

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 30 août 2021

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique
Greffière : Mme Jeanneret

Cause pendante entre :

X._____, à [...], recourant,

et

CAISSE S._____, à [...], intimée.

Art. 17 al. 1, 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. a et 45 OACI

E n f a i t :

A. **a)** X._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], a travaillé en qualité de nettoyeur dès le 22 mars 2018 pour V._____ SA, au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée portant sur 43 heures de travail hebdomadaires, réparties sur les sites de deux clients (C._____ et Y._____).

Par courrier du 9 mai 2019, l'employeur a adressé un avertissement à l'assuré, formulant les reproches suivants :

« Nous avons constaté que les heures de timbrage sur le site de C._____ ne correspondaient pas aux heures inscrites sur les feuilles d'heures et que vous n'effectuez pas les 5h par jour stipulées sur votre contrat de travail, soit : (...)

Nous vous rappelons que l'inobservation des temps de travail est un comportement inacceptable, qui est préjudiciable au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affecté.

De plus, nous vous rendons attentif sur le fait qu'inscrire plus d'heures de travail que ce qui est effectué est considéré comme un vol d'heures, passible d'un renvoi avec effet immédiat.

En conséquence, vous êtes prié de considérer la présente comme un avertissement, et nous attendons de votre part que cette situation ne se renouvelle plus à l'avenir, faute de quoi nous serons contraints de prendre d'autres mesures. »

Le 6 juin 2019, l'employeur a adressé un deuxième avertissement à l'assuré, rédigé comme suit :

« Par la présente, nous revenons sur notre entretien verbal du 30 avril 2019 dans nos locaux, ainsi qu'à notre avertissement du 09.05.2019.

En effet, nous constatons avec regret que les heures qui doivent être effectuées sur Y._____ ne sont pas respectées elles aussi !

En outre, suite à la plainte de notre client Y._____, nous sommes forcés de constater que la qualité de vos prestations laisse considérablement à désirer, ce qui est inacceptable pour un employé au bénéfice d'un CFC de nettoyage.

Nous vous rappelons que l'inobservation des temps de travail et le laisser aller dans les prestations sont préjudiciables au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affecté et met en péril le contrat d'entretien avec notre client.

En conséquence, vous êtes prié de considérer la présente comme 2^{ème} avertissement, et nous attendons de votre part que cette situation ne se renouvelle plus à l'avenir, faute de quoi nous serons contraints de prendre des mesures définitives. »

Puis, par courrier du 26 juin 2019, l'employeur a mis fin aux rapports de travail qui les liaient comme suit :

« Pour donner suite aux réclamations de notre client, aux avertissements des 9 mai et 6 juin 2019, ainsi qu'aux divers entretiens verbaux dans nos bureaux, nous vous confirmons la résiliation de votre contrat de travail avec effet au 31.08.2019.

En cas d'acceptation de notre proposition de continuer le site de C._____, nous vous ferons parvenir ultérieurement un nouveau contrat de travail à temps partiel.

Dans l'éventualité où vous refuseriez cette proposition, nous vous souhaitons une bonne continuation dans votre avenir personnel et professionnel. »

Le même jour, l'assuré et V._____ SA ont conclu un nouveau contrat de travail de durée indéterminée, prenant effet le 1^{er} septembre 2019 et portant sur un temps de travail hebdomadaire de 25 heures pour C._____.

L'assuré s'est annoncé auprès de la Caisse S._____ (ci-après : la Caisse ou l'intimée) dans les jours qui ont suivi, demandant des indemnités de chômage à compter du 1^{er} septembre 2019. Il a indiqué qu'il était disposé à travailler 17,5 heures par semaine et qu'il travaillait encore les après-midis pour V._____ SA. S'agissant des motifs de la résiliation de son contrat de travail, l'assuré a répondu comme suit : « qualité de prestations insuffisante suite diverses plaintes clients ».

Dans l'attestation de l'employeur remplie le 4 juillet 2019, joignant les deux avertissements précités, V._____ SA a indiqué que les rapports de travail avaient été résiliés selon le délai de congé légal ou conventionnel de deux mois, au motif que la qualité des prestations était insuffisante, « suite à diverses plaintes client ». Elle ajoutait qu'un nouveau contrat de travail portant sur 25 heures par semaine « pour l'autre client » avait été accepté par l'assuré.

Par courrier du 11 septembre 2019, la Caisse a invité l'assuré à prendre position sur les motifs de son licenciement, dès lors que ceux indiqués par son dernier employeur étaient susceptibles d'entraîner une suspension du droit à l'indemnité en raison d'un chômage imputable à une faute de l'assuré.

L'assuré a répondu le 19 septembre 2019 qu'il était toujours engagé par le même employeur à raison de cinq heures par jour parce que « les problèmes » avec l'entreprise avaient été résolus. Il a fait valoir qu'il avait toujours été régulier, honnête et ponctuel avec son employeur, raison pour laquelle celui-ci augmenterait prochainement son taux d'activité.

Par décision du 25 septembre 2019, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité journalière de l'assuré pour une durée de onze jours à partir du 2 septembre 2019, pour s'être trouvé au chômage par sa propre faute. Elle a relevé que l'employeur avait mis fin au contrat de travail en raison de l'attitude de l'assuré, restée inchangée malgré deux avertissements. L'assuré avait donc sciemment pris le risque de se retrouver au chômage et devait assumer une partie des conséquences de son comportement. La Caisse a considéré que la faute justifiait une suspension de dix-huit jours, qu'elle a toutefois réduite à onze jours.

L'assuré a formé opposition contre la décision de suspension précitée par acte du 24 octobre 2019. Il relevait que son employeur avait résilié une partie de son emploi en proposant un contrat portant sur cinq heures par jour dès le 1^{er} septembre 2019, puis sur six heures par jour dès le 1^{er} octobre 2019. Les plaintes du client étaient infondées et l'employeur avait mis fin à son engagement pour éviter de devoir lui payer des heures de trajet. L'assuré avait toléré les critiques infondées de son employeur afin de pouvoir garder l'autre poste.

L'intimée a rejeté l'opposition le 2 avril 2020. Elle a relevé que l'assuré n'avait pas contesté les deux avertissements de son employeur ni

son licenciement. L'employeur avait résilié en invoquant l'insuffisance des prestations et les plaintes du client, motif qui figurait également dans l'attestation de l'employeur et que l'assuré avait lui-même mentionné dans sa demande d'indemnité de chômage. S'agissant d'une déclaration de la première heure, elle devait être retenue plutôt que les explications données par l'assuré dans son opposition.

b) Entre-temps, l'emploi de l'assuré auprès de V. _____ SA a été pris en compte en tant que gain intermédiaire.

Le 11 décembre 2019, l'employeur a adressé un nouvel avertissement à l'assuré, à la teneur suivante :

« Par la présente, nous revenons sur votre accident du 6 décembre 2019.

Tout d'abord, vous n'avez informé votre responsable M. Joël Vinan Campos de votre absence qu'à 12h52, soit 8 minutes avant la prise de votre emploi, ce qui est totalement inadmissible.

Même bloqué au CHUV toute la matinée, cela ne vous empêchait pas d'envoyer au minimum un SMS à votre responsable afin de le prévenir de la situation, ce qui lui aurait permis de trouver un remplaçant le jour même.

D'autre part, nous sommes très surpris de constater qu'un agent de propreté au bénéfice d'un CFC depuis plus de deux ans fasse une erreur aussi grave que de suspendre à sa poche de pantalon un vaporisateur de calcacid.

Vous n'êtes pourtant pas sans savoir qu'il s'agit d'un acide et que vous avez l'obligation de l'utiliser avec précaution, conformément aux directives qui vous ont été données depuis longtemps.

Dès lors, nous n'entrerons pas en matière dans l'éventualité où la SUVA estime que cet accident est totalement de votre responsabilité et entièrement à votre charge.

En conséquence, vous êtes prié de considérer la présente comme un avertissement, et nous attendons de votre part que cette situation ne se renouvelle plus à l'avenir, faute de quoi nous serons contraints de prendre des mesures définitives car il s'agit de votre 3^{ème} avertissement depuis votre engagement. »

Le 12 décembre 2019, le Dr [...], médecin généraliste, a attesté d'une incapacité de travail totale de l'assuré du 6 au 18 décembre

2019 en raison d'un accident, le travail pouvant être repris à 100 % dès le 19 décembre 2019.

Le 30 janvier 2020, au cours d'un entretien avec l'assuré, V._____ SA lui a signifié son licenciement et lui a remis une lettre confirmant « la résiliation de [son] contrat de travail avec effet au 31 mars 2020 ».

Dans l'attestation de gain intermédiaire de mars 2020, l'employeur a indiqué avoir résilié les rapports de travail le 30 janvier 2020 pour le 31 mars 2020 et a mentionné le motif suivant : « Suite entretien de qualification, d'un commun accord entre les 2 parties ».

Par courrier adressé le 14 avril 2020 à l'assuré, la Caisse a pris acte du fait que son emploi auprès de V._____ SA avait pris fin « d'un commun accord » avec effet au 31 mars 2020, ce qui devait être considéré comme une résiliation par l'assuré et constituait une faute entraînant une suspension du droit à l'indemnité. Elle impartissait par conséquent un délai à l'intéressé pour prendre position.

L'assuré a répondu le 23 avril 2020 que son employeur avait déclaré oralement qu'il le licenciait pour motifs économiques et qu'il avait dû l'accepter pour que l'entreprise appuie ses recherches d'emploi.

Priée par la Caisse d'indiquer de manière détaillée les motifs du licenciement et la partie qui en était à l'origine, V._____ SA a répondu le 7 mai 2020 que l'assuré avait été licencié parce qu'il n'avait « définitivement pas répondu aux exigences de [la] société », joignant les copies des trois avertissements établis les 9 mai, 6 juin et 11 décembre 2019, ainsi que de la lettre de résiliation du 30 janvier 2020.

Par décision du 12 mai 2020, la Caisse a prononcé à l'égard de l'assuré une suspension de trente et un jours dans l'exercice de son droit au chômage avec effet au 1^{er} avril 2020, au motif qu'il était désormais entièrement au chômage par sa propre faute. Elle a considéré que la

résiliation d'un commun accord de l'activité exercée en gain intermédiaire était intervenue à la suite de plusieurs avertissements. En ne changeant pas sa façon de travailler pour garder son emploi, l'assuré avait causé son chômage complet par son comportement et devait donc assumer une partie des conséquences, la suspension portant sur la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle il avait droit et celui de l'indemnité compensatoire qu'il touchait.

L'assuré s'est opposé à cette décision par acte du 8 juin 2020. Revenant sur l'avertissement du 11 décembre 2019, il a exposé qu'il s'était rendu le 6 décembre 2019 au matin aux urgences en raison de l'aggravation de symptômes liés à un accident avec des produits de nettoyage survenu deux jours auparavant. Il ignorait que les examens dureraient toute la matinée et il avait prévenu son employeur de son arrêt de travail pour accident dès la fin du contrôle médical, à 12 heures 52, son travail devant débuter à 13 heures 30. L'avertissement était injustifié, car il s'agissait d'un accident. L'assuré relevait par ailleurs que son employeur se contredisait, l'ayant réengagé malgré deux premiers avertissements, dont il contestait également le bien-fondé. Enfin, il a fait valoir que son employeur avait déclaré le 30 janvier 2020 que le licenciement était donné pour raisons économiques et qu'il avait, par deux fois, établi des certificats de travail indiquant qu'il était pleinement satisfait de ses services. La version donnée par l'employeur n'était donc pas crédible et le comportement fautif à l'origine du licenciement n'était pas clairement établi, raison pour laquelle la suspension devait être annulée. A l'appui de son opposition, l'assuré a produit en particulier les pièces suivantes :

- un certificat de travail intermédiaire établi par V. _____ SA le 9 juillet 2019, mentionnant les périodes et pourcentages effectués par l'assuré depuis le 22 mars 2018, ainsi que la phrase suivante : « Poli et serviable, M. X. _____ effectue ses tâches à convenance et nous précisons qu'il reste actif dans la société à plein-temps jusqu'au 31 août 2019 et à mi-temps dès le 1^{er} septembre 2019 » ;

- un certificat de travail établi le 14 avril 2020, mentionnant les périodes et pourcentages effectués par l'assuré entre le 22 mars 2018 et le 31 mars 2020, ainsi que la phrase suivante : « Poli et serviable, M. X._____ a effectué ses tâches à convenance et nous lui souhaitons une bonne continuation dans son avenir professionnel et privé ».

Par décision sur opposition du 6 janvier 2021, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 12 mai 2020. Relevant que l'assuré avait accepté la résiliation de son emploi, qu'il n'avait contesté aucun des trois avertissements signifiés par son employeur et que rien ne permettait de remettre en doute les déclarations de celui-ci, la Caisse a considéré que l'assuré s'était retrouvé au chômage par sa faute et que la quotité de la suspension, correspondant au minimum prévu pour une faute grave, était appropriée.

B. Par acte du 29 janvier 2021, X._____ a recouru contre la décision sur opposition du 6 janvier 2021 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Reprenant l'argumentation développée dans son opposition, l'assuré a conclu à l'annulation de la sanction.

Par réponse du 5 mars 2021, l'intimée a conclu au rejet du recours.

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).

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. Le litige porte sur le point de savoir si c'est à juste titre que l'intimée a confirmé la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une durée de trente et un jours, du fait que celui-ci se serait retrouvé sans travail par sa propre faute.

3. a) 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'abrèger. Cette disposition règle de manière générale les obligations matérielles des assurés, en établissant le devoir d'atténuation du préjudice, dont découlent divers devoirs individuels (ATF 139 V 524 consid. 2.1.1).

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).

b) 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 (TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1 et les références citées ; 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2). 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_446/2015 précité consid. 6.1 ; 8C_268/2015 précité consid. 4.2). Ainsi, il y a faute dès que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). L'art. 30 LACI est également applicable en cas de comportement fautif de l'assuré entraînant un chômage partiel (cf. TF 8C_121/2016 du 2 septembre 2016 consid. 4.1 et les références citées).

4. 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). 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 125 V 193 consid. 2 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 139 V 176 consid. 5.2 et les références citées).

5. a) En l'espèce, l'intimée reproche au recourant d'avoir, par son comportement, entraîné la résiliation de l'emploi qu'il exerçait à titre de gain intermédiaire depuis son inscription au chômage en 2019.

Il est constant que le recourant s'est inscrit au chômage en 2019, après la résiliation du contrat de travail passé en 2018 et la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur entraînant une réduction importante de son temps de travail. Il a ensuite perçu des indemnités de chômage compensatoires, conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire), après avoir subi une première suspension de son droit aux indemnités en raison d'un chômage causé par sa propre faute. Cela étant, l'obligation générale incombant aux assurés qui font appel à l'assurance chômage de mettre tout en œuvre pour diminuer le dommage implique notamment que l'assuré partiellement au chômage doit s'efforcer de conserver la part résiduelle de son emploi pour éviter un recours complet à l'assurance-chômage. Par conséquent, la perte d'un emploi à temps partiel exercé en tant que gain intermédiaire, comme dans le cas d'espèce, doit être traitée de la même manière que toute perte d'emploi.

b) S'agissant des faits à l'origine du second licenciement, l'employeur a, dans un premier temps, évoqué une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, avant d'indiquer que le comportement du recourant était à l'origine de cette résiliation. Le recourant fait valoir principalement qu'il a été contraint d'accepter la résiliation présentée par son employeur afin que celui-ci l'appuie dans ses recherches de nouvel emploi, respectivement il allègue que les motifs de comportement allégués par son employeur pour justifier la résiliation de son contrat sont infondés.

Il y a lieu de constater en premier lieu que, si elle ne révèle pas de motif, la lettre de résiliation du 30 janvier 2020 montre que la volonté de résilier émanait effectivement de l'employeur et qu'elle aurait été donnée même sans acceptation par le recourant. Cette acceptation n'entraîne donc aucun préjudice supplémentaire pour l'assurance-chômage, dans la mesure où le délai de résiliation contractuel a été respecté. Il convient dès lors d'examiner le motif qui a conduit l'employeur à vouloir mettre fin au contrat de travail conclu en 2019. A ce propos, c'est en vain que l'assuré remet en question, dans le cadre du présent recours, les deux avertissements et la motivation du premier licenciement signifiés par son employeur. L'intimée a constaté, dans une précédente décision sur opposition, que le premier licenciement avait été donné en raison de prestations insuffisantes du recourant. Cette décision sur opposition a force de chose jugée, faute d'avoir été contestée par l'intéressé dans le délai de recours. Au demeurant, le recourant n'a apporté aucun élément, que ce soit dans le cadre de la présente procédure de suspension ou dans son opposition à la première sanction, susceptible de démontrer que ces deux avertissements étaient infondés, respectivement que le premier licenciement avait été donné pour des motifs autres que ceux en lien avec son comportement.

Invité à exposer plus précisément les motifs de la résiliation du contrat de travail en janvier 2020, l'employeur a produit un avertissement adressé en décembre 2019 au recourant, dans lequel il rappelait qu'il s'agissait de son troisième avertissement depuis son engagement et

prévenait que tout comportement inadéquat ultérieur entraînerait des « mesures définitives ». Dans son opposition puis dans le présent recours, bien qu'il conteste toute faute de sa part, le recourant reconnaît que trois avertissements lui ont été adressés durant la durée de son engagement. A propos des reproches figurant dans le troisième avertissement, il admet avoir averti son responsable du fait qu'il ne pourrait pas venir travailler quelques minutes seulement avant le début de son travail. En revanche, rien dans ses explications ne tend à démontrer qu'il ne pouvait pas anticiper cet empêchement et l'annoncer plus tôt. Le recourant indique qu'il est allé consulter dans la matinée en raison de l'aggravation de ses symptômes et que le médecin a ordonné des examens complémentaires qui ont pris du temps. Un arrêt de travail complet ayant été délivré à cette occasion, il y a lieu de retenir que les symptômes qui ont amené le recourant à consulter ce matin-là étaient sérieux, ce qui devait déjà l'amener à avertir son employeur qu'il ne serait potentiellement pas en mesure de venir travailler. En outre, il n'allègue rien qui permettrait de retenir qu'il ne pouvait pas se rendre compte, avant 12 heures 52, que le déroulement desdits examens ne lui permettrait pas de se rendre à temps sur son lieu de travail ou qu'il n'avait pas la possibilité de prévenir qu'il risquait d'être en retard. Ensuite, à propos de la faute professionnelle également reprochée dans cet avertissement (utilisation d'un produit dangereux de manière non conforme), le recourant ne conteste pas le déroulement des faits relatés par son employeur et se limite à en donner sa propre appréciation. Il n'en demeure pas moins qu'il n'a contesté ni l'avertissement, ni la résiliation de son contrat de travail qui a suivi. Ainsi, rien ne permet de mettre en doute l'allégation de l'employeur, étayée par trois avertissements successifs, selon laquelle il a mis fin au second contrat de travail principalement en raison du comportement du recourant.

c) Le recourant fait encore valoir que son employeur a adopté à son égard une attitude contradictoire, de nature à démontrer que son comportement ne constituait pas le motif réel de son licenciement. Certes, il peut paraître contradictoire, à première vue, de licencier un employé en raison de son comportement pour conclure immédiatement un nouveau

contrat de travail avec lui. Il convient toutefois de constater qu'au moment du premier licenciement, le cahier des charges du recourant portait sur deux clients différents. Or, il est clairement indiqué dans la lettre de résiliation du 26 juin 2019 qu'il était mis fin au contrat en raison des plaintes d'un seul client et que le nouveau contrat de travail proposé parallèlement ne portait plus que sur les heures de travail afférant au site du client qui n'avait émis aucune plainte. Ainsi, plutôt que de consacrer une attitude incohérente de l'employeur, ce nouveau contrat se veut une ultime chance conférée au recourant de faire ses preuves. C'est également dans ce contexte que doivent être lu les deux certificats de travail établis par l'employeur. Au demeurant, ces certificats de travail restent très minimalistes et ne sont pas particulièrement élogieux, ce qui ne permet pas de déduire que les prestations du recourant ont donné pleine satisfaction.

d) Pour le surplus, le recourant n'apporte aucun élément tendant à faire admettre que le licenciement serait dû principalement à des difficultés économiques de son employeur. Sur ce point, ni les avertissements, ni les lettres de licenciement ne mentionnent la perte des clients auprès desquels le recourant travaillait, seules des plaintes de l'un deux et des manquements du recourant ayant été évoqués.

e) Ainsi, il apparaît clairement établi que le recourant se retrouve entièrement sans emploi par sa propre faute. Ayant déjà été licencié après deux avertissements en raison de divers manquements à ses obligations, il devait s'attendre à ce qu'il soit mis fin à son second contrat en cas de nouvel incident et donc adapter sa manière de travailler en conséquence. C'est dès lors à juste titre que la Caisse a prononcé une sanction.

6. La sanction étant justifiée dans son principe, reste à en examiner la quotité.

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours

par motif de suspension. Conformément à l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est d'un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c). 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). En outre, si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de la suspension est prolongée en conséquence, les suspensions subies pendant les deux dernières années étant prises en compte dans le calcul de la prolongation (art. 45 al. 5 OACI).

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 trente et un jours (cf. TF 8C_584/2020 du 17 décembre 2020 consid. 6 ; 8C_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève-Zurich-Bâle 2014, n. 119 ad art. 30 LACI). Des circonstances particulières peuvent cependant justifier de s'écarter de la faute grave ; de telles circonstances ont ainsi été admises dans le cas d'un assuré licencié parce qu'il avait refusé de nouvelles conditions contractuelles relatives aux vacances, alors qu'il avait de bonnes raisons de penser que son employeur ne le licencierait pas (TF 8C_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; TFA C 230/01 du 13 février 2003 consid. 3.3). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit quarante-cinq 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., ch. 118 ad art. 30).

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), ils 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 (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, le barème mentionne qu'il s'agit d'une faute légère à grave, en fonction du nombre d'avertissements de l'employeur, de leur intervalle, de leur motif et du fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation (LACI IC D75, ch. 1.B). Le barème retient par ailleurs une faute grave en cas de résiliation du contrat de travail par l'assuré ou d'un commun accord sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, le non-respect du délai de congé constituant en outre un facteur aggravant de la faute ; le licenciement doit toutefois être considéré comme venant de l'employeur si celui-ci a laissé au travailleur le choix entre une démission ou un licenciement (LACI IC D75, ch. 1.D).

b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave. Ainsi, l'autorité intimée ne retient pas d'élément aggravant, mais n'admet pas non plus de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne.

Que l'on considère que le recourant a été licencié ou que l'on prenne en compte une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, aucun élément au dossier ne permet de s'écarter de la faute grave. En effet, il faut constater dans les deux cas que la fin des rapports de travail est intervenue à l'initiative de l'employeur en raison du comportement du recourant. Les faits sont en outre intervenus alors que le recourant avait déjà subi une sanction pour chômage fautif en lien avec la première résiliation de son contrat de travail. Pour le surplus, en prononçant la durée minimale prévue en cas de faute grave, l'intimée n'a pas excédé son pouvoir d'appréciation. Eu égard à la première sanction prononcée quelques mois plus tôt pour des faits similaires, cette quotité paraît même clémente, étant rappelé que la suspension ne touche que la différence entre les indemnités journalières et les indemnités compensatoires que le recourant touchait avec son emploi à temps partiel.

7. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

**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 6 janvier 2021 par la Caisse S._____ est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- X._____,
- Caisse S._____,
- 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 :