

**200.2020.515.AC**

N° AVS  
ANP/REN

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

**Jugement du juge unique du 15 février 2021**

Droit des assurances sociales

C. Meyrat Neuhaus, juge  
P. Annen-Etique, greffière

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

recourant

contre

**UNIA Caisse de chômage**

CDC-Centre de compétences romand  
case postale 1496, 1001 Lausanne

intimée

relatif à une décision sur opposition de cette dernière du 2 juin 2020



**En fait:**

**A.**

A. \_\_\_\_\_, né en 1960, marié et père de deux filles (à l'égard de l'une desquelles au moins il assurait encore une obligation d'entretien au moment des faits litigieux), a été engagé à compter du 15 février 2017 en tant qu'opérateur de sablage auprès d'une société active dans le domaine de la serrurerie et de la forge. Par courrier du 20 septembre 2019, cette société l'a licencié avec effet au 30 novembre 2019 en se référant, entre autres éléments, à deux avertissements prétendument délivrés en août et décembre 2018, ainsi que demeurés sans effets. L'intéressé s'étant trouvé en incapacité de travail pendant le délai de congé, celui-ci a été prolongé par l'employeur jusqu'au 31 décembre 2019.

**B.**

L'assuré s'est inscrit le 24 octobre 2019 à l'Office de l'assurance-chômage (OAC), Office régional de placement (ORP), et a déposé le 9 janvier 2020 auprès d'UNIA Caisse de chômage une demande d'indemnité de chômage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Après avoir pris à deux reprises des renseignements auprès de l'ancien employeur et offert à l'intéressé l'occasion de se prononcer, la Caisse a formellement suspendu le 31 janvier 2020 ce dernier dans son droit à l'indemnité pour une durée de 31 jours dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 à raison d'une perte fautive d'emploi. Cette décision a été confirmée sur opposition le 2 juin 2020 par la Caisse qui, dans l'intervalle, a recueilli des informations complémentaires auprès des parties concernées.

**C.**

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'assuré a recouru devant le Tribunal administratif du canton de Berne (TA) contre la décision sur opposition précitée en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation. A la

demande du Tribunal, il a fait parvenir le 8 juillet 2020 à ce dernier un support DVD comprenant deux petites vidéos dont il faisait état dans son recours. Le 14 juillet 2020, la Caisse a renoncé à déposer une réponse en bonne et due forme, se limitant à renvoyer intégralement à sa décision contestée et à conclure au rejet du recours sous suite de frais. Le recourant ne s'est plus manifesté par la suite, de sorte que le dossier, par ultime ordonnance du 14 août 2020, a été transmis pour jugement.

## **En droit:**

### **1.**

**1.1** La décision sur opposition rendue le 2 juin 2020 par l'intimée représente l'objet de la contestation. Elle ressortit au droit des assurances sociales et confirme une suspension de 31 jours dans le droit à l'indemnité du recourant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'objet du litige porte sur le principe et la durée de la suspension, étant précisé que le TA n'est pas compétent pour toutes les questions relevant du droit du travail et/ou de la conformité d'une entreprise donnée aux règles relatives à la prévention des accidents. Le recourant conteste principalement avoir provoqué de manière fautive son licenciement.

**1.2** Interjeté auprès de l'autorité compétente, selon les formes minimales et dans le délai prescrit, 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 837.02]; art. 56 ss de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1], qui s'applique par renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI, 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** La valeur litigieuse étant manifestement inférieure à Fr. 20'000.- (31 jours d'indemnités journalières à CHF 171.70; dossier intimée [dos. int.] 20), 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 art. 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 faisait 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** L'auteur qui envisage le résultat dommageable, mais agit néanmoins, même s'il ne souhaite pas la réalisation de ce résultat, parce qu'il s'en accomode, agit par dol éventuel (ATF 138 V 74 c. 8.2, 137 IV 1 c. 4.2.3; DTA 2012 p. 294 c. 4.2 avec références citées; TF C 277/06 précité c. 2; voir également ch. D16 à D22 du Bulletin LACI Indemnité de chômage, édité par le Secrétariat d'Etat à l'économie [Seco], ci-après: Bulletin LACI IC).

### **3.**

**3.1** Dans sa décision sur opposition contestée, la Caisse retient en substance qu'eu égard aux premières déclarations évasives et peu détaillées de l'assuré alors même qu'une sanction n'avait pas encore été prononcée à son encontre, les prises de position ultérieures de ce dernier n'apparaissent guère dignes de foi. A mesure que le recourant a reconnu avoir reçu deux avertissements, en août et décembre 2018, de son employeur d'alors en raison d'absences non autorisées de son poste de travail, la même caisse est d'avis ensuite que ce comportement prohibé par le règlement interne de l'entreprise concernée s'avérait contraire aux obligations contractuelles dudit employé. Se référant par ailleurs à l'évaluation annuelle de mars 2019 qui reprochait au recourant le non-

respect du règlement et la qualité insuffisante du travail fourni, la Caisse en conclut que celui-ci a, à raison de ces griefs, fourni à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et qu'il porte, partant, la responsabilité de son licenciement.

**3.2** De son côté, le recourant invoque avoir contesté tant oralement que par écrit les faits qui lui sont reprochés. Il juge d'emblée contradictoire de lui faire grief d'une baisse de ses performances alors même que c'est son employeur qui a initié celle-ci en l'enjoignant de diminuer sa production au profit d'une meilleure qualité. Pour le surplus, il explique ses performances insuffisantes par un manque d'entretien des outils de travail qu'il indique avoir signalé à son employeur ainsi qu'à la Suva. A l'appui de ses dires, il se prévaut d'un dégât occasionné à ses lunettes médicales par des projections émanant des machines de sablage et produit deux petites vidéos réalisées sur son lieu de travail qu'il précise avoir fait visionner à ses supérieurs d'alors. De son avis, le code de conduite de l'entreprise s'applique tant à l'employeur qu'aux employés de celle-ci. En conclusion, il estime que sa seule erreur consiste à avoir "signé naïvement les documents d'avertissement, ainsi que la lettre de licenciement, sans penser aux conséquences qui en ont suivi".

#### 4.

**4.1** Les faits pertinents suivants sont établis au dossier de la cause.

**4.1.1** Courant août 2018, l'assuré a reçu un avertissement de son employeur qui, selon les précisions apportées le 15 novembre 2019 par ce dernier dans le *Formulaire concernant la résiliation du rapport de travail*, aurait eu trait à son rendement et à la qualité du travail fourni (voir à ce sujet encore: c. 4.1.6 infra). Bien que donné oralement, cet avertissement a été admis sous l'angle de sa délivrance formelle dans le *Formulaire concernant la résiliation de votre dernier emploi* rempli le 4 janvier 2020 par le recourant. A l'appui de ce document, l'intéressé a en revanche indiqué que cet avertissement lui avait été signifié en raison d'une absence de son poste de travail (voir à ce sujet encore: c. 4.1.8 infra).

**4.1.2** Par un courrier daté du 11 décembre 2018 faisant référence à un entretien ayant eu lieu le même jour avec le responsable direct de l'assuré, l'employeur a donné à celui-ci un "dernier avertissement" (ainsi libellé dans ledit courrier). Cette mise en demeure était motivée par le fait que le recourant, malgré l'avertissement reçu en août 2018, avait à nouveau adopté une attitude qui ne permettait pas d'atteindre les objectifs de qualité fixés par l'entreprise et qu'il s'était absenté trop fréquemment de sa place de travail, ce qui pénalisait le bon fonctionnement du département de sablage. L'employeur se réservait le droit de prendre les dispositions nécessaires pour le cas où son employé n'améliorerait pas significativement son comportement dans les semaines à venir. Par sa signature, le recourant a formellement reconnu avoir "pris connaissance et accepté" cet ultime avertissement.

**4.1.3** En date du 11 mars 2019, l'assuré a été évalué sur ses prestations au cours de l'année 2018 écoulée. D'après un système de notation sur quatre niveaux (1: point à améliorer en priorité; 2: insuffisant; 3: objectif atteint; 4: performance supérieure à l'objectif) axé sur l'évaluation des savoir-faire et des savoir-être, l'assuré a obtenu une note pondérée de 2.8 pour chacune de ces deux catégories. Eu égard aux "savoir-faire" portant sur l'unique évaluation de la "performance dans son poste", l'assuré a atteint ou dépassé les objectifs en matière de productivité, de maîtrise des outils de travail et de compétences techniques; il a en revanche été noté à 1 pour la qualité de son travail. Sous l'angle des "savoir-être", il a atteint l'ensemble des objectifs relatifs à l'"esprit d'équipe et collaboration", à l'"orientation client", à la "fiabilité" et aux "autres qualités personnelles"; ses aptitudes ont été par contre évaluées à respectivement 2.7, 2.8 et 2 s'agissant de l'"engagement/motivation", de l'"autonomie" et de l'"investissement dans l'entreprise". D'après cette évaluation annuelle, les points forts du recourant résidaient dans sa production d'un point de vue quantitatif et ceux à améliorer avaient trait au non-respect du règlement, à un manque de motivation et à un taux de retour trop élevé de ses pièces. A teneur du procès-verbal de cette évaluation qu'il a signé le 14 mars 2019, l'objectif lui était assigné de diminuer sa production journalière au profit d'une meilleure qualité.

**4.1.4** Il ressort de la lettre de licenciement du 20 septembre 2019 que l'assuré, en dépit des avertissements reçus en août et décembre 2018, n'a pas amélioré son attitude au travail ni la qualité des prestations fournies, ce qui a été rédhibitoire aux yeux de son employeur à "la poursuite d'une collaboration et l'atteinte des objectifs fixés et discutés ensemble dans le respect de notre règlement d'entreprise". Si le document y relatif paraphé par ses soins ne figure pas au dossier de la cause, le recourant en a néanmoins admis l'existence en reconnaissant avoir signé la lettre qui lui communiquait la fin des rapports de travail (voir c. 3.2 supra).

**4.1.5** Le 8 novembre 2019, l'assuré a signé avec son employeur une convention de libération de l'obligation de travailler.

**4.1.6** Dans le *Formulaire concernant la résiliation du rapport de travail* rempli le 15 novembre 2019, l'employeur a précisé que le motif qui avait conduit au licenciement avait consisté en une "insuffisance de performances". De son avis, ce motif avait été cas échéant influencé par d'autres facteurs, telle une baisse de motivation.

**4.1.7** Dans une prise de position du 3 décembre 2019, l'employeur a précisé à l'attention de la Caisse que l'assuré, depuis l'avertissement écrit du 11 décembre 2018, avait fait l'objet de remarques de la part de ses responsables quant à "son attitude et ses impacts mesurables sur la qualité et la quantité de son travail". Il était en outre rapporté que l'intéressé, postérieurement aux reproches formulés lors de sa dernière évaluation, avait été surpris à plusieurs reprises à son poste de travail "son téléphone mobile en main à visionner des vidéos sans rapport avec son activité au sein de notre entreprise". L'employeur a attribué à un manque de motivation ce comportement qui n'était, selon lui, plus en phase avec les objectifs ni avec le règlement de l'entreprise et qui l'avait amené à mettre un terme à la collaboration.

**4.1.8** Le recourant n'a rempli que de manière succincte et après avoir reçu un rappel à cet effet de l'intimée le *Formulaire concernant la résiliation de votre dernier emploi*. A l'appui de ce document daté du 4 janvier 2020, il s'est limité à décrire un congé basé sur des incompatibilités personnelles subjectives et n'a pas pris position sur les griefs concrets formulés à son

encontre. Dans ses remarques finales, il a relevé qu'"une entreprise qui n'a pas de CCT fera toujours ce qu'elle veut sans en être inquiétée".

**4.1.9** Dans son opposition du 5 février 2020 dirigée contre la décision de suspension de son droit à l'indemnité, le recourant a allégué qu'étant "une personne qui n'aime pas les histoires", il avait signé "en toute naïveté sans penser aux conséquences qui en suivraient" les lettres d'avertissement et de congé. En tout état de cause, il a admis une perte de motivation qu'il a pour partie justifiée par une politique salariale stagnante au sein de l'entreprise. Il a en outre produit copie d'un courrier du 6 novembre 2019 en indiquant qu'il avait jadis contesté, par son biais, le congé et signalé à son employeur plusieurs dysfonctionnements au sein de l'entreprise (sécurité et santé au travail, compétences de son responsable direct, modalités du licenciement). Selon ses précisions, il avait de plus demandé à l'appui de ce courrier une séance qui s'était tenue le 15 novembre 2019 en présence du directeur et du responsable des ressources humaines (RH).

**4.1.10** Sur questions complémentaires de l'intimée, l'ancien employeur a précisé le 24 février 2020 que la qualité du travail du recourant ne s'était pas améliorée depuis le dernier avertissement écrit du 11 décembre 2018 compte tenu d'"un taux de rebut des pièces [...] supérieur à la moyenne constatée chez ses collègues". Le reproche était également formulé à son encontre de quitter régulièrement, et parfois pour davantage que cinq minutes, sa place de travail alors même qu'il avait été informé par son employeur d'alors que seules cinq pauses quotidiennes timbrées étaient tolérées en plus de celle de midi. L'ancien employeur a de plus confirmé que l'assuré avait été surpris en train de visionner des vidéos sans lien avec son travail; d'après les précisions dudit employeur, les faits avaient été constatés conjointement par le responsable de département ainsi que son adjoint et avaient donné lieu à des avertissements oraux, la dernière fois le 10 décembre 2018. L'ancien employeur attribuait le licenciement du recourant à un déficit de compétences, non à un manque de motivation, ce dernier expliquant en revanche, selon lui, les absences répétées du poste de travail et le manque de rigueur dans le contrôle des pièces.

## 4.2

**4.2.1** Une suspension du droit à l'indemnité d'après l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne peut être infligée à la personne assurée que si le comportement reproché à celle-ci est clairement établi. En d'autres termes, on ne peut se contenter des seules affirmations de l'employeur relatives aux circonstances de la résiliation anticipée des rapports de travail, en particulier lorsqu'un différend oppose la personne assurée à son employeur et que les affirmations de ce dernier ne sont pas corroborées par d'autres preuves ou indices (ATF 112 V 242 c. 1; DTA 1999 p. 30 c. 7b). On ne peut par ailleurs renoncer à procéder à des investigations supplémentaires du seul fait que l'assuré n'a pas substantiellement contesté les reproches émis par son employeur (DTA 2016 p. 58 c. 5, 1993/94 p. 181 c. 6b/bb).

**4.2.2** Dès l'abord, il ne prête pas à discussion au dossier que le recourant a été averti à deux reprises par son employeur du fait que son comportement, s'il n'était pas amendé à très proche échéance ("dans les semaines qui suivent" conformément au dernier avertissement écrit du 11 décembre 2018), entraînerait inmanquablement la fin des rapports de travail. Il n'est pas non plus litigieux que nonobstant ces mises en demeure très claires, l'intéressé n'est pas parvenu à ajuster sa prestation de travail de façon à répondre aux attentes de son employeur ainsi qu'à éviter un licenciement. Les résultats de sa dernière évaluation annuelle tels que restitués dans le protocole signé le 14 mars 2019 par ses soins l'attestent sans le moindre doute possible (voir dans le détail c. 4.1.3 supra). De son propre aveu, l'assuré n'a nullement cherché d'ailleurs, à connaissance de son licenciement, à récupérer son poste de travail mais a attendu jusqu'au 6 novembre 2019 pour aborder les motifs du congé et solliciter une entrevue avec le directeur de la société qui s'est tenue le 15 novembre 2019. A ce propos, il importe peu que les objections formulées par l'intéressé lors de l'entrevue précitée ainsi qu'à l'occasion de la précédente séance organisée dans le contexte du second avertissement n'aient pas été protocolées au dossier. De toute évidence, en apposant sa signature sur l'ultime avertissement écrit du 11 décembre 2018, le compte-rendu de l'évaluation annuelle daté du 14 mars 2019 et la lettre de licenciement du 20 septembre 2019, le recourant a reconnu que ses

prestations n'étaient pas en adéquation avec les objectifs fixés par son employeur et qu'elles justifiaient en tant que telles un licenciement; il a de surcroît signé le 8 novembre 2019 une convention de libération de l'obligation de travailler. Quand bien même aurait-il, ainsi qu'il l'allègue, signé ces écrits par unique souci de conciliation, il ne pouvait néanmoins ignorer que cette façon de procéder impliquait une reconnaissance des manquements reprochés et qu'elle engageait sa responsabilité envers l'assurance-chômage. En procédure d'opposition et de recours, il a au demeurant reconnu plusieurs des manquements reprochés, ainsi tout d'abord la baisse de ses performances à raison d'un taux de rebut trop élevé de ses pièces. Certes, en réponse à ce reproche, il a fait grief à son ancien employeur de ne pas avoir établi, malgré ses demandes, son taux de rebut par rapport à celui de ses collègues et lui a de ce fait opposé qu'en pareille situation, "c'est paroles contre paroles" (recours p. 1 en bas). Malgré ces apparentes dénégations, il n'a pas contesté toutefois les précisions complémentaires apportées le 24 février 2020 par son employeur d'alors, aux termes desquelles ses baisses de performance avaient été confirmées tant par son supérieur que par l'adjoint de celui-ci. Tout au plus a-t-il tenté de s'exculper de ce grief en invoquant des dysfonctionnements structurels au sein de l'entreprise concernée (mauvais entretien des machines, problèmes managériaux) propres, selon lui, à expliquer les lacunes reprochées sous l'angle qualitatif. L'assuré n'a pas non plus remis en cause le manque de motivation critiqué par l'employeur d'alors, mais s'est à nouveau prévalu de failles dans la gestion entrepreneuriale (politique salariale stagnante) afin de justifier son propre comportement. Pour le surplus, il a admis en relation avec le premier avertissement oral qu'il s'était absenté de son poste de travail en raison d'une légère gastro-entérite et il ne s'est ultérieurement pas exprimé, malgré les exhortations de son employeur, sur les reproches subséquents portant sur de nouvelles absences de son poste qu'il savait pourtant contraires au règlement interne de l'entreprise (dos. int. 21 p. 13; 26 p. 1 ch. 1b). Il n'a enfin pas nié qu'il avait été surpris à deux reprises en train de visionner à sa place de travail des vidéos sans lien aucun avec celui-ci, ni que ces événements dûment constatés par deux responsables avaient donné à chaque fois lieu à des avertissements oraux (il est vrai antérieurs au dernier avertissement écrit et dès lors non pertinents, en principe, pour

justifier un licenciement; voir à ce sujet encore c. 4.2.4 infra). Par rapport à la violation du règlement interne de la société qui lui est reprochée en raison de ce comportement ainsi qu'en lien avec ses absences répétées, il allègue que son ancien employeur n'a de son côté pas non plus respecté le code de conduite de la société en ne veillant pas suffisamment à la protection de ses employés.

**4.2.3** Si les circonstances ayant mené au licenciement ont été établies à suffisance de droit et ne prêtent pas à réelle discussion, il reste en regard de ce qui précède à déterminer si la survenance du chômage est imputable à un comportement fautif du recourant ou si elle s'explique par des facteurs objectifs susceptibles d'exculper ce dernier de toute responsabilité à l'égard de l'AC. A cet égard, l'assuré a tout d'abord fait grief à son ancien employeur d'un comportement contradictoire par le fait d'avoir lui-même initié la baisse de performances qu'il lui reproche (recours p. 1 § 4). Cet argument ne saurait cependant convaincre. Ainsi qu'il en ressort de sa dernière évaluation annuelle qu'il a paraphé le 14 mars 2019, le recourant a été invité à réduire pour la période à venir sa production journalière en raison d'un "numéro de retours pour inconsistance de son travail trop élevé". Cet objectif lui était imparti par son employeur pour la période à venir en vue d'un "gain en qualité". D'après le contenu très clair de cette évaluation, les actions attendues du recourant s'inscrivaient dans une perspective stricte de qualité en tendant à une production de pièces limitant au maximum les rebuts par définition coûteux pour l'entreprise, en accord par ailleurs avec la cadence moyenne des autres travailleurs. Nulle contradiction n'était dès lors à voir entre cette consigne et la baisse de performances ultérieurement critiquée chez le recourant, laquelle n'intervenait en effet pas en raison d'une productivité trop basse, mais du fait d'une qualité de travail toujours pas améliorée dans l'intervalle. L'assuré ne peut non plus justifier ce manquement en revendiquant "depuis début 2019 déjà" des défaillances dans l'entretien des outils de production (recours p. 1 dernier §). En tout état de cause, il ne prétend pas avoir signalé ces dysfonctionnements avant son écrit du 6 novembre 2019 lié au visionnage contemporain à ce dernier de ses deux vidéos par ses supérieurs le 15 novembre 2019, respectivement dès lors avant qu'il n'accepte son licenciement et soit pratiquement libéré de son obligation de

travailler. Surtout et quand bien même ces problèmes structurels seraient fondés, il demeure inexpliqué pour quelles raisons la qualité du travail du recourant a néanmoins baissé à l'inverse de celle de ses collègues, alors même qu'elle avait pu être garantie dans le passé au moyen des mêmes outils de production et que ces derniers avaient encore passé avec succès le 28 septembre 2018 le contrôle technique auprès de la Suva et du Seco (dos. int. 26 p. 2 ch. 5b). Les dégâts occasionnés aux lunettes médicales du recourant par des projections émanant des sableuses ne permettent pas une autre conclusion dès lors que ce dernier a choisi de ne pas utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) recommandés par l'employeur pour se prémunir contre un tel risque. Le recourant ne saurait non plus excuser son manque de motivation au travail par le fait que la politique salariale pratiquée au sein de l'entreprise ne l'incitait guère à fournir davantage d'efforts et que la gestion entrepreneuriale prêtait également à discussion. Si le caractère non convenable d'un emploi peut à certaines conditions justifier une résiliation du contrat de travail par l'employé, il ne saurait en revanche excuser a posteriori un comportement fautif ayant donné lieu à licenciement. Cela étant, il importe peu de savoir si l'ancien employeur a lui-même contrevenu au règlement interne de l'entreprise, respectivement si une enquête a été ouverte auprès de la Suva ensuite des manquements signalés par le recourant sous l'angle sécuritaire. Si ses conditions d'engagement ne lui convenaient plus, il incombait bien plus à l'intéressé de les signaler dans les formes à son employeur et, à défaut d'une amélioration et pour autant que le souhait de quitter son poste ait persisté, de s'assurer d'un autre emploi avant de résilier le contrat de travail ou, s'il ne souhaitait pas respecter ce préalable administratif, de résilier son contrat et d'en assumer les conséquences du point de vue de l'AC.

**4.2.4** Sur le vu des éléments qui précèdent, il apparaît à un degré de vraisemblance prépondérante (degré de preuve valable en droit des assurances sociales; ATF 144 V 427 c. 3.2) que le recourant a persisté à adopter un comportement particulier qu'il savait pourtant contraire à ses obligations contractuelles et de nature, dès lors, à entraîner une rupture du lien de confiance avec son employeur. Il est sans incidence qu'il n'ait prétendument jamais été dans son intention de "faire exprès de me faire

licencier quand on connaît la peine que les gens de notre âge ont à retrouver un emploi" (dos. int. 21 p. 1). Pour qu'une sanction se justifie à raison d'un chômage fautif, il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si la personne assurée avait fait preuve de la diligence voulue en se comportant comme si l'AC n'existait pas (voir également BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, art. 30 n. 24). Or, en l'espèce, le recourant a reconnu une perte de motivation ainsi que des prestations de travail lacunaires sous l'angle qualitatif. Si ses visionnages à son poste de travail de vidéos sans lien aucun avec celui-ci n'ont pas été contestés, ils ne sauraient en revanche constituer un motif valable de licenciement à défaut d'avoir été constatés postérieurement à l'ultime avertissement ni partant fonder, en principe, un comportement fautif à l'égard de l'AC. Quoi qu'il en soit, le recourant n'a d'un point de vue général pas contesté qu'il n'avait pas déployé les efforts attendus de sa part pour démontrer davantage d'assiduité à son travail et il n'a pas non plus allégué que ces efforts n'auraient pas été exigibles de lui. A tout le moins par dol éventuel (voir c. 2.3 supra) ne pouvait-il, partant, ignorer que son comportement était susceptible d'entraîner son licenciement, lequel a du reste été prononcé et est demeuré incontesté sans que cette absence de protestation ne s'explique par la seule absence de moyens financiers invoquée (dos. int. 31). Contrairement à ce qu'allègue encore le recourant, on ne saurait non plus voir une contradiction entre son certificat de travail établi le 20 décembre 2019 et les reproches formulés par son employeur d'alors (dos. int. 21 p. 1 § 1). Selon le principe de bienveillance applicable à la rédaction d'un certificat de travail au sens de l'art. 330a CO, les points positifs doivent en effet être soulignés pour donner une bonne image du travailleur et les éléments négatifs en principe évités sous la réserve, induite par le principe de vérité, que ceux-ci ne s'avèrent pas pertinents, fondés et nécessaires à l'image qu'un tiers doit se faire du travailleur (Françoise MARTIN ANTIPAS, in: DUNAND/MAHON, *Les certificats dans les relations de travail*, 2018, p. 11 et 18). Il n'apparaît nullement incohérent dès lors que les motifs de résiliation du contrat de travail du recourant ne figurent pas dans son certificat de travail. L'on note de plus que ce document a été rédigé de manière très succincte eu égard notamment à la qualité du travail fourni et qu'il ne contient aucun élément de nature à disculper l'assuré des manquements

reprochés par son ancien employeur. Il y a ainsi tout lieu de considérer que le comportement du recourant, qui a conduit à son licenciement (même sans juste[s] motif[s] au sens du droit privé; c. 2.1 supra), puis à son chômage, a engendré un dommage à l'AC. En d'autres termes, il est reproché à l'intéressé d'avoir compté sur l'existence de cette assurance, ce qui ne saurait être toléré (voir à ce sujet également: jugement du TA [JTA] 2019/8/AC du 14 octobre 2019 c. 4.4).

**4.3** Il s'ensuit que c'est à bon droit que la Caisse a prononcé une suspension du recourant dans son droit à l'indemnité pour cause de chômage fautif.

## **5.**

Les conditions d'une suspension du droit à l'indemnité étant réunies, il convient d'examiner encore la question de la durée de cette sanction.

**5.1** Les autorités précédentes ont retenu une faute grave et prononcé une suspension de 31 jours dans le droit à l'indemnité. Le recourant réfute "fermement" la faute grave retenue par l'intimée et estime que "[son] comportement ne mérite en aucun cas un manque à gagner d'un mois et demi de salaire" (recours p. 2 avant-dernier §). Il invoque partant à tout le moins le caractère disproportionné de la sanction prononcée à son encontre.

**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). 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). 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 une durée de suspension de 31 jours correspond à la limite inférieure de la fourchette prévue en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. c OACI). Selon le barème instauré par la loi et par les directives (Seco, Bulletin LACI IC D75 1.B), la faute peut être qualifiée de légère à grave en cas de licenciement d'un travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail, étant en outre précisé que les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction et que leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation constituent des facteurs à prendre en compte. Au présent cas, il est établi que le recourant est, à tout le moins par dol éventuel, responsable de son licenciement après avoir fait l'objet de deux avertissements en août et décembre 2018, ainsi que d'un rappel à ses objectifs qualitatifs de travail lors de sa dernière évaluation annuelle de mars 2019. En regard des circonstances d'espèce et de la pratique judiciaire (voir parmi d'autres précédents: TF 8C\_22/2008 du 5 mars 2008 c. 4.1 et C 207/05 du 31 octobre 2006 c. 3 et 4), il ne se justifie pas d'intervenir dans le pouvoir d'appréciation dont dispose la Caisse. La suspension à raison de 31 jours du droit à l'indemnité de chômage du recourant doit par conséquent être confirmée.

**6.**

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

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais de procédure, ni d'allouer de dépens au recourant qui n'obtient pas gain de cause (art. 104 et 108 LPJA; art. 61 let. a et g LPGA).

**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),
  - à l'Office de l'assurance-chômage du canton de Berne (OAC).

La juge:

La greffière:

**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).