

**200.2020.18.AC**  
N° AVS  
KUQ/REN

**Tribunal administratif du canton de Berne**  
Cour des affaires de langue française

**Jugement du juge unique du 6 janvier 2021**

Droit des assurances sociales

B. Rolli, juge  
Ph. Berberat, greffier

**A.** \_\_\_\_\_

recourant

contre

**UNIA Caisse de chômage**  
CDC-Centre de compétences romand  
case postale 1496, 1001 Lausanne  
intimée

relatif à une décision sur opposition rendue par cette dernière le  
27 novembre 2019



**En fait:**

**A.**

A. \_\_\_\_\_, né en 1959, a travaillé depuis octobre 2010 auprès d'une entreprise active dans la fabrication de cadrans et de composants horlogers en qualité de "*responsable de la planification*" puis en qualité de "*responsable planification et ordonnancement*" jusqu'à son licenciement intervenu fin décembre 2018 pour le 28 février 2019 au motif d'une résiliation pour modification du contrat de travail. Le 11 février 2019, l'assuré prénommé s'est inscrit auprès de beco Economie bernoise (désormais, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019: Office de l'assurance-chômage [OAC]), ORP, et a requis, par demande du 25 février 2019, le versement d'indemnités de chômage auprès de l'UNIA Caisse de chômage, CDC-Centre de compétences romand (ci-après: la Caisse ou l'intimée), à partir du 1<sup>er</sup> mars 2019.

**B.**

Par décision du 28 mai 2019, l'intimée, après avoir pris des renseignements auprès de l'ancien employeur de l'intéressé et après avoir donné à ce dernier l'occasion de se prononcer, a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré à raison de 31 jours à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour perte fautive de son emploi. La Caisse a, par décision sur opposition du 27 novembre 2019, partiellement admis l'opposition formée par l'assuré le 21 juin 2019 et réduit la durée de la suspension prononcée de 31 jours à 20 jours.

**C.**

Par acte du 7 janvier 2020, l'assuré a interjeté recours contre cette décision sur opposition auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (TA) en concluant implicitement à son annulation.

Dans son mémoire de réponse du 14 janvier 2020, l'intimée a conclu au rejet du recours. Le recourant n'a pas usé de l'occasion qui lui avait été donnée de répliquer.

## **En droit:**

### **1.**

**1.1** La décision sur opposition du 27 novembre 2019 représente l'objet de la contestation; elle ressortit au droit des assurances sociales et confirme le principe de la suspension du recourant dans son droit à l'indemnité de chômage, tout en la réduisant à une durée de 20 jours au lieu de 31 jours. L'objet du litige porte sur l'annulation de la décision sur opposition et, partant, de la suspension.

**1.2** Interjeté en temps utile, dans les formes minimales prescrites, auprès de l'autorité de recours compétente, par une partie disposant de la qualité pour recourir, le recours est recevable (art. 100 al. 3 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage [LACI, RS 837.0], en relation avec l'art. 128 al. 2 de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage [OACI, RS 837.2], art. 56 ss de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1] et art. 74 ss de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA, RSB 155.21]).

**1.3** Le recourant conteste le bien-fondé de 20 jours de suspension dans son droit à l'indemnité de chômage. Compte tenu du montant de l'indemnité journalière fixée par la caisse de chômage à Fr. 312.40 (dossier [dos.] intimée 57) et de la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage, la valeur litigieuse n'atteint manifestement pas Fr. 20'000.-. Partant le jugement de la cause incombe au juge unique de la Cour des affaires de langue française du TA (art. 54 al. 1 let. c et 57 al. 1 de la loi cantonale du 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public [LOJM, RSB 161.1]).

**1.4** Le tribunal examine librement la décision sur opposition et n'est pas lié par les conclusions des parties (art. 61 let. c et d LPGA; art. 80 let. c ch. 1 et 84 al. 3 LPJA).

## **2.**

**2.1** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, la personne assurée sera suspendue dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est établi qu'elle est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute la personne assurée qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). Une suspension du droit à l'indemnité pour cause de chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du Code des obligations (CO, RS 220). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné un motif de résiliation ou de renvoi à son employeur; des critiques sur le plan professionnel ne doivent pas avoir été préalablement émises. Par conséquent, des aspects liés au caractère au sens large, qui laissent apparaître la personne assurée comme intolérable pour l'entreprise, peuvent également être pris en compte (ATF 112 V 242 c. 1; DTA 2016 p. 58 c. 5; SVR 2006 ALV n° 15 c. 1).

**2.2** Un chômage fautif au sens du droit de l'assurance-chômage doit être retenu lorsque la survenance ou la poursuite du chômage de la personne assurée n'est pas due à des facteurs objectifs mais, eu égard à sa situation personnelle et aux circonstances, résulte d'un comportement qui aurait pu être évité et qui n'est pas susceptible d'être pris en charge par l'assurance-chômage. Pour être sanctionné, d'après l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (Conv. OIT, RS 0.822.726.8), ce comportement doit avoir été intentionnel. On admettra à tout le moins une survenance du chômage par dol éventuel lorsque la personne assurée savait, en raison d'un avertissement, qu'un comportement particulier n'était pas – ou plus – toléré par son employeur et

était susceptible de provoquer son licenciement, et que ce comportement était évitable si elle avait fait preuve d'un effort exigible de sa part eu égard à sa situation personnelle et aux circonstances. Le point déterminant consiste à savoir si la personne assurée pouvait et devait savoir que son comportement était susceptible d'entraîner son licenciement (arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C\_466/2007 du 19 novembre 2007 c. 3.1; DTA 2016 p. 58 c. 5).

**2.3** Même en cas de congé-modification, au moyen duquel l'employeur n'a pas en premier lieu l'intention de mettre fin à la relation de travail, mais de la poursuivre avec des droits et obligations modifiés, le comportement de l'assuré doit être examiné à la lumière de l'article 44 al. 1 let. a OACI (TF 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 c. 3.2; DTA 2012 p. 294 c. 3.2; VGE 2013/498 du 16 mai 2013 c. 2.2; voir également BARBARA KUPFER BUCHER, *Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG*, 5<sup>ème</sup> éd., 2019, art. 30, p. 205 s.; THOMAS NUSSBAUMER, *Arbeitslosenversicherung*, in: Ulrich Meyer [édit.], *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR]*, Band XIV, Soziale Sicherheit, 3<sup>ème</sup> éd. 2015, p. 2515 n. 837). Ainsi, un refus sans motif valable d'accepter de nouvelles conditions de travail dans le contexte d'un congé-modification relève du chômage fautif et non du refus d'emploi. Le manquement a lieu en emploi et provoque la survenance du chômage (BORIS RUBIN, *La suspension du droit à l'indemnité de chômage*, in DTA 2017 p. 2).

### **3.**

**3.1** En substance, l'intimée a retenu qu'il pouvait être exigé de l'assuré qu'il accepte la proposition de son employeur de modifier son contrat de travail dans la mesure où celle-ci pouvait être qualifiée de convenable et ce malgré la diminution de son salaire et la perte de son poste de responsable. La Caisse a donc confirmé le caractère fautif de la perte de l'emploi par l'assuré. En procédure d'opposition, la Caisse a retenu que les circonstances justifiaient de qualifier la faute de l'assuré de moyenne et non de grave, de sorte que la durée de la suspension du droit à des indemnités journalières de l'assuré devait être réduite de 31 à 20 jours.

**3.2** Le recourant considère quant à lui la suspension de son droit de percevoir des indemnités journalières comme étant injuste. Plus particulièrement, il se plaint des conditions dans lesquelles il s'est vu proposer une modification de son contrat travail et évoque à cet égard l'existence de pressions qu'il aurait subies à cette occasion. En outre, il critique le comportement inadapté de son ancien employeur qui ne lui aurait, entre autres, toujours pas établi un certificat de travail en bonne et due forme. Enfin, il reproche à la Caisse de ne pas avoir suffisamment tenu compte de ses difficultés à trouver un emploi à son âge et fait valoir le fait que la continuation de ses rapports de travail aurait vraisemblablement abouti à un licenciement.

#### **4.**

**4.1** Les faits pertinents sont les suivants.

**4.1.1** En l'espèce, il ressort du dossier que l'assuré a été engagé depuis octobre 2010 en qualité de "*responsable de la planification*" et qu'il percevait un salaire mensuel brut de Fr. 8'000.-, plus un treizième salaire (dos. intimée 12). Selon l'avenant du 21 décembre 2017 au contrat de travail, l'employé occupait depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 la fonction de "*responsable planification et ordonnancement*" (dos. intimée 13). D'après la description du poste, l'assuré avait pour mission principale de coordonner les besoins du client, la volonté de la direction et les contraintes de l'appareil de production ainsi que de superviser la planification et l'ordonnancement en utilisant le système de planification et les différents outils en place (dos. intimée 13). Le revenu mensuel brut de l'assuré s'élevait à Fr. 8'726.- en 2018 et Fr. 8'791.- en 2019 (dos. intimée 34).

**4.1.2** Le 17 décembre 2018, l'employé s'est vu proposer une nouvelle modification de son contrat de travail et attribuer une nouvelle fonction en tant qu'"*assistant administration des ventes*", assortie d'une réduction de son salaire passant à Fr. 7'500.- mensuel (ainsi qu'un treizième salaire; dos. intimée 34), au motif que ses prestations étaient insuffisantes au regard des attentes du poste (dos. intimée 3). D'après la description de ce poste, la mission principale consistait désormais à "suivre les commandes,

de la réception à la livraison du produit fini étant déclaré conforme, assurer la communication avec le client, tout en garantissant le respect des process administratifs relatif aux commandes clients, et aux livraisons et gérer les différentes activités administratives" (dos. intimée 9). Un délai au 7 janvier 2019 a été imparti à l'assuré pour faire parvenir sa réponse (dos. intimée 3).

**4.1.3** Par courrier du 7 janvier 2019, remis en main propre, l'assuré s'est opposé aux motifs invoqués par son employeur en prétextant que les écarts invoqués étaient fondés sur des attitudes ressenties et un contexte difficile, et a sollicité un entretien avec son employeur, ainsi qu'une prolongation dudit délai (dos. intimée 9). Dans son courrier du 21 janvier 2019, l'employeur a prolongé le délai de réponse au 28 janvier 2019, tout en précisant que cette prolongation n'avait pas d'incidence sur l'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail ou sur la fin des rapports de travail prévue au 28 février 2019 en cas de refus de l'assuré (dos. intimée 9). Dans son courrier du 28 janvier 2019, remis en main propre le 30 janvier 2019, l'assuré a contesté les motifs qui ont conduit son employeur à lui proposer une modification de son contrat de travail. Par courrier du 4 février 2019, l'employeur a pris acte du refus de l'employé à la modification de son contrat de travail et l'a informé que son contrat de travail prendrait fin le 28 février 2019, en le libérant de son obligation de travailler depuis ce jour (dos. intimée 9). Le 12 février 2019, l'assuré, représenté par un avocat, a confirmé son opposition à son congé. En date du 18 février 2019, l'employeur a pris connaissance de l'opposition de l'assuré au congé et a pour l'essentiel contesté la teneur du courrier du 12 février 2019 (dos. intimée 14).

**4.1.4** Sur demande de la Caisse, l'ancien employeur a précisé le 11 mars 2019 que le recourant s'est vu proposer un repositionnement au sein de l'entreprise dans le but de maintenir la relation de travail mais que ce dernier avait décliné cette proposition (dos. intimée 9). Le 13 mars 2019, l'assuré a transmis des échanges de correspondance avec son ancien employeur dont un courrier du 21 décembre 2018. Dans ce courrier, il est notamment évoqué une charge de travail trop importante pour le recourant,

que ce dernier s'est retrouvé proche de la rupture et qu'il n'a pas reçu de soutien de la part de son supérieur hiérarchique (dos. intimée 14).

**4.1.5** Suite à une nouvelle demande d'informations complémentaires de la Caisse (dos. intimée 31), l'ancien employeur a, par courrier du 13 août 2019, expliqué que la réduction du salaire du recourant se justifiait en raison de la complexité des activités liées à chaque fonction et a mis en évidence le salaire particulièrement élevé compte tenu notamment de la nouvelle fonction proposée au recourant. Dans ce même courrier, l'ancien employeur a encore exposé que dès son entrée en fonction en tant que "*responsable planification et ordonnancement*", les prestations du recourant se sont avérées insuffisantes au regard des exigences et que des solutions lui avaient été proposées. L'ancien employeur a encore confirmé l'engagement d'un nouveau collaborateur en qualité de planificateur dès le 25 février 2019 et a précisé que le nouveau supérieur hiérarchique de l'assuré, s'il avait accepté la modification de son contrat de travail, n'aurait pas été l'un de ses anciens collaborateurs (dos. intimée 34). Par courrier du 3 septembre 2019, le recourant a, en substance, répondu en relevant l'inefficacité des mesures proposées concernant la charge de travail. Dans ce même courrier, l'assuré a remis en cause les compétences de son supérieur hiérarchique qui aurait quitté l'entreprise quelques semaines après son départ. Enfin il a souligné que six collaborateurs travaillent à la planification-ordonnancement alors qu'ils n'étaient que trois à son époque (dos. intimée 40). Par courriers des 4 octobre, 6 et 15 novembre 2019, le recourant a encore fait parvenir, à la demande de l'intimée (dos. intimée 43), des documents en lien avec une procédure en droit du travail (dos. intimée 46 à 48 et 52 à 54).

## **4.2**

**4.2.1** Dans le cas d'un congé signifié par l'employeur pour la prochaine échéance contractuelle, simultanément accompagné d'une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3<sup>ème</sup> éd., 2014, p. 504), un assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables, si celles-ci restent dans les limites de la notion de travail convenable (TF C 151/04 du 30 novembre 2004 c. 1; voir aussi Bulletin LACI IC D 19). Si l'assuré ne les

accepte pas, il doit être sanctionné. Sous l'angle du droit du contrat de travail, l'adaptation d'un contrat aux exigences de l'économie ou de l'entreprise est possible et admissible, de sorte que la résiliation sous réserve de modification n'est pas abusive en soi (ATF 123 III 246 c. 3b; voir aussi GLOOR, Le congé-modification et l'acceptation de l'offre modificative, DTA 2008 p. 258, nbp 69). Dans le domaine de l'assurance-chômage, il est admis que, même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance chômage*, 2014, art. 30 n. 28 et les références citées; TF 8C\_510/2017 du 22 février 2018 c. 3.1; 8C\_295/2009 du 15 septembre 2009 c. 4.1).

**4.2.2** N'est pas réputé convenable, tout travail qui, notamment, ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (16 al. 2 let. b LACI), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI) ou procure à l'assuré une rémunération inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire; art. 16 al. 2 let. i LACI).

**4.3** Dès l'abord, il convient de relever qu'après avoir contesté au stade de l'opposition avoir refusé la proposition de son employeur de modifier ses conditions de travail, le recourant ne le conteste pas ou plus véritablement dans son recours adressé au TA, dès lors qu'il y reconnaît ne pas avoir pris position à ce sujet. Dès lors, il convient de se rallier sur ce point à la décision sur opposition de l'intimée du 27 novembre 2019 (dos. intimée 56). Cette dernière a retenu que bien que le recourant n'avait pas explicitement refusé la proposition de son ancien employeur, il n'y avait pas non plus consenti dans le délai imparti et prolongé à cet effet au 28 janvier 2019, de sorte que son ancien employeur avait confirmé, par courrier du 4 février 2019 (dos. intimée 9), la résiliation des rapports de travail du recourant avec effet au 28 février 2019. Aucun élément au dossier ne permet de s'écarter de cette appréciation des faits.

**4.4** Il reste encore à examiner si la modification du contrat de travail proposée par son ancien employeur demeure dans les limites d'un travail

convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Le recourant critique la modification de son contrat de travail qu'il qualifie de déclassement, son ancien employeur profitant ainsi d'une personne d'un âge avancé et de ses compétences à des conditions économiques plus favorables. A cet égard, il convient de relever d'emblée que la réduction de salaire du recourant à hauteur de 14.68 %, passant de Fr. 8'791.- à Fr. 7'500.- (dos. intimée 34), ainsi que la modification de sa fonction de responsable pour celle d'un collaborateur impliquant un changement de son cahier des charges (dos. intimée 9 et 13), représentent certes des conditions moins favorables que celles qui ressortaient de la première modification de son contrat de travail initial survenue par avenant du 21 décembre 2017. Elles ne permettaient néanmoins pas à l'assuré de refuser l'emploi proposé, qui sous ces aspects-là, restait convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. En effet, le repositionnement de l'assuré dans l'entreprise n'est pas contraire à l'art. 16 al. 2 let. b LACI, puisque cette disposition ne vise pas à protéger les assurés qui refuseraient des emplois qui exigent moins de qualifications que celles dont ils peuvent se prévaloir (BORIS RUBIN, *op. cit.*, art. 16 n. 25 et les références citées; voir aussi TF C 65/06 du 27 avril 2006 c. 3.3). Par ailleurs, ainsi que l'intimée l'expose, la rémunération proposée était conforme aux salaires de la branche, que ce soit dans le canton de Berne ou dans le canton du Jura (dos. intimée 56). En tout état de cause cette rémunération n'était pas inférieure à 70% du gain assuré du recourant, conformément à l'art. 16 al. 2 let. i LACI (voir c. 1.3 ci-dessus; voir not. TF 8C\_950/2008 du 11 mai 2009 c. 4.1). Quant au motif de santé dont semble se prévaloir le recourant en laissant entendre que la continuation des rapports de travail l'aurait vraisemblablement atteint dans sa santé, force est de constater que le recourant se limite à alléguer ce fait sans l'établir et que rien au dossier ne laisse apparaître avec suffisamment de vraisemblance que les nouvelles conditions de travail auraient été incompatibles avec son état de santé, ce d'autant plus que la nouvelle fonction proposée comportait moins de responsabilités (voir à ce sujet ATF 124 V 234 c. 4b/bb; DTA 2009 p. 263 c. 2.2; TF 8C\_66/2017 du 9 juin 2017 c. 2 et c. 4.3). On relèvera enfin qu'aucun indice au dossier ne laisse penser que l'ancien employeur a modifié son contrat de travail en raison de l'âge du recourant.

**4.5** Du reste, les arguments du recourant qui portent sur les modalités dans lesquelles il s'est vu proposer la modification de son contrat, ainsi que sur le prétendu comportement de son employeur, ne convainquent pas non plus. Certes, on peut comprendre la déception du recourant à réception de son déclassement, accompagné d'une réduction de salaire. Néanmoins, aucun élément ne permet d'étayer l'existence de prétendues pressions de son employeur. En particulier, le certificat médical du 19 décembre 2018 dont se prévaut le recourant et qui se résume à indiquer une incapacité de travail du 17 décembre 2018 au 22 décembre 2018 en raison d'une affection certainement en relation avec la place de travail (pièce justificative du recourant [PJ] n° 1) n'est pas suffisant à cet égard. Bien plus, il convient de souligner, comme l'a fait à juste titre l'intimée, que la procédure de conciliation initiée par le recourant n'a pas permis de conclure au caractère abusif de la proposition de modification du contrat de travail, dans la mesure où celle-ci a abouti à la conclusion d'une transaction judiciaire dans laquelle l'ancien employeur s'est engagé, sans reconnaissance d'une quelconque responsabilité et à bien plaisir, à lui verser une indemnité de départ (dos. intimée 54). Enfin, le fait que son ancien employeur ne lui aurait pas encore fait parvenir un certificat de travail en bonne et due forme, bien que regrettable si cela est avéré, n'influence toutefois en rien la présente procédure, dans la mesure où il constitue une conséquence du licenciement de l'assuré.

**4.6** Eu égard à ce qui précède, bien que les nouvelles conditions de travail se révélaient plus défavorables pour le recourant, l'on pouvait raisonnablement exiger de ce dernier, en vertu de son obligation de diminuer son dommage ancrée à l'art. 17 al. 1 LACI et au vu de la jurisprudence précitée (voir c. 4.2.1 ci-dessus), qu'il poursuive sa relation de travail en acceptant les nouvelles conditions de travail, à tout le moins dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes. Ce constat s'impose d'autant plus que le recourant admet, dans son recours, des difficultés à retrouver du travail compte tenu de son âge. Il avance en particulier avoir effectué une soixantaine de recherches d'emploi sans que cela aboutisse sur un seul entretien. C'est donc à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du recourant dans l'exercice de son droit aux indemnités, pour cause de chômage fautif.

## **5.**

Les conditions d'une suspension du droit aux indemnités de chômage étant données, il convient encore d'examiner la question de la durée de la suspension prononcée.

**5.1** L'intimée a prononcé une sanction de 31 jours (faute grave), qui a été réduite à 20 jours (faute moyenne) par cette dernière dans sa décision sur opposition ici contestée. Le recourant ne conteste pas véritablement la qualification de la faute et la quotité de la suspension, mais se borne à souligner le caractère regrettable et injuste de la sanction financière conséquente qui en résulte.

**5.2** La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI) et est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI; jusqu'au 31 mars 2011: anc. art. 45 al. 2 let. a à c OACI). En particulier, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 let. a et b OACI; jusqu'au 31 mars 2011: anc. art. 45 al. 3 OACI). La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité (art. 30 al. 3 phr. 1 LACI). La durée de la suspension est fixée uniquement d'après le degré de la faute, en faisant abstraction de la durée effective du chômage (ATF 113 V 154; SVR 2006 ALV n° 20 c. 3.1 s.). Est déterminant le comportement général de la personne assurée, qu'il convient d'apprécier en prenant en considération l'ensemble des circonstances subjectives et objectives essentielles du cas d'espèce (ATF 141 V 365 c. 4.1). Dans ces limites, l'organe d'exécution compétent de l'assurance-chômage dispose d'un certain pouvoir d'appréciation. Sans motifs pertinents rendant sa thèse plus vraisemblable, le juge des assurances sociales ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'administration (ATF 123 V 150 c. 2; DTA 2006 p. 229 c. 2.1).

**5.3** En l'espèce, la durée de la suspension se trouve dans la moitié inférieure de la fourchette prévue en cas de faute de gravité moyenne (16 à 30 jours de suspension; art. 45 al. 3 let. b OACI). Comme relevé ci-dessus, d'après la jurisprudence, même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions d'un travail convenable dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes. S'il n'accepte pas les nouvelles conditions de travail, sa faute est généralement qualifiée de grave (TF 8C\_570/2013 du 7 juillet 2014 c. 5 et la référence citée). En l'occurrence, l'intimée a retenu des circonstances atténuantes et plus particulièrement la longue durée des rapports de travail, les différents postes occupés par le recourant, ainsi que l'octroi d'une indemnité de départ dans le cadre de la procédure de conciliation afin de légitimer la réduction de la durée de suspension de onze jours. Ce faisant, l'autorité précédente a fait preuve de mansuétude au vu de la jurisprudence en la matière. Il ne se justifie toutefois pas d'intervenir dans le pouvoir d'appréciation dont jouit la Caisse, qui a tenu compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et de la situation personnelle du recourant.

## **6.**

**6.1** Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

**6.2** Il n'y a pas lieu percevoir des frais de procédure, ni d'allouer de dépens au recourant qui succombe (art. 104 et 108 LPJA; art. 61 let. a LPGA dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 et art. 61 let. g LPGA; voir aussi disposition transitoire à la modification du 21 juin 2019 de la LPGA, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 [RO 2020 513]).

**Par ces motifs:**

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni alloué de dépens.
3. Le présent jugement est notifié (R):
  - au recourant,
  - à l'intimée,
  - au Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Le juge:  
e.r. Claire Meyrat Neuhaus, juge

Le greffier:

**Voie de recours**

Dans les 30 jours dès la notification de ses considérants, le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, au sens des art. 39 ss, 82 ss et 90 ss de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110).