

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 24 juin 2021

Composition : M. NEU, juge unique

Greffière : Mme Tedeschi

Cause pendante entre :

Z._____, à [...], recourant,

et

CAISSE T._____, à Lausanne, intimée.

Art. 17 al. 1 et 30 al. 1 let. a LACI.

E n f a i t :

A. Z._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a été engagé en qualité de « caddyman » par S._____ (ci-après : l'employeur) à compter du 1^{er} décembre 2013, conformément à un contrat de travail conclu le 28 novembre 2013.

A teneur d'un courrier du 20 septembre 2019, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'assuré avec effet au 30 novembre 2019, pour les motifs suivants (sic) :

« [...] A plusieurs reprises, nous avons constaté que votre comportement envers les clients, vos collègues et vos supérieurs avait été jugé comme inacceptable. Depuis 2014, ces écarts de comportement ont été maintes fois discutés avec vous soit au cours des entretiens annuels d'appréciation et d'évolution, soit lors des différents entretiens menés par votre responsable. En outre, vous avez reçu plusieurs courriers d'avertissement mentionnant ces faits (5 juillet 2019, 9 avril 2015). Le dernier événement en date a eu lieu le vendredi 6 septembre 2019. Ce jour-là, vous avez eu une attitude déplacée envers vos collègues et votre responsable. Aujourd'hui, nous sommes obligés de constater une nouvelle fois que votre comportement n'a significativement pas changé. [...] »

Le 28 novembre 2019, l'assuré s'est inscrit en qualité de demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de [...] et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage auprès de la Caisse T._____ (ci-après : la Caisse ou l'intimée) dès le 1^{er} décembre 2019.

Par courrier du 23 décembre 2019, la Caisse a requis de l'employeur qu'il réponde aux questions suivantes (sic) :

- « 1. Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?
2. Le comportement ou la qualité du travail vous donnaient-ils satisfaction ? Dans le cas contraire, l'avez-vous informée ? (merci de joindre copie de tout document de preuve, lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)
3. La personne susmentionnée a-t-elle négligé des obligations professionnelles ? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)
4. Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?

5. A votre avis, porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi ?
6. Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi ? »

Également invité à se déterminer par courrier du 8 janvier 2020 de la Caisse, l'assuré a souligné, dans ses déterminations du 13 janvier 2020, qu'au fur et à mesure des années, il avait acquis de plus en plus de responsabilités, son employeur étant satisfait du travail réalisé et que son activité était physique, difficile et devenue très stressante, voire ingérable, mais qu'il s'était malgré cela toujours montré engagé, dévoué, motivé et prêt à aider ses collègues. Ces derniers éléments ressortaient notamment de son certificat de travail du 11 décembre 2019, à teneur duquel son employeur avait indiqué sa satisfaction et défini le travail de l'assuré dans les termes suivants : « Il a exécuté les missions confiées en prenant soin du matériel et de la marchandise. Il a travaillé consciencieusement et a effectué ses tâches conformément aux objectifs et délais impartis. Dynamique et d'une grande disponibilité [...] nous reconnaissons en Monsieur Z. _____ un collaborateur investi et prêt à prendre en compte les demande de notre clientèle ». Enfin, l'assuré a souligné la durée de son engagement, soit six ans au total. Au vu de ces éléments, il affirmait que des motifs économiques avaient dû justifier son licenciement.

Dans son courrier de réponse du 21 janvier 2020, l'employeur s'est déterminé auprès de la Caisse comme suit (sic) :

« 1. Nous avons constaté à plusieurs reprises et ce, depuis de nombreuses années, que le comportement de M. Z. _____ envers les clients, ses collègues et ses supérieurs avait été jugé comme inacceptable. Depuis 2014, ses écarts de comportement ont été maintes fois discutés avec lui soit dans ses entretiens d'évaluation annuels, soit dans différents entretiens menés par ses responsables. En outre, il a reçu plusieurs courriers d'avertissement mentionnant ces faits (5.07.2019, 9.04.2015). Le dernier événement en date a eu lieu le vendredi 6 septembre 2019. Ce jour-là, M. Z. _____ a eu, une nouvelle fois, une attitude déplacée envers ses collègues et sa responsable.

2. M. Z. _____ donnait satisfaction dans son poste de caddyman par sa disponibilité et sa flexibilité. Cependant, de par son comportement, il était devenu impossible d'établir une relation sereine au niveau professionnel et avec la clientèle de notre magasin.

3. M. Z. _____ n'a pas négligé des obligations professionnelles, à part celles qui découlent d'entretenir de bonnes relations avec ses collègues, ses supérieurs et notre clientèle. Suite à notre entretien de licenciement, il a été libéré de l'obligation de travailler depuis le mois de septembre 2019.
4. Sans le motif du comportement inadéquat, il n'y avait pas de raison de le licencier.
5. M. Z. _____ connaissait ce point de développement au niveau de son attitude et de son comportement, ce n'est pas un fait nouveau pour lui.
6. Oui, le poste a dû être repourvu.

De surcroît, à l'appui de son courrier du 21 janvier 2020, l'employeur a remis plusieurs documents, dont les procès-verbaux des entretiens d'évaluation des 14 novembre 2014, 26 octobre 2015, 24 octobre 2016, 2 mars 2018 et 14 février 2019, dont il ressortait que l'assuré était flexible, prêt à rendre service, dynamique et motivé, mais qu'il devait surveiller son langage et la manière dont il s'exprimait avec son entourage professionnel et qu'il connaissait des difficultés dans la gestion du stress et le contrôle de ses émotions, ainsi que des conflits avec ses collègues, ses responsables et la clientèle. L'employeur a également communiqué les pièces suivantes :

- Un premier avertissement écrit du 9 avril 2015, dans lequel l'employeur indiquait revenir sur l'entretien du 17 mars 2015, au cours duquel il avait rappelé les points que l'intéressé devait impérativement améliorer, à savoir écouter la hiérarchie, accepter les remarques et appliquer les directives, prendre du recul « face aux situations pour ne pas se mettre en situation de stress », faire preuve de pondération et savoir se maîtriser afin de ne pas adopter une attitude agressive qui engendrerait des conflits, ainsi que veiller à maintenir une bonne ambiance de travail et rester discret quant à son travail et sa vie privée ;

- Un second avertissement écrit du 5 juillet 2019, à teneur duquel l'employeur revenait sur un événement survenu le 25 mai 2019, durant lequel l'assuré avait eu une altercation avec un client sur le parking du magasin. Selon l'employeur, l'intéressé arrivait à vive allure avec des caddies dans la direction du client ; ce dernier s'était alors senti en danger (d'autant plus qu'il était accompagné de sa fille) et avait interpellé

l'assuré, qui l'avait insulté. L'employeur rappelait que ce type de comportement était inacceptable et que ce n'était pas la première fois qu'une intervention à ce sujet était nécessaire. Il ne pouvait toutefois que constater que l'intéressé n'était toujours pas capable de se maîtriser, de garder son calme et de se contenir. Il lui était dès lors impérativement demandé de se contrôler et de cesser de réagir avec impulsivité et agressivité, ce comportement engendrant aussi bien des conflits avec la clientèle qu'avec ses collègues de travail.

Par décision du 31 janvier 2020, la Caisse a suspendu le droit aux indemnités de chômage de l'assuré pour une durée de 28 jours à compter du 2 décembre 2019 pour chômage fautif.

Le 8 février 2020, l'assuré s'est opposé à cette décision du 31 janvier 2020, concluant à son annulation et reprenant en substance les explications fournies dans son courrier du 13 janvier 2020.

Par décision sur opposition du 9 septembre 2020, la Caisse T._____, a rejeté l'opposition et confirmé la décision du 21 janvier 2020. En substance, elle a retenu que les déclarations de l'employeur et celles de l'assuré entraient en complète contradiction. Il convenait donc de se fonder sur les preuves matérielles au dossier. Or, il en ressortait que l'intéressé avait fait l'objet de deux avertissements écrits les 9 avril 2015 et 5 juillet 2019. Son comportement était, par ailleurs, discuté à chaque entretien d'évaluation, tel que cela découlait des procès-verbaux desdits entretiens des 11 novembre 2014, 26 octobre 2015, 24 octobre 2016, 2 mars 2018 et 12 février 2019, au cours desquels le manque de calme de l'assuré était discuté et noté comme un point à améliorer. C'était à la suite d'un ultime événement que l'employeur avait estimé, en date du 20 septembre 2019, que l'assuré devait être licencié, son comportement ne s'étant jamais amélioré malgré les avertissements et remarques à cet égard. Dans la mesure où l'attitude agressive et le manque de calme de l'intéressé – et non la qualité de son travail, ce dernier ayant été décrit comme étant flexible, disponible et dévoué – avaient seuls motivé la fin des rapports de travail, il y avait lieu de considérer que c'était bien le

comportement de l'assuré qui était à l'origine de son licenciement, de sorte qu'il en portait la responsabilité et que la sanction infligée, ainsi que sa quotité, étaient justifiées.

B. Par acte du 14 octobre 2020, Z._____ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition du 9 septembre précédent, concluant implicitement à son annulation. Il a fait valoir souffrir depuis l'enfance du syndrome de Gilles de la Tourette, ce dont son employeur avait été informé au moment de son engagement. En raison de ce trouble, il lui arrivait d'expérimenter « des problèmes comportementaux, tels qu'agressivité et crises explosives », lesquels ne pouvaient pas être contrôlés. C'était grâce à sa médication et un « travail sur lui » que le recourant avait réussi à maintenir son emploi auprès de son employeur pendant six ans. Il a considéré qu'il n'avait ainsi pas provoqué son licenciement de manière fautive, ses comportements inadéquats étant liés à son syndrome pathologique et correspondant au seul motif de résiliation du contrat de travail.

Par réponse du 11 novembre 2020, l'intimée a conclu au rejet du recours, considérant que le recourant n'avait apporté aucune preuve concrète d'une atteinte à sa santé.

Dans sa réplique du 3 décembre 2020, le recourant a implicitement maintenu ses conclusions et produit les documents suivants :

- Un rapport intitulé « conclusion de synthèse » du 25 mars 1997, dont l'identité de l'auteur n'était pas mentionnée, mais qui avait été transmis au recourant par courriel du 3 décembre 2020 de la directrice de E._____ - Service d'accompagnements à domicile. Ce rapport faisait état du syndrome de Gilles de la Tourette diagnostiqué le 10 mars 1997 par le Dr J._____, spécialiste en neurologie, au M._____ ;

- Un courriel du 3 décembre 2020 de la Pharmacie W._____, lequel confirmait que depuis le mois d'août 2018, le recourant « venait retirer son traitement [Orap 4mg] sur prescription de spécialistes installés en France » ;

- Un rapport du 3 décembre 2020 de la Dre R._____, spécialiste en neurologie, laquelle confirmait que le recourant souffrait d'un syndrome de Gilles de la Tourette, lequel avait été diagnostiqué en France en 1997 et associait des troubles neurologiques et psychiatriques.

Dupliquant en date du 5 janvier 2021, l'intimée a informé la Cour de céans avoir requis directement du recourant que celui-ci lui communique une attestation de son médecin confirmant que son comportement agressif était lié à sa pathologie. Elle a dès lors requis un délai supplémentaire pour se déterminer, subsidiairement rendre une décision de reconsidération.

Par ordonnance du 11 janvier 2021, le juge instructeur a prolongé ce délai au 1^{er} février 2021.

Dans des déterminations subséquentes du 27 janvier 2021, l'intimée a indiqué être contrainte de confirmer la décision sur opposition attaquée, le recourant « n'ayant pas pu [...] prouver ses allégations présentées au stade du recours uniquement ».

Se déterminant le 28 janvier 2021, le recourant a communiqué à la Cour de Céans une copie des pièces transmises par courrier et courriel du même jour à l'intimée. Y était incluse une attestation médicale du 25 janvier 2021 de la Dre R._____. Celle-ci rappelait le diagnostic de syndrome de Gilles de la Tourette posé en 1997 et indiquait qu'actuellement, le recourant ne présentait pas de symptômes neurologiques – ce qui était assez fréquent chez une personne adulte atteinte de ce trouble –, mais que des troubles psychiatriques étaient présents, lesquels étaient actuellement en cours d'évaluation par le secteur psychiatrique du Centre L._____ (ci-après : le Centre L._____).

Selon cette médecin, « il était possible que les troubles psychiatriques actuels soient également en rapport avec le syndrome de Gilles de la Tourette et aient contribué aux troubles du comportement ayant abouti au licenciement survenu en septembre 2019 ».

A teneur de ses déterminations du 17 février 2021, l'intimée a maintenu sa proposition de rejet du recours, considérant qu'il n'était pas prouvé que le comportement agressif du recourant ayant conduit à son licenciement ait été uniquement dû au syndrome de Gilles de la Tourette. Elle a également souligné que les symptômes psychiatriques semblaient récents et ne pouvaient être expliqués de manière claire par ce trouble.

E n d r o i t :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire 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 peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). 9

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. En l'espèce, est litigieuse la question de la légitimité de la suspension pour chômage fautif du droit aux indemnités de chômage prononcée le 14 octobre 2020 à l'encontre du recourant.

3. a) 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, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). En vertu de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger.

b) Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). 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 ; 126 V 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a).

Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation l'assuré 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.

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou

contractuel. 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, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (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), 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 (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

4. a) Conformément à l'art. 61 let. c et d LPGA, le juge des assurances sociales établit les faits et le droit d'office, et statue sans être lié par les griefs et conclusions des parties. Son devoir d'examen d'office est toutefois limité par celui des parties de collaborer à l'instruction de la cause, d'alléguer les faits déterminants et de motiver leurs conclusions. Le juge n'est pas tenu, en particulier, de soulever d'office toutes les questions de fait ou de droit qui pourraient théoriquement se poser en rapport avec l'objet du litige. Il peut se limiter à traiter les griefs soulevés, hormis lorsqu'une lacune de la décision litigieuse ressort clairement du dossier et que sa rectification aurait une influence notable sur l'issue du procès (ATF 119 V 347 consid. 1).

b) 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à

l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

5. a) En l'occurrence, il est établi que l'assuré a donné lieu à son licenciement du fait de son comportement inadéquat, reproché à plusieurs reprises, tel que cela ressort des avertissements écrits des 9 avril 2015 et 5 juillet 2019, des procès-verbaux des entretiens d'évaluation des 14 novembre 2014, 26 octobre 2015, 24 octobre 2016, 2 mars 2018 et 14 février 2019, ainsi que du courrier de résiliation des rapports de travail du 20 septembre 2019.

Néanmoins, le recourant fait valoir que le comportement ayant conduit à son licenciement est dû au syndrome pathologique de Gilles de la Tourette (SGT), lequel induit des troubles du comportement non maîtrisables, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher une faute dans la perte de son emploi.

Quant à l'intimée, elle oppose qu'un lien de causalité entre les symptômes du SGT et les comportements ayant donné lieu au licenciement n'a pas été établi à satisfaction par un certificat médical.

b) En l'espèce, il sied de relever à titre liminaire qu'il est établi que le recourant est atteint du SGT depuis 1997 (cf. rapports du 3 décembre 2020 et 25 janvier 2021 de la Dre R. _____ et rapport intitulé « conclusion de synthèse » du 25 mars 1997 transmis par la directrice de l'E. _____) et est actuellement traité pour cette pathologie (cf. courriel du 3 décembre 2020 de la Pharmacie W. _____). Il n'est également pas contesté que l'employeur avait été informé de ce trouble dès l'engagement du recourant le 1^{er} décembre 2013.

Selon la CIM-10 (Classification mondiale des maladies), le SGT est défini comme un trouble caractérisé à un moment quelconque au cours de la maladie, mais pas nécessairement de façon simultanée, par des tics moteurs multiples et par un ou plusieurs tics vocaux. Le trouble s'aggrave habituellement durant l'adolescence et persiste souvent à l'âge

adulte. Les tics vocaux sont souvent multiples, avec des vocalisations, des raclements de gorge, et des grognements explosifs et répétés et parfois une émission de mots ou de phrases obscènes, associés, dans certains cas, à une échopraxie gestuelle pouvant également être obscène (copropraxie ; F95.2). De même, l'association tourette-romandie relève que le SGT est un trouble neurologique caractérisé par des tics moteurs et vocaux. Il se manifeste par la production involontaire et répétitive de gestes (souvent brusques) et de sons. Les gestes et les sons produits peuvent être élaborés et donner la fausse impression d'être intentionnels, ce qui peut compliquer les relations du malade avec son entourage. Il s'agit d'un trouble neurologique à forte composante héréditaire. Toutefois, les symptômes peuvent être exacerbés par des facteurs d'ordre psychologique, tels que les émotions fortes, les contrariétés, le stress ou la jubilation (<https://www.tourette-romandie.ch/syndrome/>). Le SGT est fréquemment associé à d'autres troubles, telle que l'impulsivité, laquelle est définie comme le fait de répondre fréquemment à une question dont l'énoncé n'est pas terminé, la difficulté à attendre son tour, le fait d'interrompre souvent les autres et d'imposer sa présence (faire irruption dans les conversations). Des explosions épisodiques de rage et des comportements d'automutilation ont été décrits chez des patients atteints du SGT (<https://www.tourette-romandie.ch/syndrome/troubles/>).

On constate en l'occurrence que les comportements reprochés de longue date et à de multiples reprises par l'employeur au recourant, à savoir des attitudes agressives, des relations conflictuelles avec son entourage professionnel, des difficultés dans la gestion du stress et le contrôle des émotions, ainsi qu'un langage inadapté (cf. avertissements écrits des 9 avril 2015 et 5 juillet 2019, procès-verbaux des entretiens d'évaluation des 14 novembre 2014, 26 octobre 2015, 24 octobre 2016, 2 mars 2018 et 14 février 2019 et courrier de résiliation des rapports de travail du 20 septembre 2019) correspondent aux symptômes notoires du SGT et aux troubles qui y sont communément associés, tels que décrits ci-dessus.

Quant à la Dre R._____, elle fait clairement état, dans son rapport du 25 janvier 2021, de la pathologie du recourant. Elle indique également qu'actuellement, celui-ci présente des troubles psychiatriques, lesquels sont en cours d'évaluation par le secteur psychiatrique du Centre L._____. En particulier, elle relève qu'il est possible que les troubles psychiatriques actuels soient en rapport avec le SGT et à l'origine des troubles du comportement évoqués dans le contexte du licenciement.

Il découle de ce qui précède que le recourant rend parfaitement plausible, au degré requis de la vraisemblance prépondérante, qu'il est atteint du SGT, pathologie qui a pour effet d'affecter son comportement, sans qu'il puisse en être tenu pour responsable ou considéré comme fautif.

c) La sanction s'avère donc, sinon mal fondée, à tout le moins prématurée. La mesure de suspension litigieuse est donc annulée, et la cause renvoyée à l'intimée pour en poursuivre le cas échéant l'instruction en requérant de plus amples renseignements sur le plan médical, notamment auprès des médecins traitants - des examens étant en cours auprès du Centre L._____ - ou de ses propres médecins conseils. C'est en effet à elle qu'il incombe en premier lieu d'instruire et d'établir avec plus de précision des faits pourtant rendus vraisemblables, conformément au principe inquisitoire qui régit la procédure dans le domaine des assurances sociales (art. 43 al. 1 LPGA).

6. a) En définitive, le recours de Z._____ est admis, de sorte que la décision sur opposition du 14 octobre 2020 rendue par la Caisse T._____ est annulée, la cause lui étant renvoyée pour procéder le cas échéant à de plus amples mesures d'instruction, au sens des considérants.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA [dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020], applicable conformément à l'art. 83 LPGA), ni d'allouer de dépens, le recourant ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,
le juge unique
prononce :**

- I. Le recours est admis.
- II. La décision rendue le 14 octobre 2020 par la Caisse T._____, est annulée, la cause étant renvoyée à cette autorité pour compléments d'instruction dans le sens des considérants.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Z._____,
- Caisse T._____,
- 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 :