

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1209/2024

ATAS/774/2024

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 9 octobre 2024**

**Chambre 4**

En la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

recourante

contre

**OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI**

intimé

**Siégeant : Catherine TAPPONNIER, Présidente; Dana DORDEA et Christine LUZZATTO, Juges assesseurs**

---

**EN FAIT**

- A.**
- a.** Madame A \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante) est née le \_\_\_\_\_ 1979, d'origine ukrainienne et ressortissante suisse depuis mars 2024.
  - b.** Son employeur B \_\_\_\_\_ a résilié son contrat le 3 mars 2023 avec effet 30 avril 2023.
  - c.** L'assurée a signé un contrat de travail le 26 avril 2023 avec C \_\_\_\_\_ (ci-après : C \_\_\_\_\_ ou l'employeuse), à teneur duquel elle était engagée à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023 comme comptable pour une durée indéterminée. Le taux d'activité était fixé à 100% jusqu'au 30 juin 2023 et à 80% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023.
  - d.** L'assurée s'est inscrite auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE ou l'intimé) le 16 août 2023 pour un placement dès le lendemain à 100%.
  - e.** Le 1<sup>er</sup> octobre 2023, l'assurée a informé le service juridique de l'OCE qu'elle travaillait à 80% dans une fiduciaire. Elle avait appris qu'en août 2023 elle pouvait avoir une différence de salaire par rapport à la décision de chômage d'août 2022. Elle ne savait pas qu'elle devait postuler comme une personne sans aucun emploi. Son conseiller lui avait expliqué la procédure et maintenant, elle allait suivre ses instructions pour bien postuler.
  - f.** Dans un courriel du 6 décembre 2023, la Caisse de chômage UNIA (ci-après : la caisse) a informé D \_\_\_\_\_ (ci-après : D \_\_\_\_\_) que, comme précisé à plusieurs reprises, le formulaire d'attestation de gains intermédiaires de l'assurée, qui n'était pas rempli ni signé par celle-ci, n'était pas valable. La caisse avait fait la demande directement auprès de l'employeuse, mais sans succès. Un rappel partait ce jour. Au bout du troisième rappel, la caisse se verrait obligée de dénoncer l'employeuse au Ministère public pour non collaboration avec les assurances sociales.
  - g.** Le 8 décembre 2023, l'employeuse a informé la caisse que l'assurée avait été engagée à 100% dès le 1<sup>er</sup> mai 2023 sur la base d'un contrat de durée indéterminée. Par la suite, sur demande de celle-ci, son temps de travail avait été réduit à 80% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 alors que la société aurait préféré qu'elle travaille à 100%. L'assurée avait invoqué des besoins personnels, ce qu'elle avait encore confirmé récemment. Pour ces raisons, l'employeuse avait contacté la caisse afin de relever que les documents ne devaient selon elle pas être remplis, puisque l'assurée ne voulait pas travailler à 100%. Si celle-ci devait effectuer des recherches à la demande de la caisse, cela poserait des problèmes. L'assurée ne pouvait pas accepter un poste auprès d'une société concurrente, en raison de son obligation de fidélité et de confidentialité, qui était détaillée dans son contrat de travail.
  - h.** La caisse a adressé un courriel le 15 décembre 2023 à D \_\_\_\_\_ lui confirmant qu'elle avait l'obligation de remettre le formulaire d'attestation de gains intermédiaires pour l'assurée. Suite à leur entretien téléphonique du 24 octobre

2023, la caisse avait contacté l'assurée afin de savoir si elle maintenait sa demande d'indemnité. Celle-ci lui avait confirmé qu'elle souhaitait faire valoir son droit à l'indemnité journalière et c'était pour ce motif que la caisse avait réclamé à la société le formulaire d'attestation de gains intermédiaires. La caisse prenait note que l'assurée avait souhaité réduire son temps de travail le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**i.** Le 20 décembre 2023, la caisse a demandé à l'assurée de répondre à un questionnaire afin de clarifier les circonstances de la diminution de son taux d'occupation auprès de son employeuse.

**j.** Le 21 décembre 2023, l'assurée a répondu à la caisse qu'elle avait signé un contrat en avril 2023 avec l'employeuse avec un taux évolutif de 100 à 80% d'un commun accord. Elle aurait accepté n'importe quel taux de 50 à 100% pour obtenir ce travail. Aujourd'hui, elle travaillait bien à 80% selon la charge de travail. Donc ni elle ni son employeur n'envisageaient de changer son contrat. Elle se sentait libre de chercher un emploi supplémentaire à 20% sans mettre son employeur principal en conflit avec son obligation de non concurrence.

**k.** Par courriel du 4 janvier 2024, la caisse a demandé à l'OCE de statuer sur la renonciation par l'assurée à la possibilité de travailler à 100% et son aptitude au placement.

**l.** Le 30 janvier 2024, le service juridique de l'OCE a posé des questions à l'assurée dans le cadre de son droit d'être entendue sur l'examen de son aptitude au placement.

**m.** Le 2 février 2024, l'assurée a répondu au service juridique de l'OCE que depuis son inscription en août, elle répondait chaque mois à toutes les questions en transparence. Elle répétait une fois encore ses réponses par écrit en lui demandant de ne pas la mettre en confrontation constante avec son employeuse. Les déclarations de celle-ci étaient exactes. Dans sa logique, elle avait complété avec le taux d'activité souhaité. Dès la conclusion de son contrat de travail, en avril, il était prévu que compte tenu de l'activité importante à cette période de l'année pour une fiduciaire et des nouveaux mandats (fiduciaire créée en 2023), elle travaillerait à 100%. Le passage à 80% avait été discuté pour une période plus creuse. Son taux d'activité correspondait aux besoins de l'entreprise et elle préférait travailler à 80% plutôt que se retrouver sans emploi. Son travail consistait à effectuer de la saisie comptable et elle pouvait travailler pour un autre employeur à 20% sans violer son obligation de confidentialité. Sa disponibilité était de 20 à 100% pour un nouvel employeur, avec un salaire de 20 à 30% supérieur à son salaire actuel. Chaque mois, elle avait complété le formulaire de chômage qui correspondait à la réalité. En conclusion, elle recherchait un poste à 20% en complément de son emploi actuel ou un 100% en cas de rémunération supérieure (20 à 30% au minimum). Elle pouvait également sous-traiter les boucllements de comptabilité de sociétés.

**n.** Par décision du 28 février 2024, l'OCE a déclaré l'assurée apte au placement à raison d'une disponibilité à l'emploi de 80% dès le 17 août 2023. Il était établi qu'elle s'était réinscrite à l'OCE en déclarant être disposée à travailler à 100% dès le 17 août 2023, suite à la baisse de son taux d'activité à 80% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Son employeuse avait informé la caisse que c'était à la demande de l'assurée que son taux avait été réduit à 80% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour des besoins personnels. Il n'y avait aucune raison de douter des propos de l'employeuse, qui n'avait aucun motif de vouloir nuire à l'assurée.

Ainsi, il y avait lieu de retenir que cette dernière était disposée et disponible à prendre un emploi à 80%, étant précisé qu'au vu de la clause de confidentialité prévue dans son contrat et des déclarations de l'employeuse, elle ne pouvait pas accepter un poste auprès d'une société concurrente. Partant, il y avait lieu de déclarer l'assurée apte au placement pour une disponibilité à l'emploi de 80%.

**o.** Le 13 mars 2024, l'assurée a formé opposition à cette décision, faisant valoir qu'elle était disponible pour ou travail à 100%, 80%, 50% ou 20%. Cela dépendait de ce qu'elle pouvait gagner et du climat de travail. Elle n'avait pas de raison de refuser un emploi à 100% ou à tout autre taux qui lui permettaient de vivre et payer ses factures. Bien sûr, elle choisirait un emploi à 80% s'il lui permettait de gagner autant qu'un autre emploi à 100%, mais cela ne signifiait pas qu'elle n'était pas disponible pour travailler à 100%.

**p.** Le 28 mars 2024, l'employeuse a informé l'assurée qu'elle avait décidé de la libérer immédiatement de son obligation de travailler. Cette décision était conditionnée à la fin effective du contrat de travail le 31 mai 2024.

**q.** Par décision du 5 avril 2024, l'OCE a rejeté l'opposition de l'assurée, considérant qu'elle n'avait pas démontré, au stade de l'opposition, qu'elle serait disposée à prendre un emploi salarié à plein temps, dès lors qu'elle n'indiquait pas les raisons pour lesquelles elle avait demandé la diminution de son taux d'activité de 100 à 80% auprès de son ancienne employeuse. Les informations transmises par cette dernière n'avaient pas de raison d'être mensongères. C'était à juste titre que l'OCE avait retenu que l'assurée n'était disposée à prendre un emploi salarié qu'à hauteur d'un taux de 80%.

**B. a.** Le 12 avril 2024, l'assurée a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre de céans). Elle avait toujours été apte à travailler à 100% ou à tout autre taux, tout dépendait des conditions salariales et des moyens de l'entreprise. Le contrat évolutif qu'elle avait signé avec son employeuse d'un commun accord en avril 2023 s'expliquait par le fait qu'à l'époque, le taux d'activité était moins important pour elle que la possibilité de travailler et d'avoir un contrat à durée indéterminée. Elle avait pensé ne pas devoir être une charge supplémentaire pour l'entreprise, qui venait de commencer ses activités de fiduciaire. Elle voulait surtout ce travail avec un contrat stable, pas trop chargé pour l'entreprise. En plus, elle avait eu

précédemment une mauvaise expérience de deux mois avec une fiduciaire où elle avait été considérée comme trop payée d'après les rumeurs. Par la suite, avec l'employeuse, son taux d'activité n'avait pas vraiment été discuté. Elle avait attendu de passer la période d'essai pour se renseigner concernant sa perte de gain et les démarches à suivre. Elle cherchait du travail supplémentaire, avec des services comptables, fiscaux ou des traductions sur son taux de 20% qui était libre. Sa volonté avait toujours été de travailler, de gagner et de développer sa carrière professionnelle. Ses recherches d'emploi étaient majoritairement à 100%.

**b.** Par réponse du 13 mai 2024, l'intimé a persisté dans les termes de ses décisions des 28 février et 5 avril 2024. L'employeuse de la recourante avait confirmé par écrit que celle-ci avait requis la diminution de son taux de travail de 100 à 80% pour motif personnels et la recourante ne la contredisait pas, ni ne précisait lesdits motifs.

**c.** Le 16 mai 2024, la recourante a confirmé qu'elle ne connaissait pas de motifs personnels qui ne lui permettraient pas de travailler à 100% ou de demander la diminution de son taux. Elle ne savait pas non plus comment elle pouvait contredire son ex-employeuse, alors qu'elle était encore en poste. Elle ne voulait pas créer de conflit supplémentaire au sein de son travail en raison des questions de l'OCE.

**d.** Lors d'une audience du 19 juin 2024, la recourante a notamment indiqué à la chambre de céans qu'elle comprenait bien le français et qu'elle pouvait écrire ses courriers seule. Elle vivait en Suisse depuis douze ans. Elle s'était inscrite une première fois au chômage, après que son contrat avait été résilié par la fiduciaire pour laquelle elle travaillait, mais n'avait pas touché d'indemnités, car elle avait retrouvé un emploi. La fiduciaire qui avait résilié son contrat avait été vendue à l'employeuse qui l'avait engagée.

Celle-ci venait d'être créée et il y avait des doutes sur la question de savoir si les anciens clients allaient rester. Au début, elle n'avait pas réfléchi à la question du taux. Comme les clients étaient nouveaux, il y avait beaucoup de travail de saisie de leurs coordonnées. En avril, il avait été convenu avec l'employeuse qu'elle travaillerait à 100% pour effectuer cette saisie. Personne n'était au clair sur le travail qu'elle aurait par la suite, si ce n'est qu'il y en aurait moins. Rien de précis n'avait été décidé au niveau du taux d'activité pour la suite. Elle était contente de travailler quel que soit le taux d'activité. S'agissant de la réduction de son d'activité de 100% à 80%, il lui semblait que son employeuse était d'accord depuis le début. Elle ne lui avait pas dit que cela l'arrangeait de travailler à 80% pour des questions personnelles. Elle ne savait pas si son nouveau travail allait durer, car il était lié à l'ancienne fiduciaire qui l'avait licenciée pour des questions de comportement qu'elle contestait. Elle pensait qu'elle pourrait utiliser le 20% sans travail pour rechercher un emploi et/ou avoir une sécurité avec le chômage et assurer ses arrières. Si elle avait trouvé un autre travail à 100% ou un 80% avec un salaire plus élevé et un meilleur travail, elle aurait démissionné. Elle aurait pu

rester au chômage à 100%, ce qui lui aurait permis de gagner plus qu'en travaillant pour l'employeuse.

Elle avait attendu le 17 août pour se réinscrire au chômage, après les trois mois d'essai, car elle ne voulait pas parler au début du chômage à son employeuse pour ne pas risquer de perdre son emploi. Après son inscription, celle-ci avait été interpellée par le chômage sur la question des gains intermédiaires. Son employeuse ne pouvait envisager qu'elle cherche un emploi ailleurs en restant à son service pour une question d'image. Au début, les décisions de son emploi avec l'employeuse étaient prises par D\_\_\_\_\_, qui s'occupait de ses ressources humaines.

Elle était divorcée et mère d'une fille de 11 ans, pour laquelle elle recevait une pension alimentaire de CHF 500.- de l'Hospice.

À 80% ou 100%, elle pouvait couvrir ses besoins financiers, mais pas à moins. Elle n'avait pas besoin de travailler à 80% pour sa fille, car le père de celle-ci ne travaillait pas et s'en occupait. Travailler à 80% n'était pas important pour elle. Tout était une question de salaire.

**e.** Sur demande de la chambre de céans, le directeur général de l'employeuse Monsieur E\_\_\_\_\_, a indiqué par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2024 qu'il avait discuté de l'établissement du contrat de travail du 26 avril 2023 avec la recourante et notamment de son taux d'activité. Celle-ci lui avait dit que la réduction de ce taux était pour des besoins personnels, ce qu'elle lui avait encore confirmé récemment. Il était son supérieur direct et sa personne de contact principale lors de son engagement ainsi que tout au long de la collaboration. Un poste à plein temps avait été initialement proposé à la recourante. C'était exclusivement à sa demande que son taux de travail était passé de 100 à 80%, pour des raisons personnelles et bénéficier du chômage. Bien que la société aurait préféré qu'elle travaille à 100%, la recourante lui avait confirmé à plusieurs reprises le souhait de maintenir son temps de travail à 80%.

**f.** Le 25 septembre 2024, la chambre de céans a entendu E\_\_\_\_\_, qui a déclaré qu'au début, il avait été convenu que la recourante serait employée à 100% par la société. Elle avait ensuite voulu passer à 80%. Comme le contrat n'était alors pas encore finalisé, la réduction du taux d'activité avait été intégrée au contrat. Ils avaient été d'accord avec sa demande sans poser de questions sur ses motifs. Il n'y avait pas de réduction de l'activité de la société au moment où la recourante avait pris son temps partiel. Le témoin s'étonnait de la façon de faire de la recourante qui demandait une réduction du temps de travail avant de demander le chômage. Si elle n'avait pas demandé la réduction de son taux de travail, il l'aurait gardée à 100%.

Selon lui, il n'y avait pas eu de problème de communication avec la recourante, elle n'était pas claire, car elle mentait. La recourante était d'accord de travailler le

vendredi en plus de son 80% en cas de besoin, mais elle récupérait ses heures de travail supplémentaires. Elle ne lui avait pas demandé de travailler à 100%.

Il y avait de quoi l'occuper à 100%, mais il ne pouvait pas garantir qu'il aurait accepté d'augmenter son taux d'activité après trois ou quatre mois d'activité, car la qualité de son travail s'était dégradée et elle arrivait souvent en retard. Elle n'avait voulu revenir à 100% que quand elle avait eu des problèmes avec le chômage. Il n'y avait pas de raison pour la recourante d'aller au chômage alors qu'elle avait un contrat à durée indéterminée.

La recourante a contesté les dires du témoin. Il lui semblait qu'au début, ils ne savaient ni l'un ni l'autre à quel taux elle devait travailler. Il lui avait dit qu'il fallait travailler à 100% durant les deux premiers mois. Elle venait d'être licenciée de manière choquante. Elle était d'accord de travailler à 80%. Elle ne l'avait pas demandé très clairement. Elle pensait qu'un 80% était plus sûr au niveau du salaire et des coûts et que son contrat durerait plus longtemps si elle travaillait à ce taux. Elle avait proposé plusieurs fois de venir travailler le vendredi quand elle travaillait à 80% mais ils lui avaient dit que ce n'était pas nécessaire.

Tout le monde était content qu'elle travaille à 80%.

Elle se rappelait avoir dit qu'elle pouvait travailler à 100% s'il le fallait, quand l'histoire avec le chômage avait commencé, mais son directeur lui avait dit qu'il n'allait pas changer son contrat chaque fois qu'elle le demandait.

Au début, elle n'était pas sûre de la collaboration avec l'employeuse et avait pensé se protéger en s'inscrivant au chômage. C'était une couverture si quelque chose se passait mal. Si elle avait pensé que l'entreprise n'était pas contente avec ses 80%, elle n'aurait pas accepté ce taux. Pour elle, un 80% c'était une bonne chose et elle était sûre que pour l'entreprise aussi. Il était plus favorable pour elle d'être payée par la société CHF 5'700.- à 80% que CHF 6'000.- à 100%, car il n'y avait que CHF 300.- de différence et ce qu'elle touchait à 80% lui suffisait. Au niveau de l'argent, ce n'était pas la peine de travailler plus. Elle voulait obtenir des indemnités pour la différence entre son droit au chômage et son salaire versé par son employeuse, ce qui représentait CHF 300.-. Mais le plus important pour elle, c'était l'assurance d'être déjà inscrite au chômage en cas de perte de son emploi. Le témoin ne comprenait pas sa situation de personne modeste, qui travaillait comme comptable et pourrait être licenciée.

Le témoin a transmis à la chambre un échange de messages avec la recourante du 31 août 2024, dans lequel il lui disait qu'elle devait arrêter de se plaindre et qu'elle avait fait le choix de toucher le chômage en plus de son 80%. Elle avait tout calculé en le disant ouvertement. La recourante répondait qu'elle n'était pas bête et qu'elle avait le droit « légal » à la différence, où était le mal ?

## **EN DROIT**

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté dans la forme et le délai – de trente jours – prévus par la loi, l'acte de recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).
3. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision par laquelle l'intimé a fixé l'aptitude au placement de la recourante à 80% dès le 17 août 2023.

4.

**4.1** L'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, il est apte au placement (art. 8 al. 1 let. f LACI). Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI). L'aptitude au placement comprend ainsi un élément objectif et un élément subjectif : la capacité de travail, d'une part, c'est-à-dire la faculté d'exercer une activité lucrative salariée sans que la personne assurée en soit empêchée pour des causes inhérentes à sa personne, et, d'autre part, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que la personne assurée peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 146 V 210 consid. 3.1; 125 V 51 consid. 6a).

L'aptitude au placement est évaluée de manière prospective d'après l'état de fait existant au moment où la décision sur opposition a été rendue (ATF 143 V 168 consid. 2 et les références) et n'est pas sujette à fractionnement. Soit l'aptitude au placement est donnée (en particulier la disposition à accepter un travail au taux d'au moins 20 % d'une activité à plein temps, cf. art. 5 OACI), soit elle ne l'est pas (ATF 143 V 168 consid. 2 ; 136 V 95 consid. 5.1). Lorsqu'un assuré est disposé à n'accepter qu'un travail à temps partiel (d'un taux d'au moins 20%) il convient non pas d'admettre une aptitude au placement partielle pour une perte de travail de 100%, mais, à l'inverse, d'admettre purement et simplement l'aptitude au placement de l'intéressé dans le cadre d'une perte de travail partielle (ATF 145 V 399 consid. 2.2 ; 136 V 95 consid. 5.1). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (cf. art. 11 al. 1 LACI) qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'un assuré au chômage ne peut ou ne veut pas travailler à plein

temps (ATF 126 V 124 consid. 2; *cf.* Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 9 *ad* art. 11 LACI et n° 5 *ad* art. 15 LACI).

**4.2** En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales 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 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références ; *cf.* 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

**5.** En l'espèce, la chambre de céans retient comme suffisamment établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante a souhaité travailler à 80%, comme le soutient son directeur, alors qu'elle aurait pu continuer à travailler à 100%. Il ressort des déclarations un peu confuses de celle-ci qu'elle souhaitait principalement rester inscrite au chômage pour le cas où son contrat avec l'employeuse serait résilié et qu'elle était satisfaite de sa situation à 80%, puisqu'elle a indiqué qu'au niveau de l'argent, ce n'était pas la peine de travailler plus. Il en résulte qu'elle s'était inscrite au chômage à 100%, par mesure de précaution, sans avoir la réelle volonté de trouver une activité complémentaire à 20% ou un autre travail à 100%, quand bien même elle n'excluait pas cette possibilité. C'est ainsi à juste titre que l'intimé a considéré qu'elle était apte au travail à 80% dès le 17 août 2023.

**6.** Infondé, le recours doit être rejeté.

Au surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA).

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Julia BARRY

Catherine TAPPONNIER

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le