

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1689/2014

ATAS/488/2015

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 25 juin 2015

3^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié à GENÈVE, comparant avec
élection de domicile en l'étude de Maître LELLOUCH Michel

recourant

contre

UNIA CAISSE DE CHOMAGE, Centre de compétences;F-CH-
Centre, GENÈVE

intimée

**Siégeant : Karine STECK, Présidente; Christian PRALONG et Claudiane CORTHAY ,
Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Depuis le 23 septembre 2008, Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré) était au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée le liant à la société de sécurité B_____ sécurité et service suisse SA (ci-après : l'employeur), pour laquelle il travaillait en qualité d'agent de sécurité. Le contrat de travail prévoyait, notamment, quatre semaines de vacances par année, à fixer d'entente avec l'employeur, en fonction des besoins de l'entreprise (art. 8.1 du contrat). Etaient également prévus des congés supplémentaires en cas de mariage de l'employé, de naissance d'un enfant, de décès d'un conjoint ou d'un autre membre de la famille ou encore de déménagement (art. 8.5 du contrat). L'obligation de travailler 40 heures de travail hebdomadaires a été remplacée, par avenant du 24 décembre 2009, par celle d'effectuer 160 heures de travail par mois.
2. En janvier 2013, l'assuré a quitté la Suisse pour se rendre en Algérie, au chevet de sa mère malade. N'ayant pu joindre un cadre, il a informé un collègue de son absence et de ses causes et lui a demandé de transmettre à qui de droit, en précisant qu'il pouvait être joint sur son portable.
3. Par courrier du 19 février 2013 remis en mains propres, l'assuré a vu son contrat de travail résilié avec effet au 30 avril 2013. Dans ce courrier, l'employeur a fait référence aux éléments suivants :
 - le 24 novembre 2012, l'assuré n'avait pas pris son service comme prévu, sans en avertir le cadre de permanence ni la supervision sur site et n'avait pas donné de nouvelles jusqu'au mardi 27 novembre au soir, ceci malgré de multiples tentatives de le joindre par téléphone (son employeur s'était finalement adressé à la police judiciaire le 26 novembre 2012, en désespoir de cause) ;
 - le 31 janvier 2013 au matin, l'assuré avait demandé à un de ses collègues d'informer la supervision qu'il ne serait pas en mesure de prendre son service prévu le soir même pour des raisons familiales et qu'il fallait le considérer « en vacances » au mois de février ; il n'avait pas jugé nécessaire de contacter ultérieurement le cadre de permanence ou la supervision, comme cela avait été spécifiquement précisé dans les consignes ;
 - le 14 février 2013, l'assuré avait pris rendez-vous avec la direction pour l'informer des raisons de son absence et demander un congé sans solde ;
 - le 19 février 2013, il avait expliqué que son absence depuis le 31 janvier 2013 était à mettre en relation avec l'état de santé préoccupant d'un proche parent ;
 - une première mise en garde avait été adressée à l'assuré en décembre 2012 concernant des faits similaires.

Considérant que l'assuré s'était absenté sans prévenir la supervision ou le cadre de permanence pour préciser les causes et la durée de son absence et avait posé des jours de vacances sans l'aval de sa hiérarchie et sans tenir compte des conséquences que cette absence subite aurait pu avoir sur la bonne marche du service, l'employeur a considéré le lien de confiance comme rompu.

4. L'assuré a été mis en arrêt de travail du 19 février au 20 mai 2013.
5. Par courrier du 22 mai 2013, son employeur a indiqué avoir « suspendu le congé initialement fixé au 30 avril 2013 en raison de l'incapacité de travail » et informé l'assuré du report de la résiliation des rapports de travail au 31 juillet 2013. Pour le reste, il s'est référé à son courrier du 19 février 2013 et précisé les modalités de fin d'activité.
6. Durant le délai de congé, l'assuré a été déplacé sur un autre site et affecté à un travail de jour (alors qu'il avait jusqu'alors travaillé de nuit).
7. Se disant affecté par ce changement d'horaire, l'assuré a demandé à pouvoir rester sur son site habituel, ce que son employeur a refusé.
8. L'assuré s'est alors adressé à son conseiller syndical (UNIA), qui, selon ses dires, lui a suggéré de trouver un arrangement à l'amiable avec son employeur afin de mettre un terme rapide au litige concernant ses horaires de travail.
9. L'employeur a alors proposé de mettre un terme anticipé au contrat de travail, ce que l'assuré a accepté. Par courrier du 19 juin 2013, son employeur lui a donc confirmé que la fin des rapports de travail était avancée au 30 juin 2013, en accord entre les parties. L'employeur a évoqué la situation personnelle de son employé, d'une part, la transition économique difficile traversée par la société, d'autre part.
10. Le 1^{er} juillet 2013, l'assuré s'est annoncé à la caisse de chômage UNIA (ci-après : la caisse de chômage).
11. Le 2 octobre 2013, la caisse lui a fait parvenir un décompte concernant le mois de septembre 2013, faisant état d'un droit aux prestations de CHF 0.- et de 16 jours de suspension. Rien n'était indiqué quant au droit aux prestations des mois de juillet et août 2013.
12. Le 30 octobre 2013, la caisse a fait parvenir à l'assuré un décompte de prestations pour le mois d'octobre 2013, faisant état d'un solde brut de CHF 614.-, tenant compte de 19 jours de suspension. Là encore, rien n'était indiqué s'agissant des mois de juillet et août 2013.
13. Par courrier du 21 novembre 2013, l'assuré a sollicité de la caisse une décision formelle concernant son droit aux prestations depuis juillet 2013.
14. La caisse a finalement transmis à l'assuré ses décomptes de prestations des mois de juillet et août 2013 (ne faisant état d'aucun jour de suspension).

15. Pour le surplus, par décision du 26 novembre 2013, elle a formellement suspendu le droit aux prestations de l'assuré pour une durée de 35 jours pour « perte fautive d'emploi ».

En substance, la caisse a reproché à l'assuré d'avoir accepté, par convention du 19 juin 2013, la résiliation anticipée de son contrat de travail.

16. Le 13 janvier 2014, l'assuré s'est opposé à cette décision. Il alléguait ne pas disposer de connaissances suffisantes en droit pour évaluer la portée de son acte et n'avoir aucune intention de léser l'assurance-chômage.

17. La caisse a alors ouvert une instruction complémentaire et réclamé un certain nombre de précisions et éléments à l'assuré par courrier du 28 janvier 2014, au nombre desquels, notamment :

- la copie du courrier du 19 février 2013 à laquelle son employeur faisait référence dans sa lettre de résiliation du 22 mai 2013 ;
- les raisons pour lesquelles l'assuré ne pouvait travailler la journée ;
- les éléments démontrant que Madame C_____ (conseillère UNIA) aurait incité l'assuré à accepter une résiliation anticipée de son contrat.

18. Par pli du 17 février 2014, l'assuré s'est exécuté en expliquant, entre autres, que le travail de nuit ne lui convenait pas pour des raisons « d'ordre organisationnel ». Ayant travaillé de nuit depuis plusieurs années, il avait organisé son train de vie en conséquence et devait se réorganiser. Ceci fait, il était désormais prêt à travailler de jour.

19. Par le biais de son conseil, il a ajouté, en date du 17 mars 2014 qu'il pensait que la maladie grave de sa mère constituait un empêchement de travailler prévu par la loi.

20. Par décision du 14 mai 2014, la caisse a confirmé celle du 26 novembre 2013.

La caisse a maintenu que l'assuré avait commis une faute grave mais modifié son argumentation, retenant à son encontre qu'il était responsable de son licenciement, intervenu suite à une absence non justifiée de son lieu de travail.

La caisse, après avoir pris connaissance du courrier du 19 février 2013 auquel se référait la seconde lettre de résiliation, a constaté que c'était bel et bien en raison de son absence subite du 31 janvier au 19 février 2013 que l'assuré avait été licencié.

Les faits n'étaient au demeurant pas contestés.

Elle a relevé que si la maladie d'un proche peut certes constituer un motif d'empêchement de travailler justifié par la loi, cela ne saurait en rien exonérer le travailleur de son obligation d'aviser son employeur de son absence, du motif de celle-ci et de sa durée prévisible ; cela ne l'autorisait pas non plus à décider de manière unilatérale de la durée de son absence.

Par ailleurs, la caisse a constaté que rien n'empêchait l'assuré de terminer son délai de congé en travaillant de jour, preuve en était qu'il était parvenu à s'organiser durant quelques jours pour travailler selon les nouveaux horaires qui lui avaient été assignés ; au demeurant, il aurait pu imposer à son employeur de respecter les horaires contractuels et exiger le paiement de son salaire jusqu'au terme du délai de congé. Au lieu de cela, il avait préféré, d'entente avec son employeur, mettre fin de manière anticipée au contrat, causant ainsi un préjudice à l'assurance-chômage.

La caisse a enfin estimé qu'il n'était pas démontré que le syndicat UNIA avait conseillé à l'assuré de résilier de manière anticipée son contrat de travail, mais simplement de trouver un arrangement avec son employeur pour éviter le recours à une procédure judiciaire.

En définitive, elle a persisté à considérer la faute commise par l'assuré comme grave et justifiant une suspension de 35 jours.

21. Par écriture du 12 juin 2014, l'assuré a interjeté recours contre cette décision.

Il soutient en substance que son comportement ne saurait être qualifié de fautif, ajoute qu'il ne disposait pas des connaissances suffisantes en matière de droit du travail et d'assurance-chômage pour évaluer la portée de ses actes, soutient que la perte d'emploi est due à la fois à la situation économique de son employeur et à son comportement et que, de ce fait, ce dernier ne revêt plus aucune importance puisqu'il aurait de toute façon été licencié.

Subsidiairement, il argue qu'une suspension ne saurait excéder le nombre de jours contrôlés au mois de juillet 2013 (23) puisque son contrat aurait dû prendre fin au 31 juillet 2013.

L'assuré explique qu'après l'avoir licencié, son employeur l'a affecté à un nouveau site et à des horaires de travail de jour, ce qui lui était difficile, après plusieurs années de travail de nuit. Par l'intermédiaire de son syndicat, il a demandé à son employeur de pouvoir continuer à travailler selon ses horaires habituels durant son délai de congé, ce qui lui a été refusé. Il s'est alors à nouveau tourné vers son conseiller syndical, qui lui a suggéré de trouver un arrangement amiable avec son employeur afin de mettre un terme rapide au litige concernant ses horaires de travail.

Enfin, il considère que la sanction qui lui a été appliquée est disproportionnée.

22. Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 3 juillet 2014, a conclu au rejet du recours.

Elle fait remarquer que la lettre de résiliation se réfère expressément à la première, du 19 février 2013, laquelle n'évoque que des motifs d'ordre purement personnels et non économiques. Qui plus est, les faits ne sont pas contestés par l'assuré, pas plus que le fait qu'il ait fait l'objet d'une mise en garde préalable.

23. Par écriture du 7 août 2014, l'assuré a persisté dans ses conclusions.

Il soutient que le premier licenciement, du 19 février 2013, étant nul du fait de son incapacité de travail, son employeur aurait, dans l'intervalle, décidé de le licencier pour d'autres motifs, d'ordre purement économique.

Il s'étonne que, dans sa première décision, la caisse n'ait pas relevé son comportement fautif mais simplement la résiliation anticipée de son contrat de travail. Il y voit une violation de son droit d'être entendu dans la mesure où il n'a pu se déterminer sur cette question dans le cadre de son opposition.

Il souligne que, dans un courrier du 19 juin 2013, son employeur a admis que la société traversait une période de transition économique difficile. Il en tire la conclusion que son licenciement du 22 mai 2013 est bel et bien d'ordre économique.

Enfin, il fait valoir que l'assuré ignorant en matière de droit du contrat de travail ne doit pas être sanctionné.

24. Par écriture du 2 septembre 2014, l'intimé a également persisté dans ses conclusions.

Elle fait remarquer que les reproches adressés par l'employeur à l'assuré n'ont été portés à sa connaissance que durant l'instruction complémentaire menée dans le cadre de la procédure d'opposition, raison pour laquelle elle n'a pu les évoquer dans sa décision de suspension du 26 novembre 2013. Elle souligne à cet égard avoir laissé à l'assuré la possibilité de s'expliquer dans le cadre de ladite procédure et l'avoir dûment interrogé sur les motifs invoqués dans la lettre du 19 février 2013.

25. Une audience de comparution personnelle s'est tenue en date du 9 octobre 2014.

Le recourant a expliqué que lorsque sa mère a rencontré un grave problème de santé, il bénéficiait encore de 35 jours de congé, de 4 jours de repos. En outre, il n'y avait pas suffisamment d'heures de travail pour occuper tout le monde.

Cela faisait cinq ans qu'il travaillait de nuit quand il a été déplacé sur un autre site, sur lequel il aurait dû travailler de jour. Il en a donc discuté avec sa conseillère du syndicat UNIA, qui lui a conseillé de trouver un accord avec son employeur et l'a assisté dans ces discussions.

Selon le recourant, cette année-là, deux ou trois autres anciens agents ont été licenciés, ce qui le conduit à penser que la société, qui rencontrait des difficultés économiques, avait prévu d'en embaucher de plus jeunes, moins chers.

L'intimée a quant à elle relevé que le seul élément concret de l'intervention du syndicat est le courrier par lequel il est demandé à l'employeur de respecter le délai de résiliation.

26. Par écriture du 31 octobre 2014, le recourant a persisté dans ses conclusions.

Il produit un courrier rédigé le 28 octobre 2014 par sa conseillère syndicale, Mme C_____. Celle-ci confirme l'avoir reçu pour des informations, précisant qu'aucun dossier n'a été ouvert. Elle indique lui avoir rappelé son obligation de se

mettre à disposition de son employeur dès la fin de son arrêt de travail pendant le délai de congé et n'avoir pas été mandatée pour conclure l'accord du 19 juin 2013.

Le recourant a également produit un courriel émanant de son employeur et daté du 23 novembre 2011, refusant à une employée une avance de salaire en raison d'un manque de liquidités, ainsi que deux lettres de licenciement pour motifs économiques adressées à des collègues en août et octobre 2014.

Il maintient que le motif de son licenciement serait bel et bien d'ordre économique et non d'ordre personnel.

27. L'intimée a également persisté dans ses conclusions par écriture du 20 novembre 2014.

Elle fait remarquer que si la société n'a pas procédé à des avances sur salaire en novembre 2011 en raison d'un manque de liquidités, on ne saurait en tirer de conclusions quant aux motifs d'un licenciement signifié près d'un an et demi plus tard.

En admettant même que des licenciements économiques soient intervenus, il ne saurait en être déduit que celui de l'assuré en particulier serait de même nature et que, sans son comportement, l'employeur aurait renoncé à ses services. Si tel avait été le cas, la société l'aurait indiqué, ce qu'elle n'a pas manqué de faire pour les licenciements économiques qu'elle a prononcés (pièce 24 du recourant par exemple).

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) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, 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 les forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).
3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 35 jours.
4. a. Se pose préalablement la question de la violation du droit d'être entendu dont se plaint l'assuré, qui reproche à l'intimée de ne lui avoir reproché son comportement (absence subite) que dans sa décision sur opposition, alors que, dans sa décision

initiale, elle ne lui reprochait que d'avoir accepté la résiliation anticipée de son contrat de travail.

b. La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), en particulier, le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293; 132 V 368 consid. 3.1 p. 370).

Le droit d'être entendu doit être reconnu et respecté lorsqu'une autorité envisage de fonder sa décision sur une norme ou un motif juridique non évoqué dans la procédure antérieure et dont aucune des parties en présence ne s'est prévaluée et ne pouvait supputer la pertinence in casu (ATF 128 V 278 consid. 5b/bb et les références).

c. En l'espèce, l'intimée ne pouvait fonder sa décision initiale sur des faits qui lui étaient inconnus alors. Les reproches adressés par l'employeur à l'assuré n'ont en effet été portés à sa connaissance que durant l'instruction complémentaire menée dans le cadre de la procédure d'opposition - l'assuré s'étant abstenu de produire la première lettre de licenciement dont il avait fait l'objet jusqu'à ce que l'intimée la lui réclame expressément par courrier du 28 janvier 2014 -, raison pour laquelle elle n'a pu les évoquer dans sa décision de suspension du 26 novembre 2013.

Il y a donc bel et bien eu, si ce n'est substitution de motifs, à tout le moins ajout de motifs supplémentaires dans la décision sur opposition.

Force est cependant de constater que le droit d'être entendu de l'assuré a été respecté puisque l'intimée l'a expressément invité à s'expliquer sur les réels motifs de son licenciement et qu'il a pu le faire à deux occasions (par plis des 17 février et 17 mars 2014) avant que l'intimée ne rende sa décision.

5. a. A teneur de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI).

Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Le chômage n'est 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 et dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque.

La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. 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. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1; ATF non publié 8_C 497/2011 du 4 avril 2012, consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22).

b. Conformément à l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur (al. 3). Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (al. 4).

6. 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2). Il n'existe 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 126 V 319 consid. 5a).
7. En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute.

Il convient tout d'abord de relever que les faits reprochés au recourant - faire défaut à son poste de travail sans en avertir sa hiérarchie - ne sont pas contestés.

Le recourant se justifie en alléguant que lorsque sa mère a rencontré un grave problème de santé, il bénéficiait encore de 35 jours de congé et de 4 jours de repos,

d'une part, qu'il n'y avait pas suffisamment d'heures de travail pour occuper tout le monde, d'autre part.

Cela ne saurait cependant le disculper en rien dans la mesure où ce n'était pas à lui, en tant qu'employé, de décider unilatéralement de quitter son poste pour une durée indéterminée, sans se préoccuper des conséquences, ni informer sa hiérarchie. On relèvera que l'assuré n'a pris la peine de contacter un cadre que près de deux semaines plus tard, soit le 14 février 2013, et ce, alors même qu'il avait déjà fait l'objet d'une mise en garde de la part de son employeur s'agissant de faits similaires quelques semaines plus tôt, en novembre 2012. Il n'ignorait donc pas que ce type de comportement n'était pas admissible et était susceptible d'entraîner son licenciement. Les faits (absence, défaut d'information aux cadres et mise en garde préalable) ne sont au demeurant pas contestés par l'intéressé. Force est de constater que ce dernier s'est accommodé du risque de perdre son emploi en s'absentant de la sorte.

Il est donc établi que l'assuré a adopté un comportement ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat et qu'il ne pouvait ignorer qu'en agissant ainsi, il courait le risque d'être licencié.

Peu importe à cet égard que l'entreprise ait ou non eu l'intention de procéder à des licenciements pour motifs économiques. Il n'en demeure pas moins que le recourant a adopté un comportement que pouvait lui reprocher son employeur et qu'il a ainsi fourni à celui-ci un motif pour le licencier, commettant ainsi une faute au sens de l'assurance-chômage, justifiant la suspension de son droit aux indemnités.

Au demeurant, la thèse défendue par le recourant selon laquelle son employeur, après avoir voulu le licencier pour faute une première fois en février 2013, se serait ravisé par la suite, ne convainc pas. En effet, ainsi que le relève l'intimée, l'employeur, dans sa seconde lettre de licenciement du 22 mai 2013, indique avoir « suspendu le congé initialement fixé (...) en raison de l'incapacité de travail ». Il ressort ainsi clairement de cette lettre qu'il s'agit bel et bien d'un seul et même congé, que celui-ci n'a été reporté qu'en raison de l'arrêt de travail de l'intéressé et que les motifs restent inchangés, ce que confirme la référence expresse, en tête de ce pli, à la lettre du 19 février 2013, laquelle énumère en détail les reproches faits au recourant.

Eu égard aux considérations qui précèdent, il ne fait nul doute que le recourant a fourni un motif de licenciement à son employeur.

S'y ajoute une seconde faute, celle d'avoir accepté la résiliation anticipée d'un mois de son contrat de travail. Là encore, l'argumentation du recourant consistant à soutenir que c'est sa conseillère syndicale qui l'aurait incité à accepter cette proposition n'est étayée par aucun élément concret.

8. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours.

En application de 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).

Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 125 V 197 consid. 6a).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (ATF non publié 8C_658/2009 du 19 janvier 2010, consid. 1.2 ; ATF non publié 8C_31/2007 du 25 septembre 2007, consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; ATF non publié 8C_2/2012 du 14 juin 2012, consid. 2.2).

9. Reste à examiner la gravité des fautes commises par le recourant et, partant, la durée de la suspension.

L'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de grave et a fixé la durée de la sanction à 35 jours.

A titre comparatif, 31 jours de suspension (faute grave) ont été prononcés à l'encontre d'une conductrice professionnelle licenciée suite à la perte de son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse (ATF non publié C 221/01 du 7 novembre 2001 in DTA 2002 n°19 p. 121) ; 31 jours (faute grave) à l'encontre d'un

travailleur ayant, malgré plusieurs avertissements, accumulé de nombreux retards (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006) ; 25 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un assuré licencié pour avoir fait un usage répété de sa messagerie professionnelle à des fins privées et n'y avoir pas mis un terme malgré les avertissements réitérés de son employeur (ATF non publié C 282/00 du 11 janvier 2001) ; 20 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un employé ayant refusé d'augmenter son taux de travail (ATF non publié C 254/06 du 26 novembre 2007) ; 19 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un travailleur ayant refusé d'accepter une modification exigible de son contrat de travail (ATF non publié C 230/01 du 13 février 2003 in DTA 2003 n°26 p. 248) ; ou encore 16 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un salarié qui recevait des communications privées à son bureau et attendait une livraison dans les locaux de son employeur, sans lien avec les activités de ce dernier, faisant ainsi une entorse aux engagements contractuels (ATF non publié 8C_497/2011 du 4 avril 2012).

En l'occurrence, compte tenu des fautes commises par le recourant, la Cour de céans considère que l'appréciation de l'intimée n'est pas critiquable et respecte au demeurant le principe de la proportionnalité. En particulier, le lien que semble faire le recourant entre la durée de la sanction et celle de l'anticipation de son congé est totalement dénuée de pertinence : le dommage de l'assurance-chômage ne se limite pas au mois d'anticipation du délai de congé puisque le recourant, par sa faute, s'est retrouvé privé de travail pour une période indéterminée.

10. Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer tant la qualification grave de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

Eu égard à ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

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

Statuant

A 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

Marie-Catherine SECHAUD

Karine STECK

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