200.2026.104.AC
ER RD
N° bénéficiaire
N° AVS
KUQ/EGC

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

Jugement du juge unique du 27 août 2026

Droit des assurances sociales

G. Niederer, juge
Q. Kurth, greffier

A._____
recourant

contre

Office de l'assurance-chômage (OAC)
Droit et Services, case postale, 3001 Berne
intimé

relatif à une décision sur opposition de ce dernier du 22 janvier 2026

En fait:

A.

A._____, né en 1979, père de deux enfants nés en 2014 et 2019, a travaillé en qualité de manager et responsable de salle au sein d'un établissement de restauration dès le 1er septembre 2024. Le 30 août 2025, l'employeur a mis un terme aux rapports de travail avec effet au 30 septembre 2025 et a libéré l'intéressé de son obligation de travailler. L'assuré s'est alors inscrit auprès d'un office régional de placement (ORP) le 1er octobre 2025, puis a sollicité, auprès de la Caisse de chômage du canton de Berne, des indemnités de chômage à partir de cette date. Après avoir invité l'ancien employeur de l'assuré à fournir des renseignements sur les circonstances et les motifs du licenciement, puis permis à l'intéressé de se déterminer au sujet des informations transmises, la Caisse de chômage a rendu une décision le 7 novembre 2025, par laquelle elle a suspendu l'intéressé dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 36 jours à compter du 1er octobre 2025. Cette autorité lui a fait grief de s'être trouvé sans travail par sa propre faute.

B.

Saisi d'une opposition formée par l'assuré le 13 novembre 2025 à l'encontre de cette décision, l'Office de l'assurance-chômage du canton de Berne (OAC), par son service juridique, a partiellement admis ce moyen de droit et a réduit la durée de la sanction de 36 jours à 31 jours au moyen d'une décision sur opposition du 22 janvier 2026.

C.

Par acte du 12 février 2026, l'intéressé a interjeté recours à l'encontre de la décision sur opposition précitée auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (TA). Sous suite de frais et dépens, il a en substance conclu à la réforme de ce prononcé, en ce sens que la faute soit qualifiée non pas de

grave, mais de moyenne et que la durée de la sanction soit réduite à une durée de 20 à 25 jours, voire à une quotité à dire de justice mais en tout cas de moins de 31 jours. Dans son mémoire de réponse du 12 mars 2026, l'intimé a conclu au rejet du recours. A l'issue d'une réplique du 31 mars 2026, le recourant a confirmé ses conclusions. L'intimé en a fait de même le 23 avril 2026. En date du 28 mai 2026, le recourant s'est encore enquis de l'état de la procédure. Il a été renseigné à ce sujet le 29 mai 2026, avant de réagir encore à ce propos le 13 juillet 2026.

En droit:

1.

1.1 La décision sur opposition du 22 janvier 2026 représente l'objet de la contestation. Elle ressortit au droit des assurances sociales, admet partiellement l'opposition de l'assuré, dans le sens où elle réduit la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de 36 à 31 jours, mais rejette l'opposition pour le surplus. L'objet du litige porte sur la réforme de cette décision sur opposition, à savoir dans le sens d'une réduction de la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage.

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 obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI, RS 837.0], en relation avec l'art. 128 al. 1 de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI, RS 837.02], voir aussi JAB 2024 p. 446; art. 56 ss de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1]; art. 35 al. 2 de la loi cantonale du 23 juin 2003 sur le marché du travail [LMT, RSB 836.11]; art. 74 ss de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA, RSB 155.21]). C'est le lieu de préciser

que la conclusion formulée au stade de la réplique, selon laquelle le TA devrait constater que la faute n'est pas grave mais moyenne, doit être comprise comme un élément de motivation à l'appui de la conclusion du recours visant la réforme de la décision sur opposition. Elle ne pose ainsi pas de problème de recevabilité, ni quant à l'intérêt digne d'être protégé qui devrait justifier une conclusion en constat (art. 49 al. 2 LPGA), ni quant au principe de la subsidiarité de telles décisions (ATF 122 V 28 c. 2b).

1.3 Le recourant ne conteste pas le principe de la suspension, mais plutôt l'ampleur de cette mesure, essentiellement en tant que celle-ci est supérieure à 20-25 jours. Seuls onze jours de suspension sont ainsi tout au plus litigieux. La valeur litigieuse étant ainsi manifestement inférieure à Fr. 30'000.-, le jugement de la cause incombe à un 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 LPGA; 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 réputée 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 du 30 mars 1911 (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; arrêt du Tribunal fédéral des assurances [TFA, ancienne dénomination des Cours de droit social du Tribunal fédéral] C 223/05 du 16 novembre 2005 c. 1, in SVR 2006 ALV n° 15; DTA 2016 p. 58 c. 5).

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 sa décision sur opposition et sa réponse, l'intimé a d'abord rappelé que le recourant avait été averti par son ancien employeur à plusieurs reprises, en dernier lieu par écrit du 25 juillet 2025, en raison de plusieurs manquements. L'intimé a relevé qu'il avait notamment été question de retards fréquents, d'une consommation d'alcool sur le lieu de travail, d'un manque d'organisation, d'appels privés passés durant le

service, de la prise de congés sans autorisation, de l'organisation de soirées en dehors du cadre professionnel à l'insu de la hiérarchie, d'emprunt de matériel sans autorisation, le tout sans aucune proposition d'amélioration de la part de l'intéressé. L'intimé a en outre souligné qu'après avoir été dûment averti, l'assuré ne pouvait ignorer qu'il risquait de perdre son emploi s'il persistait dans son comportement. L'intimé a toutefois concédé que le domaine de la restauration était difficile, que l'assuré occupait un poste à responsabilité et qu'il avait fait preuve de volonté. Il a néanmoins observé que nonobstant l'avertissement précité, le recourant n'avait pas remédié aux manquements constatés, en particulier au niveau de sa ponctualité, de son organisation et de ses problèmes de comportement, caractérisés par des sautes d'humeur. L'intimé a dès lors conclu que l'intéressé avait donné des raisons à l'employeur de mettre fin à la relation de travail et que le chômage devait donc être réputé fautif. Il a néanmoins reconnu que les efforts de l'assuré (malgré tout jugés insuffisants) et que sa volonté de préserver son emploi devaient conduire à une réduction de la suspension de 36 jours à 31 jours. Il a finalement indiqué que la sanction respectait le principe de proportionnalité et tenait compte des circonstances concrètes du cas.

3.2 Le recourant conteste quant à lui la qualification de la faute opérée par l'intimé. Il reconnaît les manquements qui lui ont été reprochés, mais estime qu'ils ne revêtent pas une intensité suffisante pour caractériser une faute grave. Il en veut pour preuve que l'employeur n'a pas mis fin au rapport de travail avec effet immédiat et ajoute qu'il n'a ni commis un acte pénalement répréhensible, ni violé gravement son devoir de fidélité, ni abandonné son poste. Il relève encore qu'il n'a jamais cherché à nuire à son employeur et qu'il a investi beaucoup d'énergie pour préserver son emploi. Il nie ainsi avoir eu une quelconque volonté d'accepter ou de provoquer son licenciement. A ses yeux, les difficultés auxquelles il a été confronté sont à mettre en relation avec le contexte exigeant du secteur de la restauration et avec l'importance des responsabilités qui étaient liées à son poste. Il invoque encore une violation du principe de proportionnalité et soutient que seule une faute moyennement grave pouvait être retenue, ce qui devrait conduire, selon lui, à une sanction inférieure à 31 jours. A ce propos, il souligne que son ancien employeur a reconnu qu'il avait entrepris

des efforts en vue de s'améliorer et de conserver son emploi. Dans sa réplique, l'assuré fait encore valoir que son licenciement n'était pas uniquement motivé par son comportement, mais également par des raisons organisationnelles et financières, puisque son ancien employeur avait admis que son poste était l'un des mieux rémunérés. Il ajoute enfin que les reproches formulés à son encontre divergent de l'appréciation globalement positive de ses prestations de travail figurant dans son certificat de travail.

4.

En l'espèce, le dossier permet de constater les faits principaux suivants.

4.1 L'assuré a conclu un contrat de travail avec son ancien employeur, avec effet au 1er septembre 2024 (dossier intimé [dos. int.] 145 s.). Durant les rapports de travail, il s'est vu notifier un avertissement écrit de la part de son employeur, le 25 juillet 2025, dont l'intéressé a accusé réception par sa signature (dos. int. 61). L'employeur lui a enjoint d'améliorer notablement son comportement et ses prestations sur plusieurs points, considérés comme "cruciaux, non négociables et inadmissibles". Il s'agissait pour le recourant de ne plus se présenter en retard au travail, de cesser toute consommation d'alcool à son poste, de ne plus utiliser son téléphone ou son ordinateur à des fins personnelles sur le lieu de travail, de ne plus se garer devant l'établissement et de ne plus organiser de soirées en dehors du travail sans en informer préalablement son employeur. Il était également fait grief à l'assuré d'avoir pris un nombre important de congés durant les week-ends sans en aviser son employeur, d'avoir commis un nombre élevé d'erreurs en utilisant le logiciel de gestion du personnel, ainsi que de s'être servi de matériel ou d'en avoir acheté sans autorisation. L'employeur a par ailleurs demandé à son travailleur de faire preuve de plus d'initiatives, ainsi que de se montrer plus actif et plus efficace. Selon l'avertissement, cette mesure avait été précédé de plusieurs discussions et entrevues entre le recourant et son ancien employeur au cours des mois précédents. Cet écrit rendait enfin l'assuré attentif au fait qu'une dernière chance lui était laissée pour s'améliorer et qu'un renvoi serait prononcé en cas de nouvel écart de conduite.

4.2 D'après une lettre du 30 août 2025, l'employeur a mis un terme à la relation de travail qui la liait avec l'assuré pour le 30 septembre 2025. Il a en particulier indiqué que les motifs de résiliation avaient été exposés au recourant au terme d'un entretien survenu le même jour (dos. int. 164).

4.3 A la demande de l'intimé, l'ancien employeur a d'abord expliqué, dans un premier courriel du 27 octobre 2025, que l'assuré ne correspondait plus à ses attentes (dos. int. 57 s.). Par un envoi du 29 octobre 2025, il a ajouté que le recourant était très investi dans son travail mais qu'il rencontrait des difficultés à s'organiser et que ses problèmes d'ordre privé se répercutaient sur la qualité de ses prestations. Il a aussi déclaré que plusieurs séances avaient eu lieu avec l'intéressé pour lui faire part de ces constats et afin de déterminer si ce dernier avait besoin d'aide. L'employeur a par ailleurs mis en exergue que le recourant possédait de nombreuses qualités (contact avec la clientèle et loyauté notamment) mais que ses manquements avaient peu à peu pris le pas sur ces dernières. L'employeur a ainsi indiqué qu'il n'était plus satisfait du travail de son manager et que l'ensemble de l'équipe que l'intéressé devait diriger était victime de son manque d'organisation, de ses sautes d'humeur et de ses retards, notamment. D'après l'ancien employeur, le recourant aurait été submergé par les exigences liées à sa fonction. En outre, il a rapporté que l'assuré avait fait l'objet d'avertissements oraux à plusieurs reprises. Il a ensuite relaté qu'à la suite de l'avertissement prononcé le 25 juillet 2025 (voir c. 4.1), le recourant avait tenté en vain de fournir des efforts et avait manifesté sa volonté de conserver son emploi. L'employeur a en effet expliqué que l'intéressé était néanmoins encore arrivé de nombreuses fois en retard au travail. Il a ajouté que le recourant était son employé le plus coûteux, mais aussi celui dont il était le moins satisfait et que son poste n'avait pas été repourvu, les responsabilités du recourant ayant été attribués à d'autres collaborateurs (dos. int. 62 s.).

4.4 Le recourant s'est exprimé au moyen d'un courriel du 3 novembre 2025 (dos. int. 53 s.). Il a commencé par reconnaître qu'il était partiellement responsable de son licenciement, en précisant toutefois qu'il n'adhérait pas à l'intégralité des reproches énoncés par son employeur dans l'écrit de celui-ci du 25 juillet 2025. Il a expliqué qu'il avait accompli son travail du

mieux qu'il pouvait, que le restaurant avait connu une forte affluence grâce à son réseau professionnel et personnel, les retours de la clientèle et du personnel étant positifs. Il a également soutenu avoir amené de nombreuses idées au cours de son activité, tout en déplorant que ses efforts n'aient jamais été jugés suffisants. Le recourant a aussi relaté qu'il avait fait preuve d'une grande capacité de gestion lorsque le restaurant avait été impacté par un incendie, deux semaines avant l'avertissement du 25 juillet 2025. Il a en particulier exposé qu'il avait alors dû gérer seul les réparations, mais également les contacts avec les assurances et avec les fournisseurs. Selon l'assuré, ses efforts avaient ainsi contribué à accélérer la réouverture du restaurant et permis d'éviter une perte financière importante, ce que l'employeur n'avait toutefois pas reconnu. L'intéressé a en outre déclaré qu'il admettait les reproches relatifs aux aspects personnels, mais qu'il contestait ceux portant sur l'exécution de son travail. Pour cette raison, sa faute n'aurait selon lui pas dû être qualifiée de grave. S'agissant de la perte du chiffre d'affaires enregistrée par le restaurant, il a expliqué qu'un établissement public avait en principe besoin de trois ans avant de commencer à dégager un bénéfice et il a ajouté qu'il n'avait jamais vu un restaurant fonctionner aussi bien dès sa première année d'exploitation.

4.5 Sur question de l'intimé, l'ancien employeur a encore mentionné, le 3 novembre 2025, que le licenciement résultait surtout du fait que le recourant ne s'était finalement pas conformé aux différents avertissements qui lui avaient été signifiés (dos. int. 40).

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 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 En l'occurrence, on doit commencer par relever qu'il ne prête pas à discussion que l'assuré a été averti par écrit du 25 juillet 2025 par son ancien employeur, en raison de plusieurs manquements et qu'il a été avisé à ce propos du risque de voir son contrat de travail être résilié s'il persistait dans son attitude, une ultime possibilité de pallier ses manquements lui ayant ainsi été accordée. Il n'est pas non plus litigieux que cette mise en demeure écrite a été précédée de plusieurs entretiens entre l'ancien employeur et l'assuré, ainsi que cela ressort de l'avertissement écrit susmentionné et du courrier du 29 octobre 2025 (voir c. 4.1 et 4.3). S'agissant ensuite de la nature des reproches formulés à son encontre et ayant donné lieu à l'avertissement précité (voir c. 4.1), force est de constater que si le recourant en minimise l'importance, il ne les conteste pas pour autant. En effet, après s'être vu signifier cet avertissement, l'assuré a apposé sa signature sur ce document sans émettre de réserve, sous une mention "lu et approuvé". On peut en déduire qu'il a reconnu les reproches formulés à son encontre (voir en ce sens TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 c. 4; voir aussi JTA AC/2023/596 du 13 mars 2024 c. 5.2 in fine). A cet égard, il importe peu que l'assuré ait par la suite partiellement remis en cause la teneur de l'avertissement du 25 juillet 2025, en affirmant ne pas adhérer à l'ensemble des reproches formulés à son encontre. En effet, le recourant ne s'est prononcé en ce sens que le 3 novembre 2025, en réaction aux questions de l'intimé quant aux circonstances du licenciement, si bien qu'il faut prendre en considération que de tels propos ont pu être influencés par des réflexions subséquentes inspirées par le droit des assurances (ATF 143 V 168 c. 5.2.2, 121 V 45 c. 2a). Qui plus est, à l'exception de celui relatif à la perte du chiffre d'affaires, il apparaît de ce courriel que l'assuré n'a pas précisé quels reproches il entendait contester. Il a de surcroît indiqué expressément qu'il renonçait à s'étendre sur ceux-ci et s'est bien plutôt attaché à en minimiser la portée, de même qu'à faire valoir qu'il s'était amélioré dès le mois d'août 2025 (dos. int. 54). Ce faisant, il a néanmoins admis les faits qui lui étaient reprochés. Ce

résultat s'impose à plus forte raison que le recourant en a fait de même dans son recours devant le TA. Il y a cité plusieurs de ces reproches, dont ceux en lien avec ses nombreux retards, avec ses difficultés organisationnelles et avec ses problèmes relationnels, tout en minimisant leur gravité. En outre, au contraire de son opposition, dans laquelle il avait demandé l'annulation pure et simple de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (dos. int. 9), l'assuré n'a plus contesté le principe de la suspension, au moyen de son recours, mais uniquement l'ampleur de celle-ci. Il a d'ailleurs précisé, à l'appui de sa réplique, qu'il cherchait avant tout à remettre en cause l'appréciation juridique des faits reprochés. Au regard de ces circonstances, il y a lieu d'admettre, à un degré de vraisemblance prépondérante (degré de preuve généralement admis en droit des assurances sociales; ATF 151 V 280 c. 3.3.1), que les manquements cités dans l'avertissement du 25 juillet 2025 sont établis. Certes, la lettre de licenciement du 30 août 2025 (voir c. 4.2), rédigée peu de temps après l'avertissement et également signée par l'assuré, ne fait état d'aucun motif de résiliation. Elle se limite à renvoyer à ce propos à un entretien du même jour, dont il ne figure aucune trace au dossier de la cause. Néanmoins, à la demande de l'intimé, l'ancien employeur a exposé ses motifs, en faisant état de la persistance de certains manquements évoqués dans l'écrit du 25 juillet 2025, à savoir en particulier des retards récurrents de l'assuré et ce en dépit des efforts déployés par celui-ci et de sa volonté de conserver son emploi (voir c. 4.3 et 4.5). On ne saurait non plus ignorer à cet égard qu'à l'issue de son courriel du 3 novembre 2025, le recourant a admis qu'il n'était pas parvenu à remédier à tous les manquements qui lui avaient été reproché et qu'il a reconnu être en partie responsable de son licenciement, (voir c. 4.4). Dans ces circonstances, il y a donc lieu de reconnaître, au degré de preuve requis, qu'il est établi qu'en dépit de l'avertissement prononcé par écrit à son encontre, l'intéressé n'est pas parvenu à remédier à l'ensemble des manquements, de façon à répondre aux attentes de son employeur et qu'il a par conséquent donné des raisons suffisantes à ce dernier de prononcer son licenciement.

5.3 Il convient ensuite de rappeler que contrairement à ce que le recourant semble penser, la suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison d'un chômage fautif, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI,

ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs (voir c. 2.1). De même, il n'est pas nécessaire que l'intéressé ait violé ses obligations contractuelles de travail pour qu'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage puisse lui être infligée. La violation des obligations relevant du contrat de travail n'est mentionnée à l'art. 44 al. 1 let. a OACI qu'à titre d'exemple d'un comportement pouvant donner à l'employeur un motif de résiliation du contrat de travail (TF C 254/06 du 26 novembre 2007 c. 4.2). Le recourant ne peut ainsi rien déduire en sa faveur du fait qu'aucun acte pénalement répréhensible n'a été commis, de l'absence d'un abandon de poste, d'une violation grave du devoir de fidélité, d'un refus délibéré de suivre certaines instructions ou encore de l'absence d'un comportement rendant objectivement intolérable la poursuite immédiate des rapports de travail. Il suffit en effet que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au licenciement de celui-ci, sans même qu'il n'y ait de reproches d'ordre professionnel à lui faire (ATF 112 V 242 c. 1; TF 8C_497/2011 du 4 avril 2012 c. 4; BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, art. 30 n. 24). Or, comme on l'a vu ci-avant, il est à tout le moins établi que l'assuré est arrivé en retard à son travail à de multiples reprises, y compris après avoir reçu l'avertissement du 25 juillet 2025. De tels retards constituent toutefois une faute, au sens de la jurisprudence (voir TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 c. 3, C 362/00 du 12 janvier 2001 c. 4; voir aussi B. RUBIN, op. cit., art. 30 n. 26). Le recourant avait par ailleurs été averti que son contrat de travail serait résilié s'il persistait dans un tel comportement. Il ne pouvait dès lors ignorer que ce dernier était de nature à donner à son employeur un motif de résiliation des rapports de travail. Ce constat s'impose à plus forte raison en regard de la fonction de responsable qu'il exerçait au sein de l'établissement et de son expérience dans le milieu de la restauration. Le chômage de l'assuré doit dès lors être considéré comme fautif au sens de l'assurance-chômage.

5.4 C'est encore l'endroit de préciser que le recourant ne peut pas non plus être suivi lorsqu'il allègue, dans sa réplique, qu'il a non seulement été licencié en raison de son comportement, mais également pour d'autres motifs, soit pour des considérations d'ordre économique et organisationnel. Il est vrai que, dans le courrier du 29 octobre 2025 adressé à l'intimé, l'ancien employeur a reconnu que le recourant était son travailleur le mieux

rémunéré. Il a par ailleurs indiqué que son poste n'avait pas été repourvu, les responsabilités de l'intéressé ayant bien plutôt été réparties entre deux employés (dos. int. 72). Cependant, au regard des pièces du dossier, en particulier de l'avertissement du 25 juillet 2025, mais aussi des déclarations du recourant lui-même, ces éléments ne permettent pas de penser que le licenciement ne serait pas intervenu en raison du comportement de ce dernier, mais pour des motifs économiques. Aussi, c'est également en vain que le recourant se prévaut du certificat de travail établi en sa faveur par son ancien employeur et dont il résulterait une appréciation globalement positive de ses prestations. En effet, outre le fait que le recourant n'a pas jugé utile de produire le certificat de travail en cause pour étayer ses dires, il faut tenir compte de la nature de ce document, qui, même s'il doit en principe être véridique, complet et mentionner les faits négatifs qui sont importants pour l'évaluation globale du travailleur, il doit en premier lieu favoriser l'avancement professionnel du travailleur et donc être formulé de manière bienveillante (ATF 144 II 345 c. 5.2.1; TF 1C_231/2025 du 2 décembre 2025 c. 4.1; en ce sens, voir également JTA AC/2022/402 du 15 novembre 2022 c. 5.4.2 et la référence). Partant, l'assuré ne peut tirer avantage du fait que le certificat en question insiste sur ses compétences professionnelles et sur son dévouement, de même que sur sa capacité à assumer des responsabilités.

5.5 En définitive, c'est donc à bon droit que l'intimé a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour cause de chômage fautif.

6.

Les conditions d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage étant données, il convient encore d'examiner l'ampleur de cette sanction.

6.1 La durée de la suspension du droit à l'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI), en faisant abstraction de la durée effective du chômage (ATF 113 V 154; DTA 2023 p. 279 c. 4.1). 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). La durée de la suspension 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). 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). 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 peut pas substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 123 V 150 c. 2; TF 8C_331/2019 du 18 septembre 2019 c. 3.3, in SVR 2020 ALV n° 11; DTA 2023 p. 279 c. 4.3, 197 c. 5.3, 2022 p. 442 c. 3.3).

6.2 Selon les directives pertinentes, le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail, est constitutif d'une faute légère à grave, étant 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 (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Directives LACI Indemnité de chômage [Bulletin LACI IC], D75, ch. 1.B, dans sa version du 1er janvier 2026, applicable à la date de la décision sur opposition contestée; au sujet de la portée des directives de l'administration, voir ATF 151 V 264 c. 6.2). Néanmoins, conformément à la pratique du Tribunal, un chômage fautif est en principe constitutif d'une faute grave (JTA AC/2024/68 du 4 avril 2025 c. 6.2 et les références; voir aussi DTA 2017 p. 13, note de bas de page n° 132). Ce faisant, la durée de la suspension, ramenée par l'intimé de 36 à 31 jours, correspond à la sanction minimale en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. c OACI), et s'avère appropriée à l'ensemble des circonstances (voir dans le même sens TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 c. 4.3, C 362/00 du 12 janvier 2001 c. 5). En effet, plusieurs avertissements ont précédé le licenciement et le dernier en date a été communiqué peu de temps avant la résiliation du contrat de travail. Les circonstances dont le

recourant se prévaut, à savoir les exigences liées au secteur de la restauration et les responsabilités liées à sa fonction, ne lui sont notamment d'aucun secours, bien au contraire (voir à propos de ce dernier aspect JTA AC/2024/68 du 4 avril 2025 c. 6.2). Rien ne permet d'ailleurs de penser que ces éléments n'ont pas été pris en compte par l'intimé. Il en va d'ailleurs de même en ce qui concerne la situation familiale et économique de l'assuré. Partant, quoi qu'en dise le recourant, on ne saurait critiquer l'appréciation de l'intimé, selon qui la faute doit être qualifiée de grave. Qui plus est, aucun motif ne justifie d'intervenir dans le pouvoir d'appréciation de l'intimé et de remettre en cause l'avis de celui-ci, d'après qui une suspension de 31 jours devait être prononcée.

7.

7.1 Au vu de tout ce qui précède, le recours est mal fondé et doit dès lors être rejeté.

7.2 Conformément à l'art. 61 let. f^{bis} 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, y compris sous la forme d'une indemnité de partie (art. 61 let. g LPGA a contrario; art. 104 al. 1 à 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'intimé,
   - 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).