

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1644/2023

ATAS/202/2024

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

**Arrêt du 27 mars 2024**

**Chambre 4**

En la cause

A \_\_\_\_\_

recourant

représenté par Me Lorenzo PARUZZOLO, avocat

contre

**CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**

intimée

**Siégeant : Catherine TAPPONNIER, présidente ; Dana DORDEA et Christine LUZZATTO, juges assesseures**

---

**EN FAIT**

**A. a.** Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après l'assuré ou le recourant) est né le \_\_\_\_\_ 1971 et père de deux filles, nées en 2005 et 2007. Du 30 avril 2012 au 30 novembre 2022, il a travaillé en qualité d'agent de liaison avec les ambassades pour B\_\_\_\_\_ (ci-après l'employeur).

**b.** L'employeur a licencié l'assuré le 24 août 2022 au motif que son attitude générale et son comportement avec ses collègues de travail ne correspondaient pas aux exigences de l'entreprise. Malgré plusieurs avertissements, l'assuré n'avait pas modifié durablement son comportement, raison pour laquelle son employeur se voyait contraint de rompre les rapports de travail en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat.

**c.** L'assuré s'est inscrit à l'office cantonal de l'emploi (ci-après l'OCE) le 29 novembre 2022 pour un placement au 1<sup>er</sup> décembre suivant.

**d.** Dans un formulaire signé le 17 janvier 2023, l'employeur a indiqué à la caisse cantonale de chômage (ci-après la caisse ou l'intimée) que le licenciement avait été motivé par un conflit sur le lieu de travail et une incompatibilité. Des discussions et des entretiens avaient été menés pour régler les problèmes constatés, malheureusement sans résultat.

**e.** Le 23 janvier 2023, l'assuré a indiqué à la caisse qu'il n'avait pas été licencié pour une insuffisance de prestations ou un comportement inadéquat. Contrairement à ce qu'avait indiqué son employeur, il n'avait jamais eu de problème d'incompatibilité avec ses collègues. Il y avait eu un incident le 23 octobre avec une collègue, Madame C\_\_\_\_\_, qui n'avait pas supporté l'organisation qu'il avait mise en place suite au confinement, ainsi qu'un échange houleux en juin 2022 avec Monsieur D\_\_\_\_\_, un coursier qui n'avait pas suivi ses instructions pourtant claires et simples, à savoir d'effectuer des duplicatas des paiements bancaires qui étaient réclamés par les clients. Il avait toujours agi dans l'intérêt de la société, qui devait répondre de la meilleure manière aux clients. Il s'était expliqué au sujet de l'évènement de juin 2022 avec le directeur, Monsieur E\_\_\_\_\_ (ci-après le directeur), qui était entré en fonction en mars 2022. Il avait demandé un nouvel entretien en juin 2022 à celui-ci pour lui redonner son point de vue sur les employés qui laissaient à désirer et se plaindre de ses conditions de travail stressantes, ce qui n'avait pas passé apparemment, avant de partir en vacances. Il n'y avait pas eu de nouvel incident avec ses collègues en juillet 2022 ou après son retour de vacances en août 2022, ni de nouvel entretien avec son directeur avant son licenciement. Cela faisait 10 ans qu'il travaillait pour l'employeur. Il s'était toujours bien entendu avec sa responsable Madame F\_\_\_\_\_, qui était en poste depuis 2014, ce qu'elle pourrait confirmer.

**f.** Par décision du 8 février 2023, la caisse a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pendant 31 jours, au motif qu'il avait par son

comportement donné un motif de licenciement à son employeur et qu'il était ainsi responsable de sa situation de chômage.

**g.** L'assuré a formé opposition à cette décision le 10 mars 2023, expliquant qu'il n'était pas responsable de son chômage. Les rapports de travail avaient été extrêmement longs, ce qui entraînait en contradiction avec un comportement inapproprié de sa part. Aucun jour de suspension ne devait lui être infligé.

**h.** Par décision sur opposition du 30 mars 2023, la caisse a partiellement admis l'opposition, retenant que l'assuré avait été licencié en raison de son comportement inadéquat avec ses collègues, mais qu'au vu des arguments développés dans l'opposition et des circonstances du cas d'espèce, la faute ne pouvait être qualifiée de grave, mais seulement de moyenne, de sorte que la sanction était réduite à 18 jours.

**B. a.** Le 15 mai 2023, l'assuré a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, concluant à son annulation et à l'octroi d'une indemnité. Il faisait valoir que la fin des rapports de travail ne lui était pas imputable, en reprenant l'argumentation développée dans son opposition.

**b.** Le 31 août 2023, l'intimée a conclu au rejet du recours, estimant que tant la qualification que la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage étaient justifiées. Elle concluait en conséquence au rejet du recours.

**c.** Le 13 octobre 2023, le recourant a produit une convention d'accord signée avec son ancien employeur le 9 août 2023, respectivement le 14 août 2023, ayant conduit au retrait de la procédure qu'il avait intentée devant la juridiction des prud'hommes. L'employeur lui avait versé CHF 4'500.- et lui avait remis un certificat de travail amélioré. Le recourant indiquait avoir retrouvé un travail stable à 100% dès le mois d'août 2023. Il persistait à soutenir qu'il n'était pas fautif et renonçait à l'audition de M. D\_\_\_\_\_.

**d.** Le 3 novembre 2023, l'intimée a persisté dans ses conclusions.

**e.** Lors d'une audience du 17 janvier 2024 devant la chambre de céans :

- Le recourant a notamment déclaré qu'il n'avait pas compris pourquoi il avait été licencié, car son comportement était professionnel, contrairement à celui de ses collègues, ce qu'il leur reprochait. Il était responsable de l'import-export et considérait que ses collègues ne prenaient pas leurs responsabilités et ne respectaient pas ses instructions. On lui avait dit qu'il était trop professionnel par rapport à ses collègues, ce qu'il n'avait pas pris comme un reproche. On lui avait demandé d'être plus laxiste, parce que ses collègues étaient stressés par le travail, mais contrairement à ses collègues, il avait compris l'importance de son travail. Le travail devait être parfait, ce n'était pas lui qui était particulièrement exigeant. Il avait eu un avertissement écrit pendant la période Covid suite à l'événement avec Mme C\_\_\_\_\_, qu'il avait

contesté. Il estimait être resté professionnel durant tout l'événement. S'agissant du problème avec son autre collègue survenu en juin 2022, le recourant avait dû élever le ton avec celui-ci qui ne respectait pas ses instructions. Son collègue lui avait dit qu'il n'était pas le chef et qu'il n'avait rien à lui dire. Suite à cet événement, le recourant avait eu une réunion avec le directeur et Mme F\_\_\_\_\_, lors de laquelle on lui avait dit qu'il demandait trop aux coursiers et qu'il fallait qu'il soit un peu plus permissif. Lors d'un entretien annuel qui était très positif, cette dernière lui avait quand même parlé de son rapport avec ses collègues en lui demandant d'être un peu plus laxiste, mais ce n'était pas l'essentiel de l'entretien. Elle ne lui avait pas fait de reproches sur la qualité de son travail, mais lui avait demandé d'être un peu plus cool avec ses collègues. Il avait essayé, mais tous les jours, il constatait beaucoup d'erreurs de la part des vingt collègues qu'il avait à gérer. À force de répéter la même chose, il était normal d'élever le ton. Le recourant n'avait pas souhaité être au chômage et estimait n'avoir jamais fait d'erreurs. Il était en procédure de divorce au moment du licenciement.

- M. E\_\_\_\_\_ a déclaré être devenu directeur peu de temps avant le licenciement du recourant. Le recourant avait fait l'objet d'un dernier avertissement avant son entrée en fonction, qu'il avait appliqué. La société avait estimé qu'il était nécessaire de terminer les rapports de service en raison d'un événement lié au comportement du recourant. Celui-ci n'était pas professionnel dans son comportement avec ses collègues, avec lesquels il pouvait être agressif. La décision de le licencier était également due à son comportement général et permanent qui générait de nombreuses tensions. Son altercation avec M. D\_\_\_\_\_ avait été assez violente et cela avait été probablement l'élément déclencheur du licenciement. Le recourant avait reconnu devant lui avoir dépassé les limites suite à cet événement, de sorte qu'il n'avait pas pu être surpris de recevoir sa lettre de licenciement. Le témoin avait pu constater lui-même que le recourant pouvait avoir des comportements violents et des propos grossiers. Il avait une manière de parler et de se comporter qui ne correspondait pas aux standards de la société. C'était une bonne personne et il avait pu faire des efforts, mais malheureusement son caractère l'emportait.
- Mme F\_\_\_\_\_ a déclaré notamment qu'elle était manager des opérations au moment du licenciement du recourant et qu'elle était sa responsable hiérarchique directe depuis le début de la pandémie. Elle n'avait pas été associée à son licenciement par le bureau des ressources humaines, car elle était trop proche de lui, en raison de leur longue collaboration. Il y avait des tensions entre lui et certains de ses collègues. Il avait pu dépasser les limites de temps en temps, quand il ne voyait pas d'amélioration au niveau des bureaux ou des agents qui répétaient les mêmes erreurs. Elle avait eu des retours de certains agents qui étaient stressés par crainte de ses remarques sur

des erreurs qu'ils avaient faites. Elle avait pu constater parfois que le recourant parlait de manière un peu vive aux agents qui avaient fait des erreurs. Ses propos pouvaient parfois dépasser les limites et devenir blessants. Les agents travaillaient avec beaucoup de clients et avaient en même temps des téléphones. Dans ces circonstances, il était normal qu'il y ait quelque fois des erreurs. Si un agent n'avait pas assimilé le travail au bout de plusieurs fois, cela énervait le recourant. Elle le comprenait, mais il fallait travailler ensemble. Suite à l'événement avec Mme C\_\_\_\_\_, la hiérarchie avait voulu licencier le recourant avec effet immédiat. Elle avait défendu sa cause. Le recourant n'était pas le responsable hiérarchique des coursiers, mais contrairement aux autres il dispatchait le travail. Elle savait que Mme C\_\_\_\_\_ avait pris le recourant par le cou. À l'époque, le recourant avait dit que c'était un peu sa faute. Il travaillait bien, mais il avait des problèmes de comportement par rapport aux collègues qui n'étaient malheureusement pas isolés.

f. Le 18 janvier 2024, le recourant a fait valoir que Mme F\_\_\_\_\_ avait eu un récit partiel de l'incident avec Mme C\_\_\_\_\_. Il a sollicité que l'employeur produise à la procédure, sur demande de la chambre, l'avertissement infligé à cette dernière.

Il a produit une évaluation annuelle pour 2020-2021, dont il ressort que ses prestations étaient évaluées positivement. Il accomplissait les missions qui lui étaient demandées avec professionnalisme et sérieux. Il fallait toutefois qu'il apprenne à faire confiance à ses collègues et qu'il leur délègue certaines tâches quotidiennes. Sa collaboration avec ses collègues pourrait être grandement améliorée afin d'éviter des incompréhensions inutiles et génératrices de stress. Le recourant indiquait être très exigeant avec lui-même et avec ses collègues, ce qui créait des tensions et des incompréhensions entre eux.

g. Le 18 janvier 2024, l'employeur a transmis à la chambre de céans :

- un extrait d'un rapport rédigé en anglais d'un entretien du 27 janvier 2022 entre Madame G\_\_\_\_\_, une ex-employée de l'employeur, et le département RH, dont il ressort que celle-ci ne comprenait pas pourquoi il n'y avait pas d'actions au sujet du comportement du recourant, car il criait toujours au sujet des processus.
- un courrier adressé le 26 octobre 2020 au recourant suite à son altercation avec Mme C\_\_\_\_\_, dont il ressort qu'il avait provoqué verbalement et agressivement cette dernière. Lors d'un entretien téléphonique du même jour, le recourant avait reconnu les faits. Mme C\_\_\_\_\_ avait également reconnu s'être vivement emportée. Le recourant avait déjà été averti que ce type de comportement était inacceptable sur son lieu de travail et que s'il se reproduisait de plus lourdes sanctions pourraient être prises. Étant donné la crise sanitaire, une ultime chance lui était octroyée. Il était rappelé fermement

à l'ordre, et invité à revoir son attitude, qui était inacceptable, ainsi qu'à relire les normes de conduite de l'entreprise et suivre une formation complémentaire sur les attentes en matière de comportement au travail. Toute répétition d'un mauvais comportement entraînerait un licenciement instantané.

**h.** Le 9 février 2024, la chambre de céans a informé le recourant qu'elle n'entendait pas demander à l'employeur copie de l'avertissement infligé à Mme C\_\_\_\_\_ qui ne lui apparaissait pas nécessaire à l'établissement des faits.

**i.** Le 14 février 2024, l'intimée a estimé que les pièces produites confirmaient ce qui avait été évoqué par les témoins lors de l'audience. Il était avéré que le comportement du recourant était à l'origine de son licenciement.

**j.** Le 28 février 2024, le recourant a fait valoir qu'il n'avait reçu qu'un seul avertissement, le 26 octobre 2022, en dix ans de service et que celui-ci n'était pas fondé. Il n'avait pas agressé verbalement sa collègue, mais lui avait demandé de suivre scrupuleusement les directives. C'était cette dernière qui n'avait pas supporté les directives mises en place par le recourant et qui s'en était prise physiquement à lui en le prenant à la gorge. Le recourant n'avait pas réagi, ni commis de violence physique contre sa collègue. Cette dernière avait été renvoyée à domicile, contrairement à lui. Cet incident avait été mis en lumière, car le recourant avait demandé l'intervention de Mme F\_\_\_\_\_. Mal lui en avait pris, car son employeur, qui était d'une mauvaise foi crasse, avait retourné cet épisode contre lui. Son employeur jouait a posteriori un double jeu. Il avait manifestement eu besoin de lui en période de pandémie, parce que son travail était parfait et qu'il lui rendait un service très appréciable. À ce moment-là, son licenciement lui aurait causé des difficultés majeures. Le recourant affirmait n'avoir jamais insulté ou rabaissé ses collègues qui exécutaient mal leur travail. Il les avait rappelés à l'ordre, comme tout responsable hiérarchique adoptant une attitude stricte, sauf à accepter le laxisme. Il avait eu un comportement professionnel normal pour le bien de l'entreprise et de sa clientèle. Il n'avait aucun avantage à vouloir se montrer désagréable avec ses collègues comme certains supérieurs en manque d'ego. Le document produit par son employeur en anglais était sans valeur probante et devait être écarté de la procédure. Compte tenu de son devoir d'entretien par rapport à ses filles, il ne pouvait pas s'accommoder de perdre son travail. Le réel motif de son licenciement résidait dans le fait qu'il s'était plaint au directeur de ses conditions de travail, du fait que sa fonction de responsable n'était pas reconnue ainsi que de son salaire, qui était trop peu élevé. En conclusion, le recourant ne devait pas subir de pénalités pour chômage fautif.

## **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 en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).
3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pendant 18 jours pour chômage fautif.
- 4.

**4.1** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité de chômage celui qui est sans travail par sa propre faute. Cet état de fait vise les comportements des assurés qui violent l'obligation d'éviter le chômage (DTA 2014 consid 3.1 p. 145).

L'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI - RS 837.02) dispose qu'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.

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du Code des obligations (CO - RS 220). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4).

Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie [ci-après SECO] relative à l'indemnité de chômage, janvier 2015, D18).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend

oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci 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 245 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, D22).

Il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage (Circulaire du SECO, D15).

**4.2** Une preuve absolue n'est pas requise en matière d'assurances sociales. L'administration et le juge fondent leur décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute le cas échéant 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références).

**4.3** L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l'art. 45 OACI, la suspension dure d'un à quinze jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de 31 à 60 en cas de faute grave (al. 3 let. c).

Selon l'échelle des suspensions établie par le SECO, lorsque l'assuré a été licencié en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail, la faute peut être de légère à grave. 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 (Bulletin LACI IC / D 75 1B).

La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC / D 64). Le comportement général de la personne assurée doit également être pris en considération. Lorsque la suspension infligée s'écarte de ladite échelle, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI IC / D 72).

Parmi l'abondante casuistique relative aux sanctions prononcées dans les cas visés par l'art. 44 al. 1 let. a OACI, on peut citer les exemples suivants : 31 jours pour un assuré ayant à plusieurs reprises falsifié le pointage de ses heures de travail, ce qui a conduit à son licenciement immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 154/03 du 16 février 2004) ; 31 jours pour un employé de restauration s'étant présenté à de nombreuses reprises en retard à son travail malgré trois avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006) ; 20 jours pour un magasinier ayant unilatéralement modifié ses horaires de travail, rompant ainsi le lien de confiance avec son employeur (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 127/00 du 20 décembre 2000) ; 25 jours pour un employé qui manque de motivation, ne réalise pas les objectifs qui lui sont fixés et s'arroe des pauses non autorisées malgré plusieurs discussions avec son employeur sur la nécessité de s'améliorer (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 281/06 du 9 octobre 2007) ; 38 jours pour un travailleur qui n'a pas averti son employeur du fait qu'il ne pourrait se rendre au travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 2/06 du 4 mai 2006) ; 45 jours pour un employé qui n'a pas annoncé une absence, alors que son manque de ponctualité, de communication et des problèmes d'alcool avaient déjà fait l'objet d'avertissements de son employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_606/2010 du 20 août 2010) ; 36 jours pour un employé aux retards répétés au travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_649/2009 du 30 octobre 2009) ; 31 jours pour une arrivée tardive après deux avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 84/06 du 4 septembre 2006).

## 5.

**5.1** En l'espèce, on se trouve dans un cas où le comportement du recourant avec ses collègues a donné à son employeur un motif de licenciement. Il ressort en effet des pièces au dossier ainsi que des déclarations du recourant et de celles de son ex-directeur et de son ex-responsable hiérarchique qu'il faisait preuve d'une exigence excessive envers ses collègues, avec lesquels il communiquait de manière inadéquate, et qu'il a persisté dans son comportement malgré plusieurs remarques à ce sujet de sa hiérarchie et alors qu'il avait fait l'objet d'un dernier avertissement. Dans ces circonstances, il ne pouvait ignorer qu'il risquait d'être licencié s'il persistait dans ce comportement et il n'a pu qu'accepter de courir ce risque en le faisant, même s'il ne le souhaitait pas, agissant ainsi par dol éventuel. Une sanction pour chômage fautif était ainsi justifiée. Le fait que l'employeur du recourant n'ait pas mentionné d'éléments négatifs dans le certificat de travail n'occulte pas ses manquements qui sont suffisamment établis.

**5.2** La sanction prononcée correspond à une faute moyenne et tient correctement compte des circonstances du cas d'espèce, à savoir que la faute du recourant apparaît liée à un trait de caractère, difficile à contrôler pour celui-ci, plutôt qu'à une faute caractérisée au préjudice de son employeur. Cela étant, le recourant n'a

pas voulu entendre les remarques qui lui étaient faites et n'a pas remis en question sa façon d'être, alors qu'il en a eu la possibilité.

**6.** Infondé, le recours sera rejeté.

La procédure est gratuite.

**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

Isabelle CASTILLO

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