

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 2 juillet 2018

---

Composition : Mme DESSAUX, juge unique  
Greffière : Mme Berseth Béboux

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**U.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, recourant,

et

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

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI**

**E n f a i t :**

**A.** U.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], employé par V.\_\_\_\_\_ en qualité d'aide-mécanicien depuis février 2016, a été licencié le 25 août 2017 pour le 31 octobre 2017. L'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler dès le jour de son licenciement.

Le 2 octobre 2017, l'assuré s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de Lausanne et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> novembre 2017. La Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) l'a mis au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation couvrant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 30 octobre 2019. Sur le formulaire de demande d'indemnités adressé à la Caisse, l'assuré a mentionné, à la rubrique relative au motif de la résiliation, que l'emploi et l'entreprise ne convenaient ni à son profil professionnel ni à sa personnalité.

Renseignant la Caisse par le biais de l'attestation de l'employeur, V.\_\_\_\_\_ a indiqué que la résiliation du contrat de travail de l'assuré était due à des « *intérêts divergents* ». Par courrier du 27 octobre 2017, l'employeur a répondu aux questions complémentaires de la Caisse en ces termes :

« (...)

1. *Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?*

Suite à notre avertissement écrit du 21 novembre 2016, Monsieur U.\_\_\_\_\_ n'a pas réussi à fournir un travail de qualité comme nous l'avions exigé. Il a continué à avoir des écarts de comportement et de langage envers notre personnel et à critiquer notre organisation.

2. *Le comportement ou la qualité du travail vous donnaient-ils satisfaction ? Dans le cas contraire, l'avez-vous informé (merci de joindre copie de tout document de preuve, lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)*

L'avertissement susmentionné et annexé lui a été remis dans le cadre d'un entretien personnel en présence de Monsieur W.\_\_\_\_\_, Responsable divisions Interne et [...], Monsieur S.\_\_\_\_\_, Responsable Mécanique, et Madame D.\_\_\_\_\_, Assistante Ressources Humaines en date du 21 novembre 2016. Bien entendu, nous avons profité de lui expliquer clairement quelles étaient nos attentes à son égard afin que notre collaboration puisse perdurer.

Dans le cadre d'un entretien personnel en présence de Monsieur W.\_\_\_\_\_, Responsable divisions Interne et [...] et Madame X.\_\_\_\_\_, Responsable Ressources Humaines en date du 21 juillet 2017, nous lui avons rappelé oralement les faits qui lui étaient reprochés et lui avons clairement demandé d'opter pour un comportement adéquat et professionnel. Sans réel changement notable de sa part, nous lui avons signifié son congé le 25 août 2017.

3. *La personne susmentionnée a-t-elle négligé des obligations professionnelles ? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)*

Oui, son comportement inapproprié, son inconstance de rythme de travail, ses excès de colère, ses critiques ouvertes sur notre entreprise et notre direction ont nui au bon fonctionnement de notre société et ont fortement dégradé les relations professionnelles envers les membres de l'équipe.

4. *Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?*

Non.

5. *A votre avis, porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi ?*

Oui. Il ne tenait qu'à lui de fournir les efforts nécessaires et surtout adopter un comportement adéquat qui lui ont valu la perte de son emploi.

6. *Le poste a-t-il été repourvu et si non, pourquoi ?*

Oui, actuellement, une personne temporaire le remplace à son poste.

(...) »

L'employeur a joint à son envoi un lot de pièces, parmi lesquelles une lettre d'avertissement du 21 novembre 2016 et une lettre de licenciement du 25 août 2017.

Le 31 octobre 2017, la Caisse a accordé à l'assuré un délai de 10 jours pour se déterminer sur les éléments soumis par V.\_\_\_\_\_, tout en le rendant attentif au fait qu'ils étaient susceptibles de conduire à une suspension de son droit à l'indemnité.

L'assuré a fait usage de son droit d'être entendu dans un courrier du 6 novembre 2017. Il a principalement contesté les griefs formulés par V.\_\_\_\_\_, estimant qu'il avait fourni un travail de qualité, comme cela ressortait de son certificat de travail. Il a ajouté à cet égard « (...) *il faut savoir que mon ancien chef d'atelier (= le despote) va maintenant tout mettre à disposition pour m'ennuyer le plus que possible, parce qu'il a compris que je sais travailler mieux que lui, à cause de mes*

*grandes expériences en usinages conventionnelles et de mes connaissances professionnelles pluridisciplinaires (...)* ». S'agissant des écarts de comportement soulevés par son ancien employeur, l'assuré a déclaré ce qui suit : *« Il est vrai que j'ai traité mon despote différemment que les autres mais ceci c'était dans le sens de me défendre. D'ailleurs je lui dis après avoir compris à quelle sauce je suis mangé, ce que je lui évite le plus que possible, mais il m'a dit : "au fond il m'aime bien". C'est bien clair, un despote a besoin des victimes pour exercer son despotisme..., mais j'ai essayé de lui interdire de m'aimer en me mettant en position de défense ce qu'il n'a pas et/ou ne voulait pas comprendre... »*. L'assuré a également précisé qu'il était vrai qu'il critiquait l'entreprise *« en raison de l'hypocrisie qui y règne »* s'agissant de l'absence de mesures concrètes prises pour protéger les travailleurs des poussières issues du [...].

Par décision du 27 novembre 2017, la Caisse a suspendu l'assuré dans son droit à l'indemnité pour une durée de 16 jours dès le 1<sup>er</sup> novembre 2017, lui faisant grief d'avoir donné, par son comportement, un motif de résiliation à son employeur et d'être ainsi responsable de sa perte d'emploi.

L'assuré a contesté cette décision par opposition du 1<sup>er</sup> décembre 2017. Il a notamment maintenu qu'il ne portait aucune responsabilité dans son licenciement, et que c'était au contraire la société de son ex-employeur qui connaissait des difficultés au plan humain et avait commis des fautes graves. L'assuré a précisé : *« Ainsi, je considère mon combat contre certaines personnes de cette entreprise pas du tout comme une faute propre à mon comportement et/ou mauvais caractère de ma personnalité qui justifie un licenciement, mais plutôt dans une lutte dans l'intérêt de cette maison et des employé(e)s pour une amélioration du climat de travail... (...) »*. Il a au surplus déploré ne pas avoir été reçu par la direction le jour de son licenciement, lorsqu'il a souhaité leur communiquer les *« insatisfactions et autres rumeurs parmi les employé(e)s »*. Il a enfin fait grief aux personnes à l'égard desquelles il était *« si ouvertement critique »* de ne pas l'avoir sollicité pour en comprendre les raisons.

Par décision sur opposition datée du 9 janvier 2017 (recte 2018), la Caisse a rejeté l'opposition précitée et confirmé sa décision du 27 novembre 2017. Elle a estimé que l'employeur avait motivé précisément son avertissement, tout en y précisant les conséquences en cas de défaillance, et avait laissé à l'assuré suffisamment de temps pour amender son comportement. La Caisse relevait également que l'assuré n'avait pas pu prouver avoir contesté l'avertissement et n'avait notamment pas fait valoir que le comportement qui lui était reproché découlait en réalité de critiques objectives, relatives aux conditions de sécurité sur la place de travail. En conclusion, la Caisse a considéré que le comportement de l'assuré était effectivement la cause de son licenciement.

**B.** Par acte du 24 janvier 2018, U.\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition du 9 janvier 2018, dont il a conclu à l'annulation. A l'appui de sa contestation, il réfute les griefs invoqués à son encontre par V.\_\_\_\_\_, soutenant qu'il ne s'agit pas là des véritables raisons ayant conduit l'employeur à le licencier. Il allègue avoir toujours effectué son travail avec le plus grand soin et avant même l'expiration des délais qui lui étaient impartis. Il explique avoir rencontré des difficultés de polissage, dues à la mauvaise qualité du produit qui lui était remis. L'entreprise avait alors recouru à un autre matériau, qui ne nécessitait plus de polissage, avec pour conséquence qu'il s'était retrouvé avec moins de travail. Il estime être ainsi devenu un ouvrier superflu aux yeux de certains responsables, dont son chef d'atelier, qui auraient de ce fait commencé à le dénigrer, afin de trouver « *n'importe quelles raisons pour [le] licencier (c.-à-d. sans fondement)* ». Le recourant invoque également que les travaux qui lui étaient confiés étaient « *très ennuyeux et répétitifs* » et provoquaient des poussières fines qui n'étaient « *pas très saines pour la santé ni pour l'environnement (très mauvaise installation pour la filtration des poussières produites par ces travaux)* ».

Par réponse du 20 mars 2018, l'intimée a conclu au rejet du recours et au maintien de la décision entreprise. La caisse invoque notamment que même s'il a libéré l'assuré de son obligation de travailler durant le délai de congé, l'employeur n'a pas pour autant procédé à un licenciement avec effet immédiat, une suspension pour perte d'emploi fautive étant néanmoins également possible en cas de licenciement ordinaire.

En réplique, le recourant a maintenu qu'il a été l'objet d'un licenciement avec effet immédiat « *qui a l'air d'être un licenciement standard* ». Il remet en question le fait que son employeur a lui-même versé le salaire des deux mois de délai de congé et le 13<sup>ème</sup> salaire, le suspectant d'avoir conclu une assurance pour ce type de perte en cas de licenciement avec effet immédiat ou d'avoir contrefait sa comptabilité pour tromper la maison mère du groupe. Le recourant confirme au surplus ses arguments quant à la qualité de son travail, concédant seulement un « *comportement pas très amical avec le despote* », son chef d'atelier. Il estime que les critiques de son employeur visaient en réalité à dénigrer ses qualités professionnelles, supérieures à celles de son chef d'atelier, ainsi qu'à étouffer ses préoccupations quant au respect de l'environnement et de la santé des travailleurs de l'entreprise, liées aux poussières fines produites au cours de son travail. Le recourant déplore encore de ne jamais avoir été convoqué par sa direction pour qu'il puisse exprimer son mécontentement, précisant qu'il regrettait de ne pas avoir pris les devants, tout en indiquant qu'il n'était pas motivé à discuter car cela n'aurait servi à rien, dès lors qu'il était « *très difficile de convaincre une direction orgueilleuse* » en quête des profits.

Par duplique du 27 avril 2018, l'intimée a maintenu ses conclusions.

**E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du lieu où l'assuré se soumet au contrôle obligatoire lorsque la cause concerne l'indemnité de chômage (art. 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'espèce, le recours, interjeté en temps utile et respectant les autres conditions de forme prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), est recevable.

**b)** La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (art. 93 al. 1 let. a LPA-VD). De valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause relève de la compétence d'un membre de la Cour statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** En tant qu'autorité de recours contre les décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision. De surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c, 110 V 48 consid. 4a)

**b)** Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de 16 jours prononcée par l'intimée à l'encontre du recourant est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

**3. a)** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à induire son chômage, ou à en prolonger la durée. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a, 124 V 227 consid. 2b, 122 V 40 consid. 4c/aa).

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TFA 8C\_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé le chômage (sur cette relation de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur

(exemple : restructuration). Il n'est 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 (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77 ; 1986 p. 96 consid. 3 p. 97). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TF C\_387/98 du 22 juin 1999). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TFA C 212/04 du 16 février 2005 et C 32/03 du 13 août 2003). Il est nécessaire, en outre, que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, p. 306, ch. 24 et 26 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci-après : Bulletin LACI], n° D18). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n° 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré.

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (ATF 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités ;

TFA C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Gerhards, KommentarzumArbeitslosen-versicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, op. cit, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22). Il n'existe au demeurant pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

**4. a)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible mais que parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 353 consid. 5b; 125 V 193 consid. 2).

**b)** Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 ; ATF 130 I 180 consid. 3.2).

**5. a)** En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre du recourant, estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat qui avait provoqué la rupture des rapports de travail. Pour sa part, le recourant conteste toute faute.

Se pose donc en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il se trouve sans travail par sa propre faute.

**b)** A l'examen des pièces au dossier, force est de constater que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il peut en effet être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en assurances sociales que, malgré un avertissement formel le 21 novembre 2016, l'assuré a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable.

Dans son courrier d'avertissement du 21 novembre 2016, l'employeur a émis à l'encontre de l'assuré des griefs relatifs à sa conduite ainsi qu'à la qualité de son travail. Il a en particulier reproché à l'intéressé un comportement inapproprié et intolérable envers plusieurs de ses collègues ainsi que vis-à-vis de son supérieur, malgré des recommandations orales préalables de son responsable direct. L'employeur a également mis en avant des dysfonctionnements constatés sur le poste de travail, à savoir une cadence de travail inconstante, des assouplissements lors de tâches statiques, dangereux en cas de travail sur machine, ainsi qu'un manque de propreté dans l'environnement de travail. Une fois ces constats posés, l'employeur sommait l'assuré d'amender immédiatement son comportement, de travailler à un rythme plus soutenu et régulier, de faire un effort notable pour diminuer la tendance à l'assouplissement et de respecter scrupuleusement les procédures de travail, notamment en matière de propreté. L'employeur concluait son avertissement en indiquant qu'à défaut d'amélioration dans le sens d'un comportement irréprochable, il serait dans l'obligation de mettre un terme au contrat de travail. Ce courrier a été remis en mains propres à l'assuré à l'issue d'un entretien du même jour, en présence de l'assuré lui-même, de deux de ses responsables, ainsi que d'une représentante des ressources humaines.

Dans son courrier du 27 octobre 2017 à la Caisse, l'employeur a précisé que malgré l'avertissement du 21 novembre 2016, l'assuré n'avait pas fourni un travail de qualité, avait continué à avoir des écarts de comportement et de langage envers le personnel de l'entreprise, notamment par des accès de colère, de même qu'à critiquer son organisation. L'employeur a ajouté avoir procédé à un nouvel entretien multipartite le 21 juillet 2017, afin de rappeler à l'assuré les faits qui lui étaient reprochés et de le sommer d'adopter un comportement adéquat et professionnel. En l'absence de changement notable, il l'avait licencié le 25 août 2017. L'employeur a également précisé que c'était en raison de son comportement inadéquat et de l'absence de tout effort pour améliorer la situation que l'assuré avait été licencié, et que sans ces motifs, les rapports de travail n'auraient pas été résiliés.

Force est de constater que les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement du 21 novembre 2016 sont précis et clairement explicités, à satisfaction des réquisits jurisprudentiels en la matière (cf. consid. 3c supra). Les conséquences d'une absence d'amélioration ont également été posées sans ambiguïté, de sorte que l'assuré ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'absence d'amélioration. Tout au moins devait-il s'attendre à être congédié s'il ne faisait pas d'efforts, ce qu'à aucun moment d'ailleurs il ne soutient avoir fait. En outre, l'employeur est sans équivoque sur la question du lien entre les manquements reprochés à l'assuré et son licenciement, sans qu'aucun élément au dossier ne permette de remettre sérieusement en cause cette appréciation. Il peut ainsi être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante qu'il existe un lien de causalité entre le comportement de l'assuré et son licenciement (cf. consid. 3b supra).

On relèvera à ce stade que l'assuré n'a pas contesté la lettre d'avertissement, alors même que ce courrier contenait des griefs importants, susceptibles de conduire à un licenciement. Certes, il n'avait aucune obligation de réagir à cet avertissement, les dispositions du Code des obligations ne régissant pas la procédure d'avertissement. Cependant, le fait qu'il n'ait pas contesté des critiques conséquentes assorties d'un

risque sérieux et concret de licenciement affaiblit considérablement ses allégations quant à un comportement exempt de reproche. Ce constat s'impose avec d'autant plus d'évidence que les écritures qu'il a échangées par la suite avec la Caisse et la Cour de céans démontrent que le recourant dispose d'une capacité certaine à se défendre et à formuler son désaccord sous la forme écrite.

**c)** Aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement et la qualité de son travail. Ses affirmations selon lesquelles les motifs invoqués par l'employeur ne seraient pas les « *vraies raisons* » de son licenciement n'emportent pas la conviction. On ne saurait en effet suivre le recourant lorsqu'il fait valoir qu'à la suite du recours par l'employeur à une qualité d' [...] différente rendant inutile le polissage dont il était chargé, il était devenu un employé superflu, dont il s'agissait de se débarrasser par tous les moyens, en dénigrant sans fondement la qualité de son travail ainsi que ses compétences professionnelles et sociales. Simples allégations, elles ne sont corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier. Le fait que le poste du recourant ait été repourvu après son départ, ce qu'il n'a pas contesté alors qu'il a gardé des contacts à l'intérieur de l'entreprise, conduit plutôt à la conclusion contraire. Cela étant, les éléments en mains du tribunal ne permettent pas de retenir que les griefs invoqués à l'encontre de l'assuré étaient des prétextes visant à cacher des raisons liées à une évolution dans le processus de fabrication.

On ne peut pas suivre non plus le recourant lorsqu'il conteste les griefs de l'employeur concernant la qualité et la quantité du travail effectué, ainsi que la propreté sur sa place de travail. Il se contente à cet égard d'affirmer que c'étaient « *de gros mensonges* » visant à le « *dénigrer encore plus* », pour occulter le fait que ses compétences étaient plus élevées que celles de son chef et pour anéantir ses interventions en lien avec les poussières fines produites par le travail sur [...]. Le recourant laisse sans offre de preuve ses assertions s'agissant du comportement de son supérieur direct, de même que des problèmes de sécurité sur sa place

de travail, en lien avec une éventuelle pollution de l'air. Les éléments apportés par le recourant à cet égard ne suffisent pas à remettre sérieusement en question les reproches de l'employeur. On remarquera au demeurant que l'assuré ne conteste pas le grief relatif aux problèmes d'assouplissement sur le poste de travail, que l'employeur qualifie de dangereux en cas de travail sur des machines. Il ne soutient pas que ces reproches seraient infondés, se contentant de mentionner que les travaux qui lui étaient confiés étaient « *très ennuyeux et répétitifs* ».

S'agissant des griefs qui lui sont formulés par rapport à son comportement envers son supérieur hiérarchique, force est de constater que le recourant ne les conteste pas à proprement parler non plus. En réplique, il indique en effet : « *A part mon comportement pas très amical avec le despote, les autres accusations sont tout simplement de gros mensonges pour encore plus me dénigrer et anéantir mes compétences professionnelle (...)* ». Dès ses premières écritures à la Caisse, le recourant a décrit sa relation avec son responsable d'atelier en ces termes : « (...) *il est vrai que j'ai traité mon despote différemment des autres mais ceci c'était dans le sens de me défendre. (...) il m'a dit "au fond il m'aime bien". C'est bien clair, un despote a besoin des victimes pour exercer son despotisme..., mais j'ai essayé de lui interdire de m'aimer en me mettant en position de défense ce qu'il n'a pas et/ou voulait pas comprendre* » (cf. courrier du 6 novembre 2017). Dans son opposition du 1<sup>er</sup> décembre 2017, il a également indiqué mener un « *combat contre certaines personnes* », tout en précisant qu'il agissait de la sorte dans le cadre d'une lutte dans l'intérêt de la maison et de ses employés, pour une amélioration du climat de travail. La façon dont il s'exprime, jusqu'en procédure de recours, au sujet de son responsable hiérarchique, qu'il nomme le « despote », tend à rendre vraisemblable une attitude oppositionnelle, exempte de tout effort tendant à apaiser les tensions. Le recourant admet avoir œuvré pour que son supérieur ne « *l'aime pas* », alors que lui disait l'aimer bien « au fond ». Or, de jurisprudence constante, il y a perte fautive d'emploi lorsque l'employé présente un caractère au sens large qui rend les rapports de travail intenable et lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à

l'amiable, ce qui est le cas en l'espèce. En agissant ainsi vis-à-vis de son supérieur alors qu'il était sous le coup d'un avertissement fondé notamment sur un comportement inadapté envers cette personne, le recourant n'a clairement pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le risque assuré par l'assurance-chômage (cf. consid. 3b supra).

Il sied également de relever que le recourant ne saurait valablement reprocher à sa direction de ne pas l'avoir convoqué pour qu'il expose ses sources de mécontentement s'agissant du comportement de certains cadres et des procédures de travail, notamment en lien avec la protection de la santé des travailleurs. Pas plus qu'il ne peut faire grief aux personnes envers lesquels il admet avoir été « *si ouvertement critique* » de ne pas l'avoir sollicité pour en comprendre les raisons. Il appartenait en effet à l'assuré lui-même d'intervenir auprès des organes dirigeants de son employeur s'il estimait que des problématiques importantes devaient être portées à leur connaissance en vue d'une intervention. S'il indique d'ailleurs en réplique qu'il regrette de ne pas l'avoir fait, il concède cependant qu'il n'était pas motivé à entreprendre une telle démarche, qu'il estimait vaine compte tenu des motivations égoïstes et matérialistes des dirigeants de la société.

Enfin, bien que ceci reste sans incidence sur l'issue de la présente cause, c'est à tort que le recourant soutient, en réplique, avoir été licencié avec effet immédiat. Dès lors que l'employeur a signifié un licenciement respectant le délai de congé contractuel et légal, et s'est acquitté de toutes les prestations dues jusqu'au terme du contrat, il s'agit bien là d'un congé ordinaire. Le fait que l'assuré ait été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé ne conduit pas à une qualification différente du congé qui lui a été donné. Les considérations développées par le recourant à cet égard, suspectant l'employeur d'avoir conclu une assurance lui assurant des prestations en cas de licenciement avec effet immédiat ou d'avoir falsifié sa comptabilité à l'attention de la maison mère, ne sont pas très compréhensibles et sans fondement ; en tous les cas surtout, elles ne sont pas pertinentes en l'espèce. Seul est déterminant en l'occurrence le fait que l'assuré a été licencié en raison de

motifs dont il porte la responsabilité et qu'il aurait pu éviter en faisant preuve de toute la diligence qu'on pouvait attendre de lui. Une suspension du droit à l'indemnité prononcée dans un tel cas de figure s'impose tant en cas de licenciement ordinaire qu'en cas de licenciement avec effet immédiat.

Au vu de ce qui précède, c'est de manière convaincante que l'employeur a fait valoir que le comportement inapproprié de l'assuré, son inconstance de rythme de travail, ses accès de colère, ses critiques ouvertes de l'entreprise et de sa direction ont nui au bon fonctionnement de la société et fortement dégradé les relations professionnelles parmi les équipes de travail, et que c'était en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, le recourant a sans aucun doute créé un climat de travail intenable, légitimant une rupture des liens de confiance. Un tel comportement est de nature à avoir conduit, au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en assurances sociales, à son licenciement. L'assuré n'a pas réussi à rendre vraisemblable que c'était en raison de la réorganisation de la société ou en représailles à des interventions légitimes ou encore par jalousie qu'il a été licencié. Le certificat de travail établi par l'employeur le 31 octobre 2017 ne lui est au demeurant d'aucun secours, notamment dans la mesure où il n'aborde aucunement la question des relations sociales de recourant au sein de l'entreprise, problématiques et déterminantes en l'espèce. En outre, il n'est pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans cet exercice, souhaitant éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur quête d'un nouvel emploi. En tous les cas, pris en considération isolément, ce certificat ne permet pas de renverser la situation en faveur du recourant et de reconnaître comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son licenciement est dû à d'autres éléments que son comportement et la qualité de son travail.

**d)** Il suffit, pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors

que tel est le cas en espèce, c'est à juste titre que l'intimée a retenu que le recourant était responsable de son chômage et a prononcé une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

**6.** La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, 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). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Boris Rubin, op. cit, p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_285/2011 du 22 août 2011, consid. 3.1)

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1<sup>er</sup>

octobre 1999, consid. 2 a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30).

En l'occurrence, la suspension de 16 jours est située à l'extrémité inférieure de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute de gravité moyenne, l'intimée ayant renoncé à retenir une faute grave. Une suspension de 16 jours est très favorable à l'assuré, compte tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de la Caisse selon laquelle les circonstances du cas d'espèce justifiaient de ne retenir qu'une faute de gravité moyenne et de fixer la quotité de la suspension au minimum prévu pour de telles fautes.

**7.** Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant, au demeurant non représenté par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,  
la juge unique  
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 9 janvier 2018 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- U. \_\_\_\_\_,
- Caisse cantonale de chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière: