

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 2 juin 2023

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffière : Mme Chaboudez

Cause pendante entre :

Z._____, à [...], recourant,

et

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

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 45 OACI

E n f a i t :

A. Z._____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) s'est inscrit au chômage auprès de l'Office régional de placement (ci-après : l'ORP) de [...] en raison de la résiliation de son contrat de travail en tant qu'éducateur à la Fondation S._____ au 31 mars 2021. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2023.

Par contrat signé le 23 décembre 2021, l'assuré a été engagé comme éducateur spécialisé par la Fondation D._____ de [...] pour une durée déterminée, du 10 janvier 2022 au 31 juillet 2022.

Par courrier remis en mains propres le 11 mars 2021 [recte : 2022], la Fondation D._____ a résilié le contrat de travail de l'assuré avec effet immédiat pour les motifs suivants :

« En effet, suite à l'information qui nous a été rapportée, selon laquelle vous auriez eu un comportement inadéquat en présence des enfants lors de l'activité « piscine » du vendredi 4 mars 2022, un enfant ayant signalé à sa maman « qu'un homme tout nu était dans les vestiaires », vous avez été reçu par le soussigné de droite [réd. : C._____] qui vous a donné la possibilité de vous exprimer en date du 9 mars sur cet épisode. A cette occasion, vous avez reconnu vous être changé dans le même vestiaire que les enfants sans prendre garde à les préserver de la vue de votre nudité. Or non seulement les éducateurs disposent d'un local séparé qu'ils doivent utiliser pour se changer à l'abri des regards des élèves mais encore vous étiez deux adultes à pouvoir vous relayer en cas de besoin d'une présence auprès des enfants durant ce laps de temps de sorte que rien ne justifiait de les exposer ainsi. Vous n'êtes pas sans savoir qu'un tel comportement n'est déjà pas admissible à l'égard des enfants en général mais l'est encore moins s'agissant d'enfants tels que ceux dont vous aviez la charge. »

La remise en mains propres de ce courrier a été signée par l'assuré, qui a ajouté sous sa signature : « Je ne suis pas d'accord ».

L'assuré s'est réinscrit au chômage le jour même.

Par formulaire du 15 mars 2022, il a sollicité le versement d'indemnités de chômage par la Caisse à partir du 12 mars 2022. Il a indiqué que le motif de la résiliation était « à clarifier ».

L'assuré s'est retrouvé en incapacité de travail du 11 mars au 23 avril 2022 inclus.

En réponse aux questions qui lui ont été posées par la Caisse le 17 mars 2022, la Fondation D._____ a indiqué ce qui suit dans un courrier du 29 mars 2022 :

« 1. [Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?] Lors d'une activité piscine, M. Z._____ s'est changé en présence des enfants sans préserver ceux-ci de la vue de sa nudité alors qu'il disposait d'un vestiaire séparé prévu à cet effet. Un enfant a d'ailleurs signalé à sa maman « qu'un homme tout nu était dans les vestiaires ».

2. [Quel était l'élément déclencheur qui a justifié le licenciement ?] En tant que professionnel de l'éducation, M. Z._____ doit faire le nécessaire pour ne pas se trouver dans une telle situation. Il a clairement manqué à son devoir alors qu'il aurait eu la possibilité de se changer dans un vestiaire séparé.

3. [Le comportement ou la qualité du travail vous donnaient-ils satisfaction ? Dans le cas contraire, l'avez-vous informé ?] De façon générale, l'intégration de M. Z._____ a été compliquée. Plusieurs rencontres ont été organisées pour coordonner ses interventions avec celles des enseignantes actives sur le groupe/classe.

4. [La personne susmentionnée a-t-elle négligé des obligations professionnelles ?] Préserver les enfants de la vue de sa propre nudité en tant que professionnel fait partie des règles professionnelles, ce d'autant plus que les enfants concernés présentent des troubles et nécessitent dès lors une attention accrue. Nous vous confirmons donc que le collaborateur a négligé ses obligations professionnelles.

5. [Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?] M. Z._____ était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de sorte qu'une résiliation de celui-ci n'était de toute manière pas envisageable sans un juste motif. Sachant que l'activité au [...] est complexe, nous étions conscients qu'un certain temps d'adaptation était nécessaire pour être performant et disposés à l'accepter.

6. [A votre avis, porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi ?] Au vu de ce qui précède, nous estimons effectivement que M. Z._____ porte une responsabilité dans la perte de son emploi.

7. [Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi ?] Le poste a été repourvu. »

Dans l'attestation de l'employeur remplie le 25 mars 2022, la Fondation a mentionné sous motif de la résiliation : « Faute professionnelle ».

Par courriers des 4 et 12 avril 2022, la Caisse a invité l'assuré à fournir des explications au sujet de son licenciement.

Dans un courrier du 13 avril 2022, l'assuré a fait savoir qu'il avait contesté son licenciement immédiat par courrier du 21 mars 2022 et avait reçu une réponse par le biais d'un cabinet d'avocats, produisant les documents en question. En l'état de sa santé, il renonçait à tenter une démarche judiciaire qui serait longue et coûteuse en termes d'énergie et financièrement. Il a critiqué les conditions de travail à la Fondation, précisant qu'il s'en était plaint à sa conseillère ORP en date du 21 janvier 2022 et à la Caisse par courriel du 5 février 2022. La collaboratrice de la Caisse lui avait alors répondu qu'il avait la possibilité de s'entretenir avec son médecin et qu'un arrêt de travail serait éventuellement un moyen de le protéger contre des suspensions de la Caisse. Son médecin avait estimé qu'il subissait une forme de mobbing de la part de ses collègues directes de travail. Dans l'angoisse de perdre son emploi, il avait pensé bien faire en continuant à travailler. Il a expliqué que la Fondation avait fait l'objet d'un contrôle des conditions de travail dans le cadre duquel il avait été auditionné par l'Inspection du travail le 16 mars 2022. Il estimait que son licenciement était dû au fait qu'il avait fait remarquer le dysfonctionnement de l'établissement à ses supérieurs directs. Dans la lettre qu'il avait adressée à son employeur le 21 mars 2022 pour contester son licenciement, il a expliqué que la cabine où les éducateurs peuvent se changer était occupée par des enfants à la suite les uns des autres et qu'il n'avait donc pas la possibilité de se dissimuler. Il aurait certes pu attendre 10 à 15 minutes jusqu'à ce que les enfants libèrent cette cabine, mais n'y avait pas pensé dans le feu de l'action et avait choisi de se changer directement. Il n'y avait là « nulle malice » ou négligence de sa part. Il avait par ailleurs pris garde à préserver les enfants de sa nudité en se

retournant contre le mur pour se changer rapidement. Son comportement ne pouvait en aucun cas être considéré comme grave. Si tel avait été le cas, les trois collègues qui l'accompagnaient ce jour-là lui auraient fait la remarque ou auraient dénoncé son comportement à la hiérarchie. Il a précisé que c'est lui qui avait informé M. C. _____ qu'un parent avait signalé que son enfant l'avait vu nu, sans qu'il n'ait eu la possibilité de s'expliquer plus avant à cette occasion, ni d'ailleurs au moment où il avait reçu son licenciement. Il a fait valoir qu'il y avait des circonstances où les corps étaient exposés, comme par exemple dans les piscines publiques. Il contestait que son comportement puisse justifier un licenciement immédiat.

Par décision du 9 mai 2022, la Caisse a prononcé une suspension de son droit aux indemnités de chômage de 60 jours indemnissables dès le 1^{er} avril 2022 au motif qu'il avait renoncé à des prétentions de salaire envers son dernier employeur, dans la mesure où son délai de congé contractuel était fixé au 31 juillet 2022.

L'assuré a formé opposition contre cette décision le 7 juin 2022, reprochant en substance à la Caisse de ne pas avoir tenu compte des arguments qu'il avait avancés dans sa lettre du 13 avril 2022.

Par décision du 9 juin 2022, confirmée par décision sur opposition du 29 juillet 2022, la Caisse a constaté, compte tenu des périodes d'incapacité de travail de l'assuré, que son chômage n'était pas indemnissable du 13 au 23 avril 2022.

Par décision du 23 novembre 2022, l'ORP a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'assuré pendant 5 jours à compter du 28 octobre 2022, au motif qu'il avait manqué un rendez-vous.

Par décision sur opposition du 16 septembre [recte : décembre] 2022, la Caisse a partiellement admis l'opposition formée par l'assuré contre la décision du 9 mai 2022 et réformé cette dernière en ce

sens que son droit à l'indemnité est suspendu de 40 jours indemnisables dès le 1^{er} avril 2022 sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Elle a fait savoir que, selon les renseignements qu'elle avait reçus, le courriel du 21 janvier 2022 mentionné par l'assuré ne figurait pas au dossier de l'ORP de [...] ni dans les archives des deux dernières conseillères en personnel qui avaient suivi son dossier et que les rapports établis par l'Inspection du travail n'étaient destinés qu'aux entreprises contrôlées. La Caisse a estimé que les conditions d'application de l'art. 30 al. 1 let. b LACI, qui visait à mettre à la charge de l'assuré une partie du dommage causé à l'assurance du fait de la renonciation à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, n'étaient pas remplies. Il apparaissait en revanche que l'opposant avait donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail puisque, s'il ne s'était pas changé à la vue des enfants, il n'aurait pas été licencié et qu'il ne pouvait ignorer qu'en se comportant de cette manière, il commettait une faute professionnelle l'exposant à un licenciement. Ses affirmations, selon lesquelles il aurait été licencié en raison d'une gestion managériale « brutale » au sein d'une institution présentant des dysfonctionnements n'étaient corroborées par aucun élément objectif. Il n'était par ailleurs pas décisif de savoir si le congé avec effet immédiat était ou non justifié. La Caisse a considéré qu'il convenait de tenir compte, en tant que circonstance atténuante, du fait que l'assuré travaillait depuis moins de trois mois pour le compte de la Fondation D._____ lorsqu'il a été licencié, et ainsi de fixer la durée de la suspension à 40 jours, correspondant à la fourchette inférieure de la faute grave.

B. Par acte du 14 janvier 2023, Z._____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. Il a relevé que la décision sur opposition indiquait, de manière nouvelle, que son intégration avait été compliquée, ce qui n'avait pas été mentionné dans les motifs du licenciement et prouvait le caractère abusif de ce dernier. Il a réitéré que son employeur avait fait l'objet d'une enquête par l'Inspection

du travail et que le rapport de cette dernière devait être pris en compte. Se référant à différentes situations, il a nié que le motif de licenciement puisse être qualifié de grave. Il a retranscrit les questions qu'il avait posées dans son opposition et qui étaient restées sans réponse, tendant à savoir s'il y avait une obligation de faire recours au Tribunal des prud'hommes et ce qu'il en était des conséquences d'une telle démarche, en lien avec la stigmatisation et un futur potentiel employeur. Il a finalement soulevé l'erreur de date figurant sur la décision sur opposition.

Dans sa réponse du 10 février 2023, la Caisse a conclu au rejet du recours. Elle a reconnu l'erreur dans la date de la décision et relevé que la faute avait été qualifiée de grave au vu de la nature des faits - reconnus par l'assuré - et de sa qualité d'éducateur travaillant auprès d'enfants présentant des troubles psychiques.

Par duplique du 4 mars 2023, le recourant a critiqué la manière dont son licenciement s'était déroulé. Citant plusieurs exemples de situations qui étaient à la vue des enfants, il a contesté que sa faute puisse être qualifiée de grave et a rappelé qu'il avait manifesté son désaccord avec son licenciement. Il a reproché à la Caisse de n'avoir pris en compte que les propos de son ancien employeur et de les avoir tenus pour véridiques sans les vérifier. Il a estimé que son dossier était incomplet et a soulevé diverses questions en lien avec le contenu de celui-ci ainsi qu'au sujet de la procédure de recours. Il a produit la lettre de contestation de son licenciement du 21 mars 2022, deux certificats de travail, des échanges de courriels avec des collaboratrices de la Caisse et de l'ORP, ainsi que l'opposition qu'il a déposée contre la décision de l'ORP du 23 novembre 2022.

Par réplique du 27 mars 2023, la Caisse a maintenu sa position. Elle a précisé, comme mentionné dans sa décision sur opposition, qu'elle n'avait pas pu prendre connaissance du rapport de l'Inspection du travail puisque celui-ci était rédigé uniquement à l'attention de l'employeur, information qui lui avait été donnée oralement par téléphone.

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). 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 la Caisse était fondée à suspendre le droit à l'indemnité de chômage du recourant pendant 40 jours à compter du 1^{er} avril 2022.

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 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

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 la personne assurée ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement de la personne intéressée. 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. La personne assurée doit faire preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. En outre, il est nécessaire que la personne assurée ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'elle ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'elle se soit ainsi rendue coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références ; voir également ATF 147 V 342 consid. 6.1).

c) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut 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 seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1).

d) 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. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Cette disposition est généralement appliquée par analogie lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail (cf. TF 8C_177/2017 du 10 avril 2017 consid. 5 ; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Un motif valable peut être lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; TF 8C_313/2021 du 3 août 2021 consid. 4.2).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) 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 la personne assurée compte tenu de toutes les circonstances, notamment personnelles, ainsi que de son attitude générale vis-à-vis de l'assurance-chômage (TF 8C_750/2021 du 20 mai 2022 consid. 3.2 et les références).

e) Selon l'art. 45 al. 1 OACI, le délai de suspension du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit :

- a. la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute ;
- b. l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la décision.

f) Le juge n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 138 IV 81 consid. 2.2 ; 134 I 83 consid. 4.1 et les arrêts cités).

4. a) En l'occurrence, le recourant ne conteste pas s'être changé dans le même vestiaire que les enfants dont il avait la charge lors de

l'activité piscine du 4 mars 2022 et avoir ainsi exposé sa nudité aux enfants présents. Il précise s'être tourné face à un mur et s'être changé rapidement, soulignant qu'il n'y avait nulle « malice » à son geste et qu'il avait agi dans le feu de l'action du fait que le vestiaire destiné aux éducateurs était occupé par des enfants. Les circonstances que le recourant décrit démontrent certes que son comportement n'avait pas de caractère pernicieux, mais n'enlèvent rien au fait qu'il a agi de façon contraire à ses devoirs professionnels d'éducateur spécialisé, de surcroît en charge d'enfants présentant des troubles.

Un tel comportement devait être évité et il y avait des possibilités qu'il le soit, notamment en attendant que le vestiaire prévu pour les éducateurs soit libre. Dans la mesure où d'autres éducateurs étaient également présents ce jour-là, le recourant pouvait en effet s'organiser pour que les enfants ne se retrouvent pas seuls sans surveillance au moment où il se serait changé dans le vestiaire destiné aux éducateurs. A tout le moins, le recourant aurait pu mettre un linge autour de sa taille lorsqu'il s'est changé.

Le recourant cite diverses situations dans lesquelles les enfants peuvent se retrouver exposés à la nudité. La situation qui le concerne est toutefois différente en raison de la position qu'il occupait en tant qu'éducateur spécialisé et du lien social particulier existant entre lui et les enfants dans ce contexte.

Le recourant ne pouvait en outre ignorer qu'en agissant de la sorte, il adoptait un comportement contraire à ses devoirs professionnels.

Dans ses écritures, il se plaint des conditions de travail à la Fondation, de l'existence d'un « climat toxique » et d'avoir subi une forme de mobbing selon les termes de son médecin. Il soulève également des problèmes de management, précisant qu'une enquête de l'Inspection du travail avait eu lieu et qu'il avait été auditionné dans le cadre de celle-ci. A l'appui de son recours, il a produit les échanges de courriels qu'il a eus avec sa conseillère ORP au sujet des difficultés rencontrées dans le cadre

de son travail, parmi lesquels figure notamment le courriel du 21 janvier 2022 mentionné dans son opposition. Contrairement à ce que le recourant soutient, les éléments du dossier ne permettent pas de conclure qu'il aurait fait l'objet d'un congé-représailles. En effet, dans ses courriels des 21 janvier et 5 février 2022 à sa conseillère ORP, il expose un mal-être général parmi les éducateurs ainsi qu'un climat « toxique », mais précise qu'il en ignore les raisons et ses propos montrent que cette situation était antérieure à son engagement. S'il a effectivement été auditionné par l'Inspection du travail au sujet des conditions de travail au sein de la Fondation, il ressort de l'attestation du 21 mars 2022 produite avec son opposition que cet entretien a eu lieu le 16 mars 2022, soit postérieurement à son licenciement, intervenu le 11 mars 2022. Il ne saurait dès lors être question d'un congé-représailles. Dans ces conditions, le fait que le rapport de l'Inspection du travail soit uniquement destiné aux employeurs et n'ait pas pu être versé aux pièces de la procédure est sans influence. Enfin, il n'apparaît pas crédible que les difficultés que le recourant a pu avoir avec l'enseignante de la classe, dont il a informé sa conseillère ORP dans son courriel du 21 janvier 2022, auraient suffi, à elles seules, à conduire à son licenciement avec effet immédiat. C'est d'ailleurs selon toute vraisemblance cette situation que l'employeur vise lorsqu'il indique que l'intégration du recourant avait été compliquée et que plusieurs rencontres avaient été organisées pour coordonner ses interventions avec celles des enseignantes actives sur la classe. Sans nier l'existence de telles difficultés, il faut constater que celles-ci n'auraient pas permis une résiliation immédiate du contrat de durée déterminée et que c'est bien le comportement du recourant contraire à ses devoirs professionnels lors de l'activité piscine qui a entraîné la fin de son contrat. L'existence d'un lien de causalité entre la faute commise par le recourant et son licenciement doit dès lors être reconnue. La chronologie des dates va également dans ce sens puisque le comportement qui lui est reproché a eu lieu le 4 mars 2022, que c'est le 9 mars 2022 qu'il en a parlé avec M. C. _____ et que le licenciement avec effet immédiat lui a été signifié par la direction le 11 mars 2022.

Comme indiqué dans la décision sur opposition, il importe peu que la résiliation soit intervenue de façon immédiate, car il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation aurait pu être évité, ce qui est le cas en l'occurrence.

L'ensemble des griefs que le recourant soulève à l'encontre de son licenciement, que ce soit en lien avec la « faute grave » qui lui est reprochée - ce qu'il conteste - ou avec la manière dont ce licenciement s'est déroulé, sont sans pertinence dans le cadre du présent litige. Il y a uniquement lieu, en l'espèce, de déterminer si le recourant a donné, par son comportement, une raison à son employeur de le licencier. Or tel est le cas, au vu de ce qui a été établi ci-dessus. Dans ce contexte, il est sans influence que le recourant a renoncé à contester son licenciement devant le Tribunal des prud'hommes.

b) Rien ne laisse à penser, contrairement à ce que soutient le recourant, que le dossier transmis par la Caisse serait incomplet. La Caisse a en effet son propre dossier, distinct de celui de l'ORP, de sorte qu'il n'est pas étonnant que des documents adressés à l'ORP n'aient pas été transmis à la Caisse et ne figurent dès lors pas dans son dossier, comme par exemple l'opposition que l'assuré a formée à l'encontre de la décision de suspension du 23 novembre 2022.

c) On ne saurait par ailleurs voir dans l'instruction menée par la Caisse un manque d'impartialité au détriment du recourant. L'intimée a en effet posé des questions à l'ancien employeur du recourant pour connaître les circonstances du licenciement et a ensuite informé le recourant des raisons invoquées, en lui donnant la possibilité de se déterminer à ce sujet.

d) Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que la Caisse a estimé que le recourant avait, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail, ce qui constitue une situation de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il convient encore d'examiner la quotité de la suspension du droit

aux indemnités de chômage prononcée. Dans sa décision sur opposition, la Caisse a fixé la durée de la suspension à 40 jours, au motif qu'il s'agissait d'une faute grave mais qu'il y avait lieu de tenir compte du fait que le recourant travaillait depuis moins de trois mois pour son ancien employeur.

Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré donne à son employeur un motif de le licencier en raison de son comportement, il s'agit en principe d'une faute grave dans le cadre de l'assurance-chômage (cf. consid. 3d supra). Le barème figurant dans le Bulletin LACI IC prévoit qu'en cas de résiliation par l'employeur ou le travailleur d'un contrat de travail de durée déterminée (CDD) avant le terme prévu par le contrat, la suspension devrait équivaloir à plus ou moins deux tiers du dommage calculé sur la base de la durée restante jusqu'au terme prévu par le CDD (ch. D75/1J du Bulletin précité). En l'occurrence, le recourant s'est retrouvé au chômage à partir du 12 mars 2022 à la suite de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail alors que ce contrat était prévu jusqu'au 31 juillet 2022. La durée restante était donc d'un peu plus de quatre mois et demi, ce qui correspond environ, compte tenu d'une moyenne de 21,7 jours indemnisables par mois (art. 40a OACI), à 97 jours de chômage. La suspension de 40 jours prononcée par la Caisse s'inscrit dès lors dans les limites fixées par le SECO dans le barème, étant même inférieure aux deux tiers du dommage, de sorte qu'elle n'est pas critiquable de ce point de vue. Elle ne l'est pas non plus en tant qu'elle tient compte de la situation particulière du recourant. Il convient donc de confirmer la durée de la suspension, fixée à 40 jours par la Caisse.

e) En application de l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le délai de suspension du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. Dans la mesure où, en l'occurrence, les rapports de travail ont pris fin le 11 mars 2022, il convient de faire partir le délai de suspension à compter du 12 mars 2022 et non du 1^{er} avril 2022 comme retenu de manière erronée par la Caisse.

5. a) Le recours est rejeté. La décision sur opposition du 16 septembre [recte : décembre] 2022 est néanmoins réformée en ce sens que le droit à l'indemnité de chômage du recourant est suspendu durant 40 jours à compter du 12 mars 2022.

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
prononce :**

I. Le recours est rejeté.

II. La décision sur opposition rendue le 16 septembre [recte : décembre] 2022 est réformée en ce sens que le droit à l'indemnité de chômage de Z._____ est suspendu de 40 jours indemnisables dès le 12 mars 2022.

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 :

- M. Z._____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,

- 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 :