

**200.2022.402.AC**  
N° AVS  
NIG/EGC

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

**Jugement du juge unique du 15 novembre 2022**

Droit des assurances sociales

B. Rolli, juge  
G. Niederer, 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 de cette dernière du 31 mai 2022



**En fait:**

**A.**

A. \_\_\_\_\_, né en 1981, est entré en Suisse en 2002. Marié et père de quatre enfants nés en 2003, 2007, 2013 et 2019, il est en outre au bénéfice d'une attestation de formation professionnelle (AFP) de mécanicien de production et a occupé un emploi en qualité de collaborateur préréglage et métrologie à 100% du 1<sup>er</sup> mars 2018 au 30 juin 2021, date à laquelle il a été licencié. Le 23 mars 2021, il s'est inscrit auprès de l'Office de l'assurance-chômage du canton de Berne (OAC), soit auprès de l'Office régional de placement (ORP) de B. \_\_\_\_\_. Le 20 mai 2021, il a par ailleurs demandé à Unia, caisse de chômage, à pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Après avoir demandé des précisions au sujet des circonstances ayant entouré la fin des rapports de travail, Unia, caisse de chômage a suspendu le droit de l'intéressé à l'indemnité de chômage à raison de 31 jours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, par décision du 29 octobre 2021.

**B.**

Dans une décision sur opposition du 31 mai 2022, Unia, caisse de chômage a rejeté l'opposition formée en date du 29 novembre 2021 par l'assuré, alors représenté par un avocat.

**C.**

Par envoi du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'assuré a recouru contre cette décision sur opposition auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (TA), en concluant, outre à la recevabilité de son recours, à l'annulation de cet acte et à ce que le droit à l'indemnité de chômage soit reconnu pour le mois de juillet 2021, sans suspension. Le recourant a également requis le bénéfice de l'assistance judiciaire. Au moyen d'une décision incidente du 4 juillet 2022, le TA a toutefois déclaré cette requête irrecevable. Dans sa

réponse du 12 juillet 2022, l'intimée a conclu au rejet du recours. Tout en produisant une nouvelle pièce justificative (PJ), le recourant a répliqué le 5 août 2022 et a maintenu ses conclusions. L'intimée en a fait de même dans une duplique du 25 août 2022.

## **En droit:**

### **1.**

**1.1** La décision sur opposition du 31 mai 2022 représente l'objet de la contestation. Elle ressortit au droit des assurances sociales et confirme une suspension du droit aux indemnités de chômage du recourant pour une durée de 31 jours à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. L'objet du litige porte sur l'annulation de cette décision sur opposition et, avec elle, de la suspension.

**1.2** Interjeté en temps utile, dans les formes minimales prescrites, auprès de l'autorité de recours compétente et 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] 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 pourrait percevoir des indemnités journalières à raison de 80% du gain assuré (art. 22 al. 1 LACI), qui s'élève au maximum à Fr. 148'200.- par an (art. 23 al. 1 phrase [phr.] 2 LACI, en lien avec l'art. 18 LPGA et l'art. 22 al. 1 de l'ordonnance fédérale du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents [OLAA, RS 832.202]), à savoir Fr. 12'350.- par mois, respectivement Fr. 569.10 par jour [art. 40a OACI]; étant précisé qu'en l'espèce, l'indemnité journalière a par ailleurs été fixée à Fr. 186.50, voir dossier [dos.] de l'intimée, p. 32 ss). La suspension du droit à l'indemnité

de chômage à raison de 31 jours représente dès lors au plus une somme de Fr. 14'114.30 ( $[12'350 : 21,7] \times [80 : 100] \times 31$ ). La valeur litigieuse est donc en tout cas inférieure à Fr. 20'000.-, si bien que 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 contestée et n'est pas lié par les conclusions des parties (art. 61 let. c et d LPG; art. 80 let. c ch. 1 et art. 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) du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (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 (ATF 147 V 342 c. 6.1; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 8C\_466/2007 du 19 novembre 2007 c. 3.1; DTA 2016 p. 58 c. 5).

### **3.**

**3.1** Dans la décision sur opposition attaquée, l'intimée a relaté qu'alors que le recourant était d'avis que son licenciement était injuste, l'employeur avait expliqué que l'assuré avait eu plusieurs altercations avec d'autres collaborateurs, au point que des entretiens ont dû être organisés pour aborder ce problème et que l'assuré a dû faire l'objet d'un avertissement. L'employeur a ajouté qu'en raison d'un nouvel épisode avec le collègue direct du recourant, celui-ci avait été licencié, ce qui devait être imputé à son comportement conflictuel et à son incapacité de collaborer. L'intimée a aussi relevé que le recourant contestait avoir fait l'objet d'un avertissement ou avoir participé à des entretiens avec son employeur, soutenant plutôt que de brefs retards de sa part avaient eu pour effet que ses collègues étaient venus se déchaîner sur lui, le conflit avec l'employeur n'étant ainsi dû qu'à des divergences et des malentendus. L'intimée a donc retenu que le comportement du recourant était à l'origine de la perte de son travail, qui était dès lors fautive. Dans sa réponse, elle a encore indiqué en particulier qu'une procédure de conciliation avait été initiée par le recourant et qu'elle s'était terminée par une transaction, durant laquelle il n'avait pas été souligné que le recourant n'avait pas eu un comportement blâmable.

**3.2** Le recourant rétorque qu'il n'a pas provoqué son licenciement, mais s'est limité à demander à son employeur de mieux répartir ses tâches et celles de son collègue, puisque ce dernier refusait certains travaux. Or, faute pour son employeur d'avoir agi, le recourant avance qu'il a fini par être surchargé et atteint dans sa santé. Il fait aussi valoir que les propos de son employeur ne sont pas documentés et que l'intimée aurait donc dû instruire davantage les circonstances de son départ. Le recourant affirme en outre que son employeur a admis n'avoir rien fait pour résoudre le problème et qu'il n'a pas non plus effacé l'avertissement qu'il avait prononcé, alors qu'il s'était pourtant engagé à le faire. L'intéressé explique aussi que l'employeur a communiqué à ses employés, le 14 mai 2020, que des licenciements seraient possibles, vu la pandémie de Covid-19 et qu'après la résiliation de son contrat de travail, plusieurs de ses collègues ont également été licenciés. Il est donc d'avis que son licenciement est un congé représailles abusif, sans rapport avec son comportement. Cela se vérifierait d'ailleurs également au regard de son certificat de travail, qui illustre selon lui que son comportement a toujours été correct et qu'il a été un travailleur exemplaire. Enfin, il reproche à l'intimée d'avoir ignoré ses difficultés financières et sa situation familiale, de même que le fait que son employeur avait accepté de lui verser une indemnité de départ de Fr. 4'000.- au terme de la procédure de conciliation, alors qu'il ne comptait que trois années de service.

#### **4.**

En l'espèce, s'agissant de la résiliation des rapports de travail du recourant, le dossier permet en particulier de relever ce qui suit.

**4.1** Selon un e-mail du recourant du 29 juin 2019, une altercation s'est produite à cette date entre celui-ci et un autre employé. Le recourant en a informé son supérieur, en expliquant qu'un collègue l'avait menacé de lui enfoncer un grattoir dans l'œil et qu'il s'était approché de lui pour l'agresser, si bien qu'un autre travailleur avait dû s'interposer (dos. de l'intimée, p. 2).

**4.2** Le 25 juillet 2019, l'employeur s'est référé à cet incident et a précisé que le recourant avait été entendu à ce sujet par son supérieur et par la

responsable des ressources humaines. L'assuré s'est alors engagé à prendre "les mesures nécessaires pour maintenir des relations professionnelles" avec ses collègues et à tout faire pour "solutionner le problème sans en arriver au conflit". L'employeur a aussi signifié qu'il ne pouvait tolérer une attitude telle que celle que le recourant avait eu le 29 juin 2019 et qu'il serait contraint de mettre un terme à la collaboration, sans autre avertissement, si autre incident devait se reproduire. L'employeur a enfin écrit qu'il était confiant dans le fait "qu'un climat de confiance [allait] se rétablir et permettre de continuer [la] collaboration dans d'agréables conditions". Le recourant a "lu et approuvé" ce document le 26 juillet 2019 (dos. de l'intimée, p. 3).

**4.3** Le 3 mars 2021, un courriel a encore été adressé par le recourant à la responsable des ressources humaines. Il y est question d'un problème avec son collègue direct, dont son responsable était informé et d'un appel, afin que "les décisions à prendre soient juste[s] et équitable[s]" (dos. de l'intimée, p. 6).

**4.4** Suite à son licenciement, par écrit du 9 mars 2021, le recourant a répondu le 31 mars 2021, se disant surpris et considérant celui-ci comme injuste et non-professionnel. Il a ajouté qu'il avait été respectueux envers les employés, même si cela n'était "pas assez pour certaines personnes". Le recourant a rappelé qu'il s'était plaint le 24 février 2021 que son collègue direct refusait d'accomplir certaines tâches, qu'il ne collaborait pas assez avec lui et qu'il ne respectait pas la répartition du travail. Selon ce même courrier, le collègue direct du recourant se serait ensuite approché de leur supérieur, le 2 mars 2021, afin de demander à ne plus travailler avec le recourant. Une séance aurait été organisée le lendemain, suite à laquelle il aurait été convenu de laisser une semaine au recourant et à son collègue pour décider de la suite. Le recourant aurait été licencié dans la foulée.

**4.5** Alors que la lettre de résiliation du contrat de travail n'en précisait par les motifs (dos. de l'intimée, p. 7 et p. 17), l'employeur a spécifié à l'intimée, le 6 avril 2021, que le licenciement n'avait pas été justifié par des raisons économiques. Il a expliqué que le recourant avait de nombreux contacts dans l'entreprise et que, dès son entrée en fonction, il avait eu plusieurs altercations avec des collègues, ce qui avait été discuté lors de

différents entretiens et qui avait justifié l'avertissement du 25 juillet 2019. L'employeur a aussi indiqué que l'épisode survenu ensuite avec son collègue direct avec rompu leur collaboration et impacté la qualité du travail, si bien qu'il avait été décidé de licencier l'assuré. L'employeur a ajouté que des avertissements avaient été signifiés oralement à l'intéressé, concernant un manque de collaboration avec un autre secteur (le 20 octobre 2020), une altercation avec un collègue (le 17 mars 2020) et un manque de communication avec un autre employé (le 3 mars 2021). L'employeur a aussi admis n'avoir pas pris de mesure suite à ces avertissements (dos. de l'intimée, p. 13). L'assuré a pris position sur cet écrit le 7 mai 2021 et a contesté avoir fait l'objet d'un autre avertissement que celui du 25 juillet 2019. Il a aussi nié avoir participé à une séance au sujet de son attitude (dos. de l'intimée, p. 14).

**4.6** A l'invitation de l'intimée (dos. de l'intimée, p. 18), le recourant s'est exprimé le 7 juin 2021 et a déclaré que, dès son arrivée dans l'entreprise, un collègue avait été licencié, si bien qu'il avait dû assumer un grand nombre de tâches seul. Il a mentionné qu'il "devait être partout" et que le "peu de retard engendré provoquait la colère des autres collaborateurs", qui venaient se déchaîner sur lui. Il a souligné qu'il en avait avisé ses supérieurs. Il a toutefois répété qu'il avait été exemplaire et respectueux. Il a aussi écrit que son licenciement avait été décidé par son nouveau chef, en poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Enfin, il a affirmé que, pour garder sa place, il avait accepté d'être "l'homme à tout faire" (dos. de l'intimée, p. 18).

**4.7** Après que l'employeur ait inscrit les termes "comportement, conflits" dans un formulaire (attestation de l'employeur) destiné à l'intimée (dos. de l'intimée, p. 21), le recourant s'est exprimé le 18 août 2021 et a déclaré qu'on ne lui avait jamais fait part de tels motifs. Se disant étonné, il a avancé que son nouveau supérieur ne voulait pas de lui dans son équipe. Il a reconnu qu'il y avait parfois eu des divergences et des malentendus, mais a affirmé que l'employeur aurait pu les régler. Il a précisé qu'au cours de l'entretien du 10 mars 2021, lors duquel on l'avait informé qu'il allait être licencié, son nouveau chef l'avait informé qu'il n'y avait plus assez de travail, du fait de la situation sanitaire (dos. de l'intimée, p. 26).

**4.8** Dans un e-mail du 8 septembre 2021, la responsable des ressources humaines a confirmé à l'intimée que l'entretien du 3 mars 2021 avait eu pour objet un "recadrage en raison de conflits et de manque de collaboration entre [le recourant] et son collègue" (dos. de l'intimée, p. 36).

**4.9** Le 22 novembre 2021, le recourant et son employeur ont signé une convention auprès d'une autorité de conciliation. Dans celle-ci, le second a maintenu le licenciement et, sans reconnaissance d'une obligation, pour des motifs d'économie de procédure, s'est engagé à verser une indemnité de départ de Fr. 4'000.-. Par gain de paix et pour des motifs d'économie de procédure également, celui-ci a de son côté renoncé à d'autres prétentions financières en lien avec le licenciement (dos. de l'intimée, p. 42).

**4.10** Dans son opposition du 29 novembre 2021, le recourant a encore déclaré que non seulement lui, mais aussi son collègue direct avaient été avertis par l'employeur, après l'incident du 29 juin 2019. Il a en outre écrit que selon la responsable des ressources humaines, l'avertissement allait être effacé après un an, sans récidive, ce qui n'avait toutefois pas été fait. Le recourant a aussi relevé que la séance du 3 mars 2021 ne l'avait pas non plus visé lui uniquement, mais aussi son collègue. De plus, cette séance avait abouti au constat de l'employeur que la répartition des tâches entre les deux travailleurs devait être mieux précisée (dos. de l'intimée, p. 43).

## **5.**

**5.1** 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 147 V 342 c. 6.1, 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).

**5.2** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (ATF 122 V 34 c. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple: du fait d'une restructuration). Il n'est toutefois pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré ait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 c. 1).

**5.3** Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés s'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail peuvent en particulier consister en une attitude inadéquate sur le lieu de travail, à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, mais aussi des incompatibilités caractérielles ou un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable (BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, [cité: Commentaire], art. 30 n. 26; BARBARA KUPFER BUCHER, in: MURER/STAUFFER [édit.], *Bundes-gesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung*, 2019, art. 30, p. 204 et 211). En effet, en règle générale, on attend du travailleur qu'il fasse preuve d'esprit de souplesse et de coopération. On est ainsi en droit d'exiger de lui un effort de conciliation propre à régler à l'amiable les éventuels conflits qui peuvent l'opposer à l'employeur, à ses supérieurs hiérarchiques ou même à ses collègues. Si le travailleur fournit des prestations irréprochables mais fait parallèlement preuve d'un comportement qui suscite des remises à l'ordre successives justifiant finalement son licenciement, il peut être sanctionné (MATTHIAS MEIER, *Rechte und Pflichten während der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist*, 2022, p. 179 n. 356). Un motif de sanction existe du reste déjà lorsque l'atmosphère d'un atelier ou d'une entreprise est altérée par un travailleur et que celui-ci est congédié pour cette raison. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son licenciement pour qu'une sanction

soit justifiée (B. RUBIN, *Assurance-chômage, droit fédéral, survol des mesures cantonales*, 2006, p. 437 s. et les références citées).

## **5.4**

**5.4.1** Au cas particulier, il y a d'abord lieu de souligner que l'interprétation que fait l'intimée de la convention conclue entre le recourant et son ancien employeur auprès de l'autorité de conciliation ne peut pas être suivie (ch. 2 de la réponse). En effet, on ne saurait déduire du fait que ce document ne précise pas que la résiliation est intervenue sans faute du recourant, que tel a en réalité été le cas. Aucun élément figurant sur cet écrit ne permet de corroborer une telle interprétation. En outre, la résiliation d'un contrat de travail n'implique pas forcément une faute ou un comportement blâmable (ATF 131 III 535 c. 4.1; TF 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 c. 3.2.1). On ne peut souscrire à l'avis de celle-ci, évoqué dans la décision sur opposition attaquée, selon lequel le recourant aurait admis que la résiliation était due à des incompatibilités caractérielles de sa part, puisqu'il avait conclu avec l'employeur, dans la convention précitée, que "les motifs de résiliation étaient maintenus" (ch. 12 de la décision sur opposition du 31 mai 2022). En effet, la convention n'est pas libellée de cette manière et ne fait en l'occurrence que confirmer le licenciement, sans dire mot des raisons de celui-ci (dos. de l'intimée, p. 42). Finalement et de la même façon, le recourant se méprend quant à lui lorsqu'il laisse entendre que l'octroi d'une indemnité de Fr. 4'000.- par l'employeur, dans la procédure de conciliation, démontre que la résiliation du contrat de travail était sujette à caution (p. 1 de la réplique). Il s'agit d'une interprétation de l'intéressé qui ne se fonde ni sur la convention, ni à l'aune d'un autre élément du dossier.

**5.4.2** Quoi qu'il en soit, si le raisonnement de l'intimée ne peut être confirmé au regard de la convention, force est de constater qu'il doit en revanche l'être au vu des autres pièces produites. En effet, il n'est pas contesté et est établi qu'une altercation impliquant le recourant est survenue le 29 juin 2019. Quoi qu'en dise ce dernier, qui ne décrit cet incident que comme une discussion ou un "petit incident sans conséquence" (dos. de l'intimée, p. 43, ch. 2 s.), l'e-mail rédigé le même jour par l'intéressé démontre qu'une dispute d'une certaine intensité a eu lieu, des menaces ayant été échangées et l'intervention d'un tiers ayant été

nécessaire pour éviter (de justesse) que la situation ne s'envenime au point que les employés n'en viennent aux mains (voir c. 4.1). Cet épisode est d'autant moins anodin qu'il a eu pour conséquence un avertissement signifié par l'employeur, après que le recourant ait été entendu par son supérieur et par la responsable des ressources humaines (dos. de l'intimée, p. 3). On ne peut non plus ignorer que l'employeur a indiqué que le recourant avait eu d'autres accrochages avec ses collègues avant cette date, à savoir dès son arrivée dans l'entreprise, si bien que celui-ci avait déjà dû être averti par le passé (voir c. 4.5; voir aussi dos. de l'intimée, p. 13, ad ch. 2.6). Certes, cette affirmation ne peut être vérifiée sur la base du dossier et est même contestée par le recourant (dos. de l'intimée, p. 14 et 18). Cependant, il est inutile d'examiner davantage cette question, de même que celle de savoir si, comme le recourant l'affirme, son employeur avait convenu d'effacer l'avertissement écrit de son dossier. En effet, quoi qu'il en soit, il n'est de toute manière pas remis en question qu'un conflit persistant a par la suite encore opposé le recourant à un autre de ses collègues (dos. de l'intimée, p. 36 et p. 43, ad ch. 4). Dès décembre 2019, il s'est d'abord plaint auprès de sa hiérarchie du fait que celui-ci avait eu de l'avancement et il a fait savoir qu'il avait l'impression de ne pas être apprécié à sa juste valeur (dos. de l'intimée, p. 4). Le 24 février 2021, il a contacté une nouvelle fois son supérieur pour évoquer les problèmes rencontrés avec ce collègue, avant d'en faire également part à la responsable des ressources humaines, en mars 2021, en demandant son intervention pour régler cette situation (dos. de l'intimée, p. 6 et 8). Dans la foulée, le collègue du recourant s'est aussi approché de leur supérieur hiérarchique, pour lui demander de ne plus avoir à travailler avec l'intéressé (dos. de l'intimée, p. 8). Ce faisant, on ne peut que constater qu'en dépit de l'incident de 2019, suite auquel le recourant s'était pourtant engagé à faire des efforts pour éviter les conflits et pour trouver par lui-même des solutions en ce sens (voir c. 4.2), celui-ci a sollicité plusieurs fois les organes de son employeur, de fin 2019 à début 2021. Il a non seulement été impliqué dans un nouveau conflit, mais a également démontré qu'il ne pouvait tolérer une situation conflictuelle, alors que c'est précisément ce qui était attendu de lui depuis l'altercation du 29 juin 2019. Le recourant a même confirmé ce trait de caractère, tout d'abord dans son opposition, dans laquelle il a reconnu qu'il "en avait marre du manque de collaboration

de son collègue" (dos. de l'intimée, p. 43, ad ch. IV § 7), puis dans son recours et dans sa réplique, dans lesquels il a plutôt reproché à son employeur de n'avoir rien entrepris pour résoudre le litige. Ce faisant, c'est en vain qu'il soutient que son chômage n'est pas fautif au sens de l'assurance-chômage. En effet, en la matière, il est reconnu que l'employé doit tolérer les conflits professionnels, de même d'ailleurs que, cas échéant, les conséquences d'une hiérarchie pas toujours à la hauteur de ses tâches (B. RUBIN, Commentaire, art. 30 n. 311; voir aussi en ce sens: JACQUELINE CHOPARD, *Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung*, 1998, p. 113 s., qui précise qu'une situation ne doit être jugée intolérable pour l'employé que de manière stricte et qui ajoute que la tolérance de celui-ci doit par conséquent être importante). L'incapacité du recourant à trouver par lui-même une issue au conflit suffit dès lors, comme évoqué (voir c. 5.2 et 5.3 in fine), à admettre un motif de sanction dans le sens du droit de l'assurance-chômage (voir en ce sens: DTA 1986 n° 25, selon lequel de mauvaises dispositions à résoudre un conflit à l'amiable avec un supérieur constituent un motif suffisant pour résilier les rapports de droit et impliquent donc une suspension de l'indemnité imputable à une faute; voir encore DTA 1979 n° 27, parvenant au même résultat dans un cas où, après une dispute avec l'employeur, le travailleur a refusé de discuter avec lui de la mésentente et a abandonné temporairement le travail). Enfin, la même conclusion s'impose aussi, dans la mesure où les pièces du dossier permettent de constater une incompatibilité caractérielle entre le recourant et son collègue (voir à ce sujet: DTA 1961 n° 48, qui illustre le cas d'un employé présentant un caractère difficile et ne s'entendant pas avec ses camarades de travail, si bien que ses chefs ont dû intervenir à plusieurs reprises pour rétablir l'ordre). Par conséquent, au vu de tout ce qui précède, c'est donc à bon droit que l'intimée a retenu que le recourant avait fautivement perdu son emploi et qu'il a suspendu son droit à l'indemnité de chômage.

**5.4.2** C'est encore le lieu de signaler que le recourant ne peut être suivi lorsqu'il allègue dans son recours qu'il a en réalité été licencié pour d'autres motifs que son comportement. Ce résultat ne s'impose tout d'abord pas au regard du certificat de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2021, produit par l'intéressé, quand bien même ce document précise effectivement que le comportement

de celui-ci "était toujours correct". En effet, comme l'intimée l'a aussi indiqué (ch. 10 de la duplique), il faut à ce titre tenir compte de la nature de ce document, qui, même s'il doit être véridique, doit en premier lieu favoriser l'avancement professionnel. Il ne peut donc être rédigé que de manière bienveillante, tout terme péjoratif étant exclu (ATF 136 III 510 c. 4.1). Il était ainsi impossible pour l'employeur de faire état du mauvais comportement de son travailleur dans cet écrit. Du reste, l'emploi du terme "correct" dans un certificat par essence favorable au recourant (au lieu de "bon", "très bon", voire "d'excellent"), peut laisser entendre que le comportement du recourant n'était de loin pas optimal, étant également relevé qu'il était dans ce contexte aussi question de délivrer une image du recourant valant pour l'ensemble de la relation de travail et non seulement limitée aux derniers événements. De surcroît, l'intéressé ne peut rien non plus déduire en sa faveur du fait que son employeur avait indiqué, en mai 2020, qu'il allait réduire ses effectifs en raison des conséquences de la pandémie de Covid-19 (PJ 3 du recours). En effet, même si l'on ne peut exclure que cette situation a aussi joué un rôle dans le choix de l'employeur de se séparer du recourant, rien au dossier ne permet toutefois de penser que le licenciement a en réalité été dû à cette crise sanitaire, bien au contraire (voir dos. de l'intimée, p. 13 ad ch 2.2, p. 21 ad ch. 13 et p. 36). Certes, dans son courrier du 18 août 2021, le recourant a également soutenu qu'à l'occasion de la séance du 10 mars 2021, son supérieur et la responsable des ressources humaines lui avaient confié que son départ s'expliquait parce qu'il n'y avait plus assez de travail (dos. de l'intimée, p. 26). Toutefois, avant de faire valoir cet élément, l'intéressé avait d'abord signalé à deux reprises (à savoir tant dans sa demande d'indemnité de chômage que dans le formulaire relatif à la résiliation du dernier emploi; dos. de l'intimée, p. 17 s.), qu'on ne lui avait pas fait connaître les motifs de la résiliation de son contrat de travail. De plus, dans son envoi du 31 mars 2021, il avait évoqué la séance du 10 mars 2021 sans faire référence à un manque de travail dans l'entreprise, mais après avoir au contraire présenté un historique de son conflit avec son collègue et relevé que, le 3 mars 2021, l'employeur leur avait "donné une semaine pour décider de la suite". Ce courrier démontre ainsi que le recourant avait compris que le renvoi était imputable à son comportement. Enfin, l'assertion du recourant est d'autant moins crédible que ce dernier a aussi

affirmé qu'il avait été renvoyé suite à l'arrivée d'un nouveau supérieur, qui ne souhaitait pas travailler avec lui (dos. de l'intimée, p. 18 et p. 26), ce qui ne peut d'ailleurs pas non plus être établi sur la base du dossier. Dans ces circonstances, les propos du recourant, inconstants et peu cohérents, ne convainquent dès lors guère et ne résistent pas à l'examen du dossier de l'intimée. Il faut donc bel et bien admettre, au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante (degré de preuve généralement admis en droit des assurances sociales; ATF 144 V 427 c. 3.2), que l'intéressé a été licencié du fait de son comportement.

## **6.**

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

**6.1** L'intimée a retenu une faute grave et fixé la durée de la suspension à 31 jours. Le recourant affirme à cet égard uniquement que l'intimée n'a pas tenu compte de sa situation financière difficile et du fait qu'il a quatre enfants.

**6.2** 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 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 compte 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).

**6.3** En l'espèce, la suspension de 31 jours constitue le minimum entrant en ligne de compte en cas de faute grave. D'après les directives pertinentes, en cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, la faute peut être réputée légère à grave. Les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction. Leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en considération (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LAC IC, 2014, D75 ch. 1B). En l'occurrence, le recourant a fait l'objet de plusieurs avertissements selon son employeur, alors que l'intéressé fait valoir qu'il n'a été averti qu'une seule fois, par écrit du 29 juin 2019, comme évoqué. Quoi qu'il en soit, il est vrai que ce dernier prononcé date de près de deux ans avant la résiliation du contrat de travail. Toutefois, il faut retenir que cet avertissement a été justifié par une vive altercation entre le recourant et l'un de ses collègues (voir c. 4.1). Dans un cas comparable, une suspension de 34 jours a par exemple été confirmée (TF 8C\_582/2014 du 12 janvier 2015 c. 6.2 et c. 7; voir dans le même sens les arrêts du Tribunal administratif fédéral [TAF] C 185/05 du 20 octobre 2005, C 281/02 du 24 septembre 2003 et C 38/03 du 6 mai 2003, dans lesquels 31 jours de suspension ont été prononcés après une altercation avec un collègue). De plus, après cette altercation, le recourant a par la suite été impliqué dans un nouveau conflit avec l'un de ses collègues et ce alors qu'il s'était engagé à surmonter ce genre de mésententes à l'avenir. Cet épisode a par ailleurs contraint l'employeur à intervenir et n'a pas été sans effet sur la qualité du travail et sur la marche des affaires, puisque la collaboration entre les employés concernés est devenue impossible (voir c. 4.5). On ne saurait non plus perdre de vue que l'intéressé avait été dûment averti qu'aucun nouvel avertissement ne lui serait plus signifié en cas de récidive et que son contrat de travail serait résilié. Au vu de ces circonstances, il ne se justifie donc pas d'intervenir dans le pouvoir d'appréciation de l'intimée (voir c. 5.2 in fine). Une faute

grave doit ainsi être reconnue. Partant, dans la mesure où la sanction de 31 jours constitue le minimum possible en pareil cas, il se justifie d'en confirmer l'ampleur, même au regard de la situation financière et familiale du recourant.

## **7.**

**7.1** En conclusion, le recours doit être rejeté.

**7.2** Conformément à l'art. 61 let. <sup>fbis</sup> LPGA (a contrario, voir aussi FF 2018 1628), la procédure n'est pas soumise à des frais de justice. Il n'y a en outre pas lieu d'allouer de dépens au recourant qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g a contrario LPGA), ni à l'intimée (art. 104 al. 1 et 3 LPJA).

**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:

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).