

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 23 août 2021

Composition : Mme Dessaux, juge unique

Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

C. _____, à S. _____, recourant,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne, intimée.

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

E n f a i t :

A. a) Au titre d'un emploi en gain intermédiaire, C. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1990, a travaillé en tant qu'agent de sécurité pour le compte de la société F. _____ SA à compter du 1er février 2018.

Par courrier du 27 août 2019, F. _____ SA a informé la Caisse cantonale de chômage qu'elle avait licencié l'assuré avec effet au 31 août 2019 en exposant les divers manquements de celui-ci l'ayant conduit à cette démarche.

Le 9 janvier 2020, l'Office régional de placement d'U. _____ a procédé à l'annulation de l'inscription de l'assuré, au motif qu'il avait retrouvé un emploi par ses propres moyens.

b) Par contrat de travail du 6 janvier 2020, C. _____ a été engagé par la société P. _____ SA en qualité de monteur SAV. L'entrée en fonction était prévue pour le même jour.

Le 5 octobre 2020, C. _____, R. _____ et Z. _____ ont signé un document rendant compte de l'entretien tenu le 8 septembre 2020 et dont la teneur était la suivante :

« Avertissement

Récapitulatif entretien du 08.09.2020 en la présence de R. _____ et Z. _____

Thèmes abordés :

- Suivi du timbrage
- Cas d'absence - Rendez-vous personnels
- Planning personnel hebdomadaire
- Charge de travail globale

Mesures à prendre avec effet immédiat :

- Timbrage : il doit se faire de manière régulière et précise tous les 2 jours maximum ! C'est-à-dire que le numéro de chantier ou d'affaire doit être imputé avec les heures exactes. S'il s'agit d'une maintenance ou de « SAV Globale », le nom et adresse-lieu du client doit être notifié dans la marge. Une pause de minimum 30 minutes à midi et 15 minutes le matin est obligatoire selon la convention collective de travail (CCT). Ces minutes de pause ont été ajoutées pour les jours où ces pauses ne figuraient pas.

L'horaire de travail débute à 06h45 les vendredis et non à 07h00.

L'horaire hebdomadaire minimum est de 40.00 heures.

Pour information, les heures non timbrées, absences injustifiées sont prises sur le quota d'heures supplémentaires ou vacances.

- Absences : Dans tous les cas sans aucune exception, en cas d'absence (maladie), de rendez-vous privés, de visite chez le médecin, dentiste etc. le supérieur direct doit être avisé sans délai (Prioritairement Z. _____ ou E. _____ ou R. _____ si Z. _____ est absent). Ce n'est pas au collègue de travail de nous en informer !

- Planning hebdomadaire : Dès à présent, il a été convenu que chaque vendredi C. _____ devra fournir de son propre gré le planning de la semaine suivante à Z. _____. Bien entendu ce planning reste provisoire et incomplet mais il permet de donner un aperçu des jours / plages horaires libres ou occupées.

En aucun cas cela doit être Z. _____ qui doit te le rappeler.

- Charge de travail globale : Cette discussion a permis de mettre en lumière que ta charge de travail globale est tout juste suffisante voire insuffisante (chose qui se reflète également dans le timbrage). Un certain manque de communication entre J._____ et toi mais aussi envers le planificateur a été relevé. Désormais les contrats d'entretien mensuels seront à répartir entre toi et J._____ (à vous de vous arranger) afin que tu aies toujours du travail en suffisance sans devoir appeler « X ou Y » collègue pour le demander. Z._____ veillera également à plus t'impliquer pour les travaux de mise en service et dépannages.

Conclusion

Nous attendons de ta part et sans délai une prise de conscience réelle des points précédemment énumérés. Il va sans dire qu'il s'agit de la première et dernière discussion de ce genre que nous voudrions avoir avec toi, sans quoi nous devrions prendre des mesures beaucoup plus drastiques.

La fonction que tu exerces sera très rapidement appelée à prendre en charge les clients et services de maintenance de B._____ (région L._____).

Nous attendons que tu montres plus de motivation et d'intérêt pour le poste que tu exerces. Plusieurs collègues nous ont signalé une certaine inattention de ta part (sur le natel durant le travail).

Des contrôles beaucoup plus rigoureux et fréquents seront désormais faits pour le suivi du timbrage et des interventions / dépannages. »

Par courrier recommandé du 15 décembre 2020, la société P._____ SA a résilié les rapports de travail pour le 30 [recte : 31] janvier 2021. Elle s'est référée aux motifs invoqués au cours d'une séance du même jour ainsi qu'à l'entretien d'avertissement du 8 septembre 2020.

c) Le 5 janvier 2021, C._____ s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement d'U._____ et a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage dès le 1er février 2021.

En réponse aux questions de la Caisse cantonale de chômage au sujet des motifs l'ayant conduit à licencier C._____, la société P._____ SA a, par courriel du 24 février 2021, expliqué que, malgré de nombreuses mises en garde, le comportement de l'assuré et la qualité de son travail ne donnaient pas satisfaction et qu'en outre aucune amélioration n'avait été constatée. Il portait dès lors une part de responsabilité dans la perte de son emploi dans la mesure où, si son travail avait satisfait aux exigences de son employeur, ce dernier ne l'aurait pas licencié. Un nouveau collaborateur avait par ailleurs été engagé pour le 1er mai 2021. L'employeur a pour le surplus renvoyé à la lettre d'avertissement du 5 octobre 2020.

Invité à se déterminer sur les raisons invoquées par la société P._____ SA pour le licencié, l'assuré s'est exprimé en ces termes dans un courrier du 28 février 2021 :

« Je fais suite à votre courrier du 25 février 2021 et vous fais part de ce qui suit :

Timbrage : ils étaient faits en fin de semaine car nous avions des rapports partagés avec un autre collègue et nous devions nous concerter afin d'être au plus juste dans les heures, c'est lors de mon entretien le 08.09.2020, qu'il m'a demandé de les remettre tous les 2 jours, ce que j'ai de suite fait, étonnamment mon collègue pouvait les remettre en fin de semaine voire plus tard. Absences : pour ce cas, j'avais informé mes supérieurs car j'avais dû aller pour le test Covid-19, et qu'il avait demandé si cela était correct envers Z._____ et cela s'est avéré que cela avait été fait correctement, en plus la remarque qu'il m'avait faite c'était pour la protection civile comme quoi je devais l'informer plus rapidement, mais cela n'était pas possible car j'avais reçu une convocation de la PC (non ajournable) quelques jours avant pour aller dans un centre Covid, et que c'était ok pour lui (d'ailleurs je lui ai remonté les messages de la PC, afin qu'il se rappelle de ces derniers envoyés), cela l'ennuyait que je le fasse et lui ai expliqué à nouveau que c'était obligatoire et que cela ne dépendait pas de moi.

Planning et charge de travail : le travail que je devais effectuer m'était fait et remis par un collègue et que je devais lui demander à chaque fois des compléments de travail, c'était une période où il y avait le Covid et que nous avions aussi les RHT, et que le travail manquait (mon travail n'est pas de chercher des contrats, mais faire du dépannage), et là, il me dit qu'il allait mieux répartir le travail entre moi et mon collègue.

Je leur ai fait remarquer que je n'ai eu que 2 mois de formation par mon collègue et très souvent avec les mêmes interventions, et qu'il allait me mettre avec un autre collègue pour diversifier ma formation ce qui n'a pas été fait, je me suis pratiquement trouvé seul à devoir me débrouiller.

Concernant le natel, cela est normal que je devais l'utiliser pour les prochaines interventions auprès des clients, lui-même il me disait que je devais être atteignable au plus vite et de tenir informés mes supérieurs.

Par la suite j'ai eu un entretien, où il me disait qu'ils étaient contents de mes efforts fournis.

Quelques semaines avant mon licenciement, mon bus a lâché à 300'000 km et ils étaient très mécontents de ça, je lui ai fait la remarque que ce véhicule était très ancien et que d'autres collègues étaient régulièrement au garage avec ce véhicule.

Le jour de mon licenciement, j'ai passé récupérer mon nouveau bus et c'est là que mon patron m'a convoqué dans son bureau pour mettre un terme à notre collaboration, sans préciser le motif, je lui ai demandé des explications car peu de temps avant il m'avait encore félicité.

[Salutations] »

Par décision du 4 mars 2021, la Caisse cantonale de chômage, agence de Y._____, a retenu une faute de gravité moyenne à l'encontre de l'assuré et l'a en conséquence suspendu dans son droit aux indemnités pendant vingt-deux jours indemnisables à compter du 1er février 2021, au motif qu'il portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi.

Le 10 mars 2021, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il a fait valoir que le compte-rendu du 5 octobre 2020 de l'entretien du 8 septembre précédent ne devait pas être considéré comme une lettre d'avertissement mais comme le procès-verbal d'un entretien

au cours duquel il s'était plaint de ne pas avoir reçu les formations nécessaires à la bonne exécution des tâches confiées. En outre, c'était à tort que la décision du 4 mars 2021 imputait son licenciement à son comportement ; il fallait au contraire incriminer l'inadéquation de son profil au poste occupé, ce dont le compte-rendu sus-mentionné ne faisait nulle mention. Au surplus, il avait encore fait l'objet de félicitations postérieurement à la date de l'entretien ajoutant qu'il s'était efforcé jusqu'au dernier jour d'exécuter son travail au plus près de sa conscience. Dans ces conditions, il a estimé que la décision rendue à son endroit était injuste car il était lésé à un double titre, à savoir en ayant perdu son emploi et en se voyant suspendu dans son droit aux indemnités sollicitées.

Par décision sur opposition du 18 mars 2021, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la Caisse ou l'intimée), a rejeté l'opposition formée par l'assuré. Elle a retenu que les allégations de ce dernier étaient contraires aux pièces du dossier, en particulier la lettre du 5 octobre 2020 intitulée « Avertissement », qu'il avait dûment signée et dont il devait déduire que son employeur n'était pas satisfait de ses prestations. En outre, il ne contestait pas les points soulevés par l'employeur mais leur attribuait une signification différente de celle que celui-ci entendait leur donner. Il apparaissait ainsi que l'attitude globale de l'assuré n'avait pas été adéquate. Quant à la quotité de la suspension prononcée, elle ne prêtait pas le flanc à la critique.

B. a) Par acte du 24 mars 2021, C. _____ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud contre la décision sur opposition du 18 mars 2021. En substance, il a opposé sa propre version des faits à celle exprimée par P. _____. SA dans le compte-rendu du 5 octobre 2020, en s'attachant pour cela à énumérer diverses situations dont il entendait déduire la mauvaise foi de son employeur. Il lui a tout d'abord reproché d'avoir tardé à verser son dernier salaire, lequel comportait de surcroît des retenues non justifiées et des erreurs. De même, le décompte d'heures établi à sa demande faisait apparaître plusieurs inexactitudes dans le report des justifications ayant motivé diverses absences, dont il persistait à critiquer la façon dont certaines d'entre elles avaient été gérées par son employeur (décès de sa grand-mère, tests covid). L'assuré a en outre déclaré que, malgré ses requêtes, ce dernier ne lui avait remis ni attestation d'employeur ni certificat de travail ; le fait de ne pas être en possession de ce dernier document l'aurait prétérité à l'occasion de deux postulations. Il s'est par ailleurs plaint d'avoir dû exécuter des tâches pour lesquelles il n'avait pas reçu une formation suffisante, ajoutant que les raisons invoquées le 8 septembre 2020 ne constituaient qu'un prétexte pour le licencier, dans la mesure où l'employeur n'avait pas tenu les engagements et promesses faites à son endroit. En relation avec son licenciement, l'assuré a non seulement critiqué la manière dont son employeur s'y était pris (absence de convocations et d'indications préalables des motifs ayant conduit à la tenue de l'entretien du 8 septembre 2020) mais a relevé que plusieurs de ses collègues avaient exprimé leur incompréhension devant cette décision dès lors qu'ils s'étaient déclarés satisfaits de son travail, son employeur ayant même reconnu peu avant le licenciement la qualité des efforts fournis. L'assuré ne s'expliquait pas un tel revirement, s'étonnant pour le surplus du délai que son employeur avait mis pour repourvoir le poste qu'il occupait. Il s'est pour finir prévalu de la précarité de sa situation financière et de son assiduité dans ses recherches d'emploi pour inviter la Caisse à réexaminer sa situation à la lumière des éléments avancés. Il a produit une liasse de pièces à l'appui de ses allégations.

b) Dans sa réponse du 14 avril 2021, la Caisse a conclu au rejet du recours en se référant à la motivation de la décision entreprise.

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 la suspension du droit à l'indemnité de chômage de vingt-deux 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 ; TF 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

b) 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) 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 144 V 427 consid. 3.2 ; 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).

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, dont la portée est toutefois restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 ; 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 139 V 176 consid. 5.2 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1er avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de vingt-deux jours à l'encontre du recourant, estimant qu'il avait adopté un comportement inadéquat à l'origine de la rupture des rapports de travail.

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 tenu pour établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en droit des assurances sociales que, malgré un avertissement formel du 5 octobre 2020, l'assuré a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable.

aa) Quoi qu'il en dise, le recourant a bien reçu un avertissement dont la procédure s'est déroulée en deux étapes, soit l'entretien du 8 septembre 2020 suivi du récapitulatif écrit daté du 5 octobre 2020 et signé par les parties avec un exemplaire destiné à l'assuré.

Dans son courrier d'avertissement du 5 octobre 2020, l'employeur a émis des griefs non pas quant à la qualité du travail fourni par le recourant, mais quant à sa gestion des horaires et son assiduité, lui reprochant de ne pas avoir observé les prescriptions applicables en matière de temps de travail et d'avis d'absences ainsi que de ne pas avoir signalé qu'il était sous-occupé. Une fois ce constat posé, l'employeur invitait l'assuré à veiller à ce que ce type d'attitude ne se renouvelle pas.

L'intitulé du récapitulatif (avertissement) ainsi que son contenu, en particulier le premier paragraphe de la conclusion, sont on ne peut plus clairs. De plus, les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement précité sont précis et clairement explicités. Quand bien même les conséquences d'une absence d'amélioration n'ont pas été expressément indiquées, l'assuré ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'attitude inadéquate. Tout au moins devait-il s'attendre à être congédié s'il ne faisait pas d'efforts, ce qu'à aucun moment il ne soutient avoir fait.

On relèvera à ce stade que le recourant ne prétend ni ne démontre avoir contesté la lettre d'avertissement, alors 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 importantes assorties d'un risque sérieux et concret de licenciement affaiblit considérablement ses allégations quant à un comportement exempt des reproches tels que formulés par l'employeur. 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.

bb) Force est de constater que l'attitude globale de l'assuré n'a pas été adéquate compte tenu de son statut d'employé. Dans son recours, l'assuré fait valoir divers griefs, dont certains n'ont aucune pertinence au regard de l'objet du litige, savoir le caractère fautif ou non de la perte de travail (cf. considérant 2 ci-dessus), tels que le retard dans le versement du salaire de janvier 2021, les erreurs de décomptes des heures supplémentaires et l'absence d'établissement du certificat de travail. Au demeurant, aucun des arguments soulevés par le recourant ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement, étant précisé que la qualité de son travail n'est pas réellement mise en cause. Ses affirmations selon lesquelles les faits ayant motivé son licenciement seraient erronés n'emportent pas la conviction. Simples allégations, elles ne sont corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier. Tel que constitué, celui-ci fait plutôt état du non-respect des règles de fonctionnement de l'entreprise en matière d'horaires de travail et d'avis d'absence, règles pourtant dûment posées et expliquées. En pareilles circonstances, l'employeur était en droit de donner au recourant des instructions particulières sur l'exécution du travail et la conduite à adopter, et il était de son devoir de les observer selon les règles de la bonne foi (art. 321dCO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). On ne peut pas non plus suivre le recourant lorsqu'il affirme qu'il n'aurait pas reçu la formation promise, dans la mesure où son employeur lui reprochait son manque d'assiduité dans les tâches confiées. De même, le recourant n'apporte aucune offre de preuve utile permettant de contrecarrer l'allégué de l'employeur selon lequel l'avertissement n'avait pas été suivi d'effet et de justifier une instruction complémentaire (cf. considérant 4b ci-dessus).

c) Sur le vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que le comportement inapproprié de l'assuré a nui au bon fonctionnement de l'entreprise qui l'employait et que c'était en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, le recourant a créé un climat de travail, ayant conduit à une rupture des liens de confiance. Dans ces circonstances, étayées par écrits, l'employeur était légitimé à résilier les rapports de 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 l'espèce, l'intimée n'a pas versé

dans l'arbitraire en retenant que le recourant était responsable de son chômage et en rendant 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.

a) 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, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, Schulthess 2014 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 1er 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).

On précisera enfin que, dans ses directives au moyen desquelles le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) - autorité de surveillance en matière d'exécution de la LACI et d'application uniforme du droit - a édicté une échelle des suspensions à l'intention des caisses de chômage, aucun barème spécifique n'est prévu dans l'hypothèse où l'assuré est sans travail par sa propre faute pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (cf. Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage [IC], D75 ch. 1.B).

b) En l'occurrence, l'intimée s'est fondée sur le Bulletin LACI IC (D75, ch. 1.B). En application de cette directive, la faute, lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, peut être qualifiée de légère à grave en fonction des circonstances.

L'intimée a retenu une faute moyenne, en partant du milieu de la fourchette (seize à trente jours). Le raisonnement de l'intimée peut être confirmé du fait qu'il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. A cet égard, le SECO préconise ce qui suit pour apprécier la faute de l'assuré (Bulletin LACI IC, D75, ch. 1.B) :

« Les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction ; leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en compte. »

Dans le cas présent, il y a lieu de retenir la persistance d'une attitude inadéquate entre l'avertissement du 8 septembre 2020 et la résiliation des rapports de travail pour le 31 janvier 2021. Le recourant ne soulève au demeurant aucun argument qui permette de remettre en cause l'appréciation de l'intimée, si bien qu'il n'existe aucun motif de s'en écarter.

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

8. 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 18 mars 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

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

La juge unique : Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- M. C. _____,

- 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).

Le greffier :