.\_\_\_\_\_ SA.

**d)** Comme le retient à raison l'intimée, si le recourant avait simplement été mis en disponibilité, Q.\_\_\_\_\_ Sàrl n'aurait pas engagé une nouvelle directrice générale, chargée de reprendre les responsabilités du recourant : elle aurait engagé un directeur ou une directrice *ad interim*. Or, contrairement à ce que soutient le recourant, qui ne fonde sa thèse à cet égard que sur ses propres déclarations, il apparaît avec une vraisemblance prépondérante, sur le vu des pièces du dossier, que G.\_\_\_\_\_ a été engagée pour le remplacer entièrement dans ses fonctions exécutives, sans que rien ne laisse entendre que ce remplacement ait été prévu comme provisoire. Du reste, on peut concevoir qu'un employeur mette en disponibilité des travailleurs - ou qu'il leur accorde un congé non payé de longue durée pour faire une activité dans leur propre intérêt - s'il peut les reprendre assez facilement à son service une fois leur mission externe accomplie, mais on conçoit très difficilement qu'un employeur mette en disponibilité un travailleur qui devra être remplacé et pour lequel il n'y aura pas de deuxième poste, à côté de celui de son remplaçant, le moment venu. Il est ainsi extrêmement difficile d'envisager que le directeur général d'une entreprise soit mis durablement en disponibilité. Partant, au degré de la vraisemblance prépondérante, il apparaît que, pour opérer le transfert du recourant au G.\_\_\_\_\_ SA, Q.\_\_\_\_\_ Sàrl et le recourant ont mis fin au contrat de

travail qui les liait, d'un commun accord valablement conclu par oral. C'est dès lors à bon droit que l'intimée a considéré que le recourant s'était trouvé sans travail par sa faute.

**e)** Au demeurant, le recourant ne soulève – avec raison – aucun grief contre la durée de la suspension que l'intimée lui a infligée, qui paraît effectivement appropriée.

**6. a)** En définitive, le recours, mal fondé, doit donc être rejeté et la décision sur opposition rendue le 5 mai 2023 par l'intimée confirmée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f<sup>bis</sup> 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 5 mai 2023 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Y. \_\_\_\_\_,
- Caisse cantonale de chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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).

Le greffier :