

# FR\_GERICHTE 605 2020 4 vom 4. Dezember 2020

FR Kantonsgericht, 2020-12-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2020\\_4](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2020_4)

FR: FR\_GERICHTE 605 2020 4 du 4 décembre 2020

IT: FR\_GERICHTE 605 2020 4 del 4 dicembre 2020

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 2

Selon l'art. 30 al. 1 let. a de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. La suspension est dans un tel cas prononcée par la caisse de chômage (art. 30 al. 2 in fine LACI).

#### E. 2.1

L'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) précise qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi. Dans le cadre de cette disposition, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible.

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 309, n. 37 ad. art. 30 et les références jurisprudentielles citées). En effet, selon le Tribunal fédéral, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. En particulier, un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (arrêt TF 8C\_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées). Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (Bulletin LACI ICI Marché du travail / assurance-chômage, D24; RUBIN, op. cit., p. 305, n. 23 ad. art. 30).

#### E. 2.2

En revanche, lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur (arrêt TF 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et les références citées). Dans ce dernier cas de figure et indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé, les faits devront être appréciés non pas au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, mais de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, à teneur duquel est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11 (Bulletin LACI IC, D25; RUBIN, op. cit., p. 309, n. 34 ad. art. 30 et les références jurisprudentielles citées). Ainsi, pour qu'une suspension se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (relation de causalité). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (RUBIN, op. cit., p. 306, n. 24 ad art. 30, et les références jurisprudentielles citées).

### **E. 3**

D'après la jurisprudence développée en matière de chômage fautif, 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. Ainsi, 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 (arrêts TF 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1; 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées), les employeurs pouvant être tentés d'exagérer le responsabilité de l'assuré dans le processus de résiliation (RUBIN, op. cit., p. 308, n. 31 ad. art. 30). Si, malgré les moyens mis en œuvre d'office par le juge pour établir la vérité du fait allégué par une partie, conformément au principe inquisitoire, ou par les parties selon le principe de leur obligation de collaborer, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance prépondérante pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui entendait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (arrêt TC FR 605 2015 291 du 25 août 2017 consid. 2c et les références citées).

### **E. 4**

Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si l'autorité intimée était fondée à prononcer une suspension d'une durée de 42 jours timbrés dans l'exercice du droit à l'indemnité du recourant, en d'autres termes si ce dernier doit se voir imputer un chômage fautif.

#### **E. 4.1**

Il ressort des pièces du dossier que le recourant travaillait depuis le 1er juin 2016 dans un premier temps au service de la société D. \_\_\_\_\_ SA, puis de B. \_\_\_\_\_ SA en tant que responsable des finances avec le titre de mandataire commercial et le statut de cadre moyen. Il touchait un salaire mensuel brut de CHF 11'000.- pour la première année, puis CHF 11'500.- dès janvier 2017 et enfin CHF 12'000.- depuis janvier 2018. Le contrat de travail prévoyait notamment, une fois la période d'essai de trois mois passée, un délai de résiliation de six mois (dossier Caisse, p. 142). Le 26 février 2018, l'employeur a convoqué le recourant à une séance fixée le premier jour de ses vacances planifiées de longue date, durant laquelle il a formulé divers manquements oralement et par écrit. Un avertissement a été notifié au recourant dans lequel il était précisé qu'une résiliation des rapports de travail serait inévitable si les agissements incriminés venaient à se reproduire (dossier Caisse, p. 96 s.). Après une semaine de réflexion, le recourant a averti le directeur général par courriel du 4 mars 2018 qu'il présenterait sa démission dès le lendemain matin en précisant qu'il souhaitait aider la société durant les six mois de son délai de congé (dossier Caisse, p. 35).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 Le 5 mars 2018, il a été convoqué à une réunion nommée "points finances", lors de laquelle il a été informé que son but était en réalité la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat. Son employeur lui a reproché par oral

et par écrit divers manquements, dont certains auraient été découverts lors de son absence (cf. rapport, dossier Caisse, p. 94), puis lui a laissé le choix entre signer un courrier de démission avec effet immédiat établi par ses soins ou se voir signifier son licenciement avec effet immédiat (cf. requête de conciliation du recourant du 27 juin 2018, points 32-38, dossier Caisse, p. 44 et réponse de l'employeur, dossier Caisse, p. 26 s.). L'intéressé a choisi de signer la lettre, par laquelle il reconnaît avoir commis des manquements professionnels et violé son devoir de diligence et de fidélité. Il a renoncé également à ses bonus financiers 2017-2018 ainsi qu'à toute autre indemnité, à l'exception du paiement de son solde de vacances (dossier Caisse, p. 93). Par courrier recommandé du 12 mars 2019, il a informé son employeur qu'il avait signé ledit document sous fortes pressions psychologiques dans la mesure où il avait été surpris du véritable but de la séance et des points qui lui étaient reprochés. Il explique qu'il lui a été difficile de se défendre face à ces accusations et qu'il a été placé devant le choix de démissionner ou de se voir licencier, les deux avec effet immédiat. Il a tout de même confirmé son accord sur le principe de la résiliation des rapports de travail, en contestant toutefois l'effet immédiat et en sollicitant le respect du délai de résiliation de six mois (dossier Caisse, p. 82).

#### **E. 4.2**

Le 13 mars 2018, il s'est inscrit à l'assurance-chômage et prétend à des indemnités dès cette date. L'employeur a confirmé la résiliation immédiate du recourant par courrier du 6 avril 2018, réfutant toute pression psychologique subie durant l'entretien et précisant que de nouveaux éléments de nature à justifier une résiliation immédiate pour justes motifs auraient été découverts (dossier Caisse, p. 80). Le 14 mai 2018, le recourant a fini par se désinscrire du chômage en raison de la reprise d'un emploi en tant que responsable finance et administration pour le compte de E.\_\_\_\_\_ SA à F.\_\_\_\_\_ (cf. confirmation de désinscription du 14 mai 2018 et nouveau contrat de travail, dossier Caisse, p. 56 et 62)

#### **E. 4.3**

Au vu de ces éléments, la Caisse a voulu entendre l'ancien employeur sur le motif qui aurait fondé un licenciement immédiat. Par courrier du 20 avril 2018, ce dernier a indiqué qu'il aurait été motivé par la violation de l'obligation de diligence et de fidélité, notamment la sauvegarde de ses intérêts légitimes, causant un dommage économique important pour la société (dossier Caisse, p. 76) Si l'on se penche plus précisément sur les pièces figurant au dossier, les manquements reprochés par ce dernier ont d'abord été exposés lors de l'avertissement du 26 février 2018 puis lors de la séance du 5 mars 2018.

##### **E. 4.3.1**

Il ressort en effet de l'avertissement du 26 février 2018 et des explications fournies au stade de la conciliation entre les deux parties que le recourant n'aurait pas mené à bien l'intégration d'un projet d'Enterprise Resource Planning (ERP) aux côtés de l'entreprise G.\_\_\_\_\_ SA, la responsabilité lui incombant de par sa qualité de chef de projet.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 Il s'agit d'un "progiciel" permettant "de gérer l'ensemble des processus d'une entreprise en intégrant l'ensemble de ses fonctions, dont la gestion des ressources humaines, la gestion comptable et financière, l'aide à la décision, mais aussi la vente, la distribution, l'approvisionnement et le commerce électronique" (consulté sur le site Wikipédia à la date de l'arrêt). Le projet ERP litigieux a fait l'objet de nombreux problèmes: retards, dépassement du budget initial, conflits entre un membre de l'équipe du recourant et la société externe mais surtout une impossibilité d'établir des factures pendant deux mois

durant le début de l'année 2018, ce qui aurait causé, selon l'ancien employeur, de graves répercussions sur la gestion financière de la société et sur son image auprès des débiteurs et créanciers. Lors de l'avertissement du 26 février 2018 adressé au recourant, l'ancien employeur reproche différents problèmes spécifiques à la mise en place de ce système, notamment de ne pas avoir informé sa hiérarchie quant aux problèmes rencontrés dans ce cadre. Le recourant, quant à lui, conteste avoir violé son devoir d'information, et justifie notamment le retard dans la facturation par le fait qu'une telle migration nécessitait du temps après son lancement (cf. réponse de l'assuré à l'avertissement, point 4, dossier Caisse, p. 85).

#### **E. 4.3.2**

Le rapport du 5 mars 2018, quant à lui, regroupe les manquements du recourant en six catégories, que celui-ci a pris la peine de commenter dans un document (cf. réponse de l'assuré au rapport du 5 mars 2018, dossier Caisse, p. 87-92). Sont reprochés au recourant: - Des manquements liés à l'obligation d'informer le directeur général à plusieurs reprises, sur l'état des liquidités (contestés par le recourant), l'état du service complet du département des finances (non-contesté) et l'état de l'avancement d'un projet ERP qui était sous sa responsabilité (contesté); - Des problèmes particuliers audit projet, notamment la non prise en compte des remarques et mise en garde des intervenants (en partie contestés); - Le blocage de l'accès du directeur général au programme informatique "H. \_\_\_\_\_" – application permettant de visualiser l'ensemble des finances et des paiements de la société – sans l'informer et le manque de respect à son supérieur (non-contesté); - Des difficultés liées à la situation des débiteurs et créanciers, notamment l'absence d'information de la situation critique (en partie contestées); - Des problèmes liés aux liquidités, comme l'absence d'actualisation de leur état (non- contestée) et l'absence d'information alors que leur état était connu depuis longtemps par le recourant (contestée); - Des manquements afférents au service comptable, notamment une organisation totalement défailante (contestée), des avertissements sur la situation critique non pris en compte (non-contestés), l'absence de considération pour ses collaborateurs (contestée). Ces deux derniers points mettent en lumière des éléments, qui auraient été découverts, selon l'ancien employeur, après l'avertissement du 26 février 2018.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 Dans sa réponse à la requête de conciliation, celui-ci explique qu'à la fin de l'entretien durant lequel il a signifié au recourant un avertissement, il aurait demandé à ce dernier si d'autres problèmes ou difficultés que ceux évoqués existaient, ce à quoi le recourant aurait répondu par la négative. Il fait valoir qu'à ce stade, les problèmes liés aux liquidités n'avaient pas encore été évoqués (point 26.4, dossier Caisse, p. 24) Il allègue par ailleurs que, durant la semaine de vacances du recourant planifiée du 26 février au 2 mars 2018, étant précisé qu'il avait déjà bénéficié d'une semaine de vacances du 12 au 16 février 2018, deux chefs comptables auraient informé la direction des problèmes de liquidités que plusieurs sociétés de B. \_\_\_\_\_ SA rencontraient et du fait que le recourant leur aurait demandé de ne pas les révéler. Plus grave encore selon lui, est le blocage de l'accès du directeur général au programme informatique "H. \_\_\_\_\_", juste avant son départ en vacances (point 29, dossier Caisse, p. 25).

#### **E. 4.4**

De son côté, le recourant reconnaît avoir commis certaines erreurs reprochées mais se défend, dans l'ensemble, d'avoir été le seul responsable des défaillances à la suite de

l'intégration du système ERP. Concernant le blocage d'accès du directeur général reproché et le manque de respect à son égard, il accepte cette critique mais affirme que des problèmes de licences sont survenus dans ledit programme et qu'un spécialiste devait venir le 6 mars 2018 pour les régler (cf. réponse de l'assuré au rapport du 5 mars 2018, point 3, dossier Caisse, p. 90). A son sens, les difficultés liées à la situation des débiteurs et créanciers existaient bel et bien, mais il en aurait informé ses supérieurs suffisamment tôt. De même, il reconnaît l'existence de problèmes dans les liquidités et leur dégradation rapide, mais explique que la situation n'était pas nouvelle et préexistait déjà une année auparavant (cf. annexe 5, bordereau du recourant). Il admet également son retard dans l'information du directeur général sur les liquidités, en précisant l'avoir informé en toute transparence (cf. réponse de l'assuré au rapport du 5 mars 2018, points 1.2 et 5, dossier Caisse, p. 88, 90 s.). L'intéressé reconnaît au demeurant n'avoir délibérément pas suivi certains avertissements émis au sein du service comptable (cf. idem, point 6.5, dossier Caisse, p. 91) mais estime que les autres accusations sont sans fondement (cf. idem, p. 91). Il conclut qu'aucun motif grave ne saurait être invoqué pour justifier la résiliation immédiate et pense qu'il "dérangeai[t] certaines personnes et qu'elles ont eu « [sa] peau »" (idem, p. 91 s.)

## **E. 5**

mars 2018, que le recourant signe ou non la lettre de démission lors de l'entretien (cf. lettre de réponse aux questions formulées par la Caisse, datée du 20 avril 2018, dossier Caisse, p. 76). Par conséquent, l'ensemble des pièces du dossier sont de nature à établir qu'au moment déterminant, le recourant n'avait pas la possibilité de négocier un quelconque départ dans le respect de son délai de congé de six mois et n'a eu d'autre choix que d'accepter la résiliation immédiate de ses rapports de service. L'on est donc en présence d'une résiliation réputée comme émanant de l'employeur au sens de la jurisprudence susmentionnée (consid. 2.2), et non pas de l'employé. Il importe peu dès lors de savoir si le recourant aurait dû, au vu de sa formation et de ses qualifications professionnelles, se rendre compte qu'il ne devait pas signer la lettre de démission et se laisser signifier son congé, comme l'a pourtant considéré l'autorité intimée.

### **E. 5.1**

A cet égard, le recourant prétend avoir subi de fortes pressions psychologiques, voire presque physiques, lors de la séance du 5 mars 2018 durant laquelle il a été mis devant le choix de résilier lui-même les rapports de travail de manière immédiate, en apposant sa signature sur le document établi par les soins de son employeur, ou d'accepter d'être congédié, avec effet immédiat.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 L'ancien employeur, quant à lui, reconnaît l'avoir placé devant un tel choix, mais réfute catégoriquement avoir exercé une quelconque contrainte sur l'intéressé pour qu'il signe la lettre de démission. Cela étant, le recourant n'a pas attesté de troubles psychologiques ou physiques, par exemple par la production d'un certificat médical. L'on se doit tout de même de relever que l'ancien employeur a sciemment dissimulé le véritable but de l'entretien en lui attribuant une dénomination trompeuse, ce qui a manifestement dû déstabiliser le recourant, cela à plus forte raison à son retour de vacances. Si à la veille de cet entretien, celui-ci avait certes exprimé sa volonté de démissionner dans le respect du délai de congé, cela n'en atténuait pas moins sa surprise.

### **E. 5.2**

L'approche de la direction visant absolument à mettre un terme aux relations de travail démontre que le recourant n'avait en réalité pas d'autre choix que d'accepter la résiliation immédiate de son contrat de travail. D'ailleurs l'employeur lui-même a reconnu que le licenciement aurait eu lieu dans tous les cas le

## **E. 6**

A ce propos, il s'agit d'examiner si le recourant a donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail, ce que précisément, l'autorité intimée à omis de déterminer.

### **E. 6.1**

A la lumière des éléments précités, la Cour constate que le motif sur lequel est fondée la résiliation immédiate réside dans le fait qu'il aurait violé son obligation de diligence et de fidélité, notamment la sauvegarde des intérêts légitimes de son employeur, causant un dommage économique important pour la société. Il est évident qu'en tant que chef de projet pour l'intégration d'un système ERP, il lui incombait de veiller au bon fonctionnement de sa mise en place au sein de la société. L'on se doit de faire remarquer qu'il a accepté de mener ce projet, sans émettre de réserve sur sa praticabilité. Si tant est que la responsabilité de cet échec ne saurait entièrement lui être imputée, – ce qui n'est pas établi – il a, selon toute vraisemblance, commis certaines erreurs dans la conduite de l'intégration du projet, provoquant d'importants retards dans la facturation de la société. Cette situation a ainsi donné lieu à l'avertissement du 26 février 2018.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11

### **E. 6.2**

Il apparaît par ailleurs que la découverte d'agissements ultérieurs a entraîné la rupture définitive du lien de confiance existant entre la société et le recourant, la continuation des rapports de travail ne pouvant dès lors plus être envisagée du point de vue de l'employeur. Bloquer l'accès du directeur général durant une semaine à un programme informatique, permettant de visualiser l'ensemble des finances et des paiements de la société, sans l'en informer, qui plus est, juste avant de partir en vacances, constitue sans aucun doute un motif suffisant pour justifier la résiliation immédiate des rapports de travail. Le fait qu'il existait, selon le recourant, des problèmes de licences n'atténuent pas moins sa faute, dans la mesure où il aurait dû à tout le moins en informer le directeur général, cela d'autant plus que la situation en matière de facturation devenait critique. C'est du reste ce point qui a été qualifié par l'ancien employeur de particulièrement grave au regard de l'ensemble des manquements qui lui étaient reprochés (cf. réponse de l'employeur à la requête de conciliation, point 29.5, dossier Caisse, p. 25). Même si la validité du licenciement pour justes motifs n'a pas été confirmée par jugement, il est certain que le recourant devait être conscient d'avoir outrepassé ses fonctions en empêchant le directeur général de s'informer sur l'état des finances de la société. Ce manquement suffit à lui seul à lui imputer un chômage fautif. La question de savoir si son devoir d'information concernant les liquidités a réellement été violé peut dès lors rester ouverte.

### **E. 6.3**

Dans ces circonstances, la Cour de céans retient que le recourant a bel et bien, par son comportement, donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et a ainsi pris le risque de causer, par sa propre faute, son chômage. C'est donc à juste titre que

l'autorité intimée a prononcé une mesure de suspension en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

## **E. 7**

Reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

### **E. 7.1**

Conformément à l'art. 30 al. 3, 3ème phr. LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. D'après l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure 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). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (al. 4 let. a). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts TF 8C\_425/2014 du

### **E. 7.2**

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et de l'art. 44 al. 1 let. a OACI exposés ci-dessus. Quand bien même ce motif de suspension ne figure pas dans la liste des cas de faute

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est ce type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (arrêt TF C 73/99 du 1er octobre 1999 consid. 2a). On précisera en outre que, dans ses directives au moyen desquelles le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO) 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 IC, D75 ch. 1.C). Enfin, selon l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le délai de suspension dans l'exercice 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.

### **E. 7.3**

En l'occurrence, l'autorité intimée a considéré que le recourant a commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 let. c OACI, prononçant une mesure de 42 jours de suspension. Concernant la durée de la suspension, elle précise s'être référée, à titre comparatif, à la suspension d'une durée comprise entre 34 et 41 jours s'agissant du refus d'un emploi convenable d'une durée déterminée de six mois. Le recourant ayant anticipé de six mois et demi son départ de la société, elle estime qu'il était justifié de prononcer une durée légèrement supérieure à celle prévue par ce barème.

### **E. 7.4**

Force est de constater que l'appréciation de l'autorité relative à la gravité de la faute paraît en tous points conforme au droit et à la jurisprudence susmentionnés. En revanche, pour la durée de la suspension, il convient de s'écarter du raisonnement qui précède, la résiliation

des rapports de travail ayant en réalité émané de l'employeur et non du recourant. Afin de prendre en considération dans une plus juste mesure les circonstances du cas particulier, il se justifie de réduire de 42 à 35 indemnités journalières la suspension prononcée, soit à une durée supérieure à la durée minimale de 31 jours que semble appliquer l'administration en cas de chômage fautif (cf. arrêt TC FR 605 2018 264 consid. 4.2; voir ég. 605 2017 195, 605 2018 56). On retiendra par ailleurs que cette mesure de suspension correspond bien moins à une "sanction" qu'à la part de responsabilité prise par le recourant dans la survenance de la perte de son emploi et ses conséquences économiques, lesquelles n'ont de toute évidence pas à être entièrement supportées par l'assurance-chômage. Au demeurant, le fait que l'intéressé a retrouvé un emploi pour le 14 mai 2018 n'est pas de nature à atténuer la gravité de sa faute, la durée de la suspension étant exclusivement fixée en fonction du comportement fautif de l'assuré et non pas en fonction de la durée effective du chômage (cf. arrêt TF C 81/05 du 29 novembre 2005 consid. 6.2 et les références citées). 8. Au vu de tout ce qui précède, le recours du 2 janvier 2020 est partiellement admis et la décision sur opposition du 3 décembre 2019 réformée en ce sens que la durée de suspension du droit aux indemnités du recourant est réduite de 42 à 35 jours timbrés.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice. la Cour arrête : I. Le recours est partiellement admis. Partant, la décision sur opposition est réformée en ce sens que la suspension du droit à l'indemnité est réduite à 35 jours, dès le 6 mars 2018. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 4 décembre 2020/tch Le Président : La Greffière :

## **E. 12**

août 2014 consid. 5.1; 8C\_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1 et les références citées). En cas de recours, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2 et arrêt TF C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.