RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2102/2004 **ATAS/423/2005**

ARRET

DU TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

5ème chambre

du 18 mai 2005

En la cause

Monsieur K_____, mais comparant par Maître Giovanni CURCIO en l'étude duquel il élit domicile.	recourant

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 GENEVE 2	intimée

Siégeant : Mme Maya CRAMER, Présidente, Mme Doris WANGELER et Mme Isabelle DUBOIS, juges.

EN FAIT

1. Monsieur K_____ a travaillé pour la société Z_____(ci-après : l'employeur) dès le 24 janvier 2000 au stock de vente à Neuendorf (canton du Soleure), puis à Genève à partir du 1er septembre 2001 en qualité de collaborateur de stock.

2. Selon le certificat de travail intermédiaire du 23 mai 2001 établi par la filiale de l'employeur à Neuendorf, son employé effectue toutes les taches de façon fiable, indépendante et toujours à son entière satisfaction. Son mode de travail est réfléchi (mitdenkend) et rapide. Il est qualifié de collaborateur honnête, aimable, serviable et ponctuel. Il est intéressé à son travail, a le sens d'équipe et possède une attitude positive. Son comportement à l'égard de ses collègues de travail et supérieurs est toujours parfait.

3. Le 7 janvier 2003, la responsable du magasin à Genève, Madame B_____, lui a adressé un courrier par lequel elle lui a demandé d'informer ses responsables, lorsqu'il s'éloignait de son lieu de travail, et de faire un effort pour redresser la situation, afin de préserver une ambiance de travail agréable. Ce courrier a été contre-signé par l'intéressé.

4. Le 11 novembre 2003, l'employé a reçu un second avertissement de la nouvelle responsable de magasin, Y_____. Cet avertissement fait référence à un événement du 6 novembre 2003. Il lui est demandé d'avoir une attitude ouverte et positive et de suivre les directives des responsables ainsi que les routines de sécurité. Il y est également indiqué qu'il est souvent en retard, ce qui perturbe la bonne marche dans l'entreprise. Son attention a été attirée sur le fait qu'un changement immédiat de sa part était attendu, car l'employeur ne pouvait pas tolérer cela plus longtemps. L'intéressé a également contre-signé ce courrier

5. Le 6 janvier 2004, son contrat de travail a été résilié pour le 31 mars 2004.

6. Le 31 mars 2004, l'employeur a établi un certificat de travail, lequel est signé par Madame Y_____. Il y est notamment attesté que l'intéressé a travaillé dans l'entreprise en qualité de collaborateur de stock et que ses tâches principales étaient la gestion du stock et la réception de la marchandise. Concernant l'appréciation de sa personne et de son travail, il est indiqué ce qui suit :

   « Monsieur K_____ est une personne serviable et polyvalente qui a effectué son travail d'une manière méthodique et à notre satisfaction. Doté d'un caractère aimable et sachant travailler en équipe, il a entretenu de bonnes relations avec ses collègues de travail ainsi qu'avec ses supérieurs. »

7. L'intéressé s'est inscrit à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur dès le 1er avril 2004.

8. Interrogé sur les motifs de licenciement, l'employeur a déclaré le 16 avril 2004 que son ex-employé avait fait des commissions pendant les heures de travail, qu'il n'avait pas suivi les directives des responsables et avait pris un congé malgré que sa supérieure le lui avait refusé.

9. Par décision du 29 avril 2004, la Caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) a prononcé à l'égard de l'assuré une suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité de 38 jours pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail. Il y est indiqué que s'il n'avait pas eu un comportement inapproprié et avait tenu compte des avertissements, il n'aurait pas été licencié. Cette décision comporte également la phrase suivante :

   « Au point N° 21 de la demande de chômage, vous ne vous exprimez pas sur les motifs de votre démission… »

10. Le 1er juin 2004, l'assuré a formé opposition à cette décision. Il a fait valoir que les avertissements dont il avait fait l'objet étaient le fruit de divers malentendus et des relations difficiles avec sa supérieure hiérarchique directe. Quant au premier avertissement daté du 7 janvier 2003, dans lequel il lui est reproché de s'être éloigné de son lieu de travail, il a expliqué qu'il avait eu un rendez-vous avec la direction, à savoir Monsieur « Frédéric », pour lui présenter un projet d'expédition dans le tiers-monde d'habits non vendables. Il avait prévenu sa responsable, Madame P_____, de son absence qui avait duré une vingtaine minutes. A la suite de l'avertissement du 7 janvier 2003, il avait demandé à la responsable des gérantes de magasin, Madame A_____, d'intervenir afin de le supprimer et d'essayer d'améliorer ses rapports avec sa supérieure directe. Il n'avait cependant jamais obtenu l'entretien requis. Quant au second avertissement daté du 11 novembre 2003, il reflétait les problèmes relationnels qu'il rencontrait avec sa supérieure et n'était pas conforme à la vérité. Il a expliqué qu'il était difficile d'avoir une attitude ouverte et positive lorsqu'on était sans cesse sous pression. Il a à cet égard exposé avoir appris qu'une collègue avait été chargée de le surveiller, afin que tous ses faits et gestes fussent sanctionnés. Quant au respect des routines de sécurité, il avait été justement chargé de celles-ci dans le magasin. Son rôle consistait à s'occuper des sorties de secours, des extincteurs et de la pharmacie. En ce qui concernait enfin son licenciement, celui-ci faisait suite à une arrivée tardive, car il avait dû s'occuper de l'organisation d'une soirée au profit des malades du SIDA pour une organisation non gouvernementale (ONG). Or, il en avait averti Madame « Marie-Jo », chargée de la comptabilité. De manière générale, il avait dû faire face à des comportements hostiles à son encontre durant plus d'une année, en soulignant que, lorsqu'il avait travaillé pour les magasins de l'employeur à Bâle, il avait toujours eu d'excellentes relations avec ses collègues et son supérieur.

L'assuré a encore ajouté qu'il n'avait jamais démissionné de son poste mais avait été bel et bien licencié, ce qui était le résultat du comportement chicanier auquel il avait dû faire face. Il s'est également prévalu du bon certificat de travail qui lui avait été délivré à la fin des rapports de service. Estimant que la décision de la caisse violait le principe de la proportionnalité et qu'elle n'avait pas pris en compte ses arguments, il a conclu à l'annulation de la suspension de son droit aux indemnités, subsidiairement à la réduction de la durée de celle-ci, en ne tenant compte que d'une faute légère.

11. Par décision sur opposition du 13 septembre 2004, la caisse a rejeté celle-ci. Elle a notamment relevé que l'assuré avait fait l'objet de deux avertissements qu'il avait contre-signés, et qu'il n'y avait aucune trace d'une quelconque contestation de ceux-ci de sa part. Elle a également allégué qu'il était normal que le certificat de travail ne mentionnait pas les reproches, dans la mesure où un tel document devait permettre à l'ex-employé de retrouver un emploi. Pour le surplus, la caisse a repris son argumentation antérieure.

12. Le 13 octobre 2004, l'assuré a fait recours, par l'intermédiaire de son conseil, contre cette décision sur opposition en concluant à son annulation, subsidiairement à la réduction de la durée de la suspension du droit aux indemnités de chômage à un jour. Il a invoqué n'avoir commis aucune faute, dans la mesure où le reproche de son ex-employeur ne reposait pas sur une base factuelle, mais était simplement le fruit de l'imagination nuisible de Mesdames B_____ et Y_____, responsables de magasin, dont il avait été le bouc-émissaire. Leurs reproches étaient totalement fantaisistes.

13. Le 1er novembre 2004, le recourant a complété son recours en concluant préalablement à l'audition de témoins et en reprenant ses conclusions antérieures. Il a ajouté que Mesdames B_____ et Y_____ s'étaient constamment ingéniées à le harceler et l'humilier pour des raisons les plus futiles et fantaisistes et qu'elles lui avaient mené la vie particulièrement dure. Il a répété que, en ce qui concernait les faits qui avaient fondé le premier avertissement, qu'il avait eu un rendez-vous avec un membre de la direction, Monsieur Q_____, pour un projet dans le tiers-monde et qu'il en avait averti Madame P_____, qui était son supérieur hiérarchique direct en tant que la responsable du département du stock dans lequel il avait travaillé. Concernant le deuxième avertissement, il a répété qu'il avait été difficile de garder une attitude ouverte et positive, alors qu'il avait été confronté à un harcèlement systématique. Il avait par ailleurs pleinement respecté les directives des responsables, ainsi que les routines de sécurité. S'il était vrai qu'il était arrivé quelques fois en retard sur son lieu de travail, il s'agissait de retards involontaires (problèmes de transports publics) dont son employeur avait été averti à l'avance dans la mesure du possible et qui, en tout état de cause, ne dépassait jamais les cinq minutes. S'agissant de son licenciement, il a rappelé avoir informé préalablement « Marie-Jo », responsable du service de la comptabilité, de

son retard dû au fait qu'il avait dû finir de s'occuper de l'organisation d'une soirée au profit des malades du SIDA. Il a enfin une nouvelle fois fait état du certificat de travail du 31 mars 2004 « particulièrement élogieux » de son employeur, en soulignant qu'un employeur n'avait pas le droit de rédiger un tel document s'il ne correspondait pas à la réalité.

14. Dans sa réponse du 13 décembre 2004, l'intimée a conclu au rejet du recours en insistant sur le fait que les deux avertissements dont il avait fait l'objet n'avaient pas été contestés. Quant à ses arrivées tardives, un tel comportement n'était pas considéré comme un motif futile, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (TF) . Enfin, en ce qui concerne le certificat de travail, il n'était pas des plus élogieux pour toute personne sachant lire entre les lignes.

15. Dans sa réplique du 14 janvier 2005, le recourant a persisté dans ses conclusions. Il a contesté avoir reconnu le bien-fondé des avertissements. Le fait qu'il avait apposé sa signature sur ceux-ci ne signifiait pas qu'il en reconnaissait le caractère justifié. Le certificat de travail était par ailleurs clair et ne pouvait être interprété dans le sens donné par l'intimée.

16. Le 14 février 2005, l'intimée a maintenu ses conclusions. Elle a exposé que le défaut de preuves allait au détriment de la partie qui entendait tirer un droit d'un fait non prouvé, et que, dans le cas présent, le recourant n'avait apporté aucun élément infirmant le contenu des deux lettres d'avertissement. Les reproches formulés dans ceux-ci ne mettaient par ailleurs pas en cause la qualité du travail accompli mais uniquement l'attitude du recourant, ce qui ne contredisait pas le certificat de travail.

17. Entendu en tant que témoin en date du 13 avril 2005, Monsieur Q_____ a déclaré se souvenir avoir eu un rendez-vous avec le recourant au sujet d'un projet d'expédition dans le tiers-monde d'habits non vendables, mais ne se rappelait plus de la date exacte. Ce rendez-vous avait duré environ entre 20 et 30 minutes et il avait supposé que le recourant avait pris les dispositions pour s'absenter du travail pour son rendez-vous, c'est-à-dire qu'il avait obtenu l'autorisation de sa responsable. A sa connaissance, le recourant avait été un bon employé et il avait eu un bon contact avec lui. Il n'avait pas eu l'impression qu'il avait été harcelé par ses responsables.

18. Madame P_____ a été également entendue en tant que témoin à la même date. Selon ses déclarations, elle était à l'époque responsable du stock. Le recourant n'avait pas été sous sa direction directe mais sous celle de la gérante du magasin. Elle se rappelait que ce dernier l'avait informé en janvier 2003 qu'il allait s'absenter mais ne se souvenait plus pour quelle raison. Elle avait alors attiré son attention sur le fait qu'il ne pouvait pas partir sans autre et choisir ses horaires de travail. Il lui paraissait par ailleurs juste qu'il eût reçu un avertissement pour ce

comportement. Le recourant avait été très serviable. C'était elle qui donnait des instructions au recourant pour l'exécution du travail, même si elle n'était pas formellement sa responsable. Elle n'avait cependant pas le droit de l'autoriser à s'absenter.

19. Lors de l'audition de Madame B_____ en tant que témoin en date du 13 avril 2005, celle-ci a déclaré maintenir les reproches formulés dans son avertissement adressés au recourant le 7 janvier 2003. Elle lui reprochait essentiellement une mauvaise qualité du travail. Souvent, elle ne savait pas où il se trouvait et devait le chercher. Il était également lent dans l'exécution du travail (déballage de marchandise). Elle avait toutefois quitté la filiale de l'entreprise où le recourant avait travaillé fin 2003.

20. Entendu en audience de comparution personnelle le 13 avril 2005, le recourant a confirmé que Madame B_____ lui avait reproché de travailler lentement, reproche qui l'avait beaucoup étonné, dans la mesure où on lui avait fait pour la première une telle remarque. Il avait par ailleurs signé les avertissements sous la pression et n'avait pas eu l'idée d'exprimer à ce moment son désaccord. Son intention avait été uniquement d'accuser réception de ceux-ci, en y apposant sa signature. Toutefois, il avait protesté par la suite oralement, en contactant notamment la responsable de Madame B_____, Madame A_____. Une entrevue avait alors eu lieu où il avait pu exprimer tout ce qui n'allait pas et qui le dérangeait. Il s'était en effet senti harcelé. On l'avait suivi partout, même aux toilettes. Par la suite, Madame B_____ lui avait reproché d'avoir contacté sa responsable et lui avait dit qu'on aurait pu s'arranger entre eux. Concernant le rendez-vous avec Monsieur Q_____, il a confirmé en avoir informé Madame P_____ qui lui avait dit qu'elle allait faire la commission à sa responsable, ce que visiblement elle avait omis de faire, dès lors que tout le monde avait été en train de le chercher à son retour. Il n'avait pas eu une autorisation particulière de la part de sa responsable pour ce rendez-vous, mais avait estimé que si Monsieur Q_____ avait accepté de le voir pour le projet en cause, il avait été implicitement autorisé à s'absenter. Il a formellement contesté tous les reproches et les a qualifiés d'arbitraire. A son avis, il y avait des gens qui n'aimaient pas qu'on leur tienne tête comme il l'avait fait, lorsque sa lenteur lui avait été reprochée. Il avait été en retard à son travail seulement trois fois. La première fois, il avait raté un tram. La deuxième fois, son retard avait été dû à un accident et la troisième fois il avait été retardé par le fait qu'il avait dû amener sa fille, laquelle était en visite chez lui, chez la personne qui l'avait gardé. Il n'avait pas reçu d'autorisation formelle de venir plus tard, mais la responsable ne lui avait pas non plus dit que cela était exclu. A chaque fois qu'il avait eu du retard, il en avait averti sa responsable par téléphone. Ses retards ne dépassaient jamais cinq à dix minutes. Concernant son licenciement, il a expliqué avoir demandé à Madame Y_____ l'autorisation de s'absenter le 31 décembre 2003 pour l'organisation d'une soirée caritative en faveur des malades du SIDA. Celle-ci le lui avait refusé et lui avait

indiqué qu'il devait s'en occuper pendant la pause, ce qu'il avait fait. Cependant, à la fin de la pause, il n'avait de loin pas terminé le travail. Il avait alors téléphoné à « Marie-Jo » qui lui a demandé « est-ce que tu viendras vraiment ? ». Après qu'il y ait répondu affirmativement, elle lui avait indiqué de faire la commission à Madame Y_____. Il avait alors compris qu'il avait reçu l'autorisation de s'absenter. Il était revenu avec une heure et demie de retard. Apprenant qu'il s'était absenté, Mme Y_____ l'a licencié sur-le-champ. Le recourant a encore expliqué qu'il s'agissait d'un problème de personne. Lorsque Madame Y_____ avait succédé à Madame B_____, cette dernière avait dit à la première qu'il fallait le garder à l'œil. Madame Y_____ avait alors chargé une collègue de le surveiller, ce que cette dernière lui avait avoué. Il avait alors demandé un rendez-vous à Madame Y_____ pour s'en plaindre et celle-ci s'en était prise par la suite à sa collègue. Toutes les permissions qu'il avait demandées lui avaient été systématiquement refusées. Il avait également contacté le successeur de Madame A_____, Monsieur R_____ qui avait été le responsable de Madame Y_____, pour lui faire part du harcèlement qu'il subissait de la part de cette dernière. L'ayant appris, celle-ci avait été très fâchée et lui avait dit qu'il n'avait pas le droit de contacter son responsable. Monsieur R_____ lui avait fixé par ailleurs un rendez-vous, auquel il n'était cependant pas venu.

Lors de cette audition, le conseil du recourant a encore précisé que son client n'avait pas à contester les avertissements dont il avait fait l'objet, mais devait uniquement attester par sa signature les avoir reçus. Il a également affirmé qu'au départ la suspension avait également été prononcée en raison de la démission du travail de son client, ce qui était inexact. La caisse a cependant précisé qu'il s'agissait d'une erreur de plume et qu'elle avait toujours considéré que le recourant avait été licencié et non pas qu'il avait donné sa démission de son propre gré.

EN DROIT

1. La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1er août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales, composé de 5 juges, dont un président et un vice-président, 5 suppléants et 16 juges assesseurs (art. 1 let. r et 56 T LOJ).

   Suite à l'annulation de l'élection des 16 juges assesseurs, par le Tribunal fédéral le 27 janvier 2004 (ATF 130 I 106), le Grand Conseil genevois a adopté, le 13 février, une disposition transitoire urgente permettant au Tribunal cantonal des assurances sociales de siéger sans assesseurs à trois juges titulaires, ce, dans l'attente de l'élection de nouveaux juges assesseurs.

2. Conformément à l'art. 56 V al. 1 let. a ch. 8 LOJ, le Tribunal cantonal des assurances sociales 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) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI).

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

3. Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).

4. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), tel est le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles de travail a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail. En application de l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

   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 du travail pour de justes motifs au sens de l'art. 307 et 246 al. 2 du code des obligations du 30 mars 1911 (CO). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son licenciement, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire, par exemple lorsqu'il présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). Le comportement reproché à l'assuré doit cependant clairement être établi, pour qu'une suspension du droit à l'indemnité puisse être prononcée. Les seules affirmations de l'employeur 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 ; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, ad art. 30, ch. 10 ss).

5. Le recourant conteste en l'espèce les reproches dont il a fait l'objet et qui ont motivé les deux avertissements qui lui ont été adressés.

   Il convient de relever en premier lieu que le fait qu'il ait apposé sa signature sur ceux-ci ne sauraient être interprété comme une reconnaissance des griefs formulés (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances non publié du 26 janvier 2000, cause C 120/99 Kt, consid. 3d).

   Concernant le premier avertissement, il est établi et non contesté que le recourant s'était absenté pour se rendre à un rendez-vous avec Monsieur Q_____,

membre de la direction, pour une raison extra-professionnelle. Il n'avait pas reçu l'autorisation de s'absenter de la part de la gérante du magasin, Madame B_____ à l'époque. Quant à Madame P_____, responsable du stock, elle ne lui a pas non plus donné une telle autorisation, indépendamment du fait qu'elle n'aurait pas été habilitée à le faire, comme elle l'a déclaré lors de son audition. Elle a au contraire attiré l'attention du recourant sur le fait qu'il devait demander l'autorisation à sa responsable. Cependant, il ne peut être reproché au recourant de ne pas avoir annoncé son absence, même s'il n'avait pas reçu une autorisation formelle pour celle-ci. Il en avait en effet informé Madame P_____.

Concernant le deuxième avertissement, il est reproché au recourant de manquer d'une attitude ouverte et positive et de ne pas suivre les directives des responsables, ainsi que les routines de sécurité. Ces reproches sont relativement vagues et non pas pu être établis précisément. Le recourant est également critiqué pour ses retards fréquents qui perturbent la bonne marche de l'entreprise. Ces griefs n'ont pas non plus été confirmés et précisés par les témoins entendus, la responsable de l'époque, Madame Y_____ n'ayant pas pu être entendue, pour des raisons de maladie. Quant à Madame B_____, elle a relevé essentiellement la lenteur du recourant. Il semble par ailleurs que ses retards n'étaient pas très importants et que le recourant en a toujours averti l'entreprise. Dans la mesure où il a travaillé dans le département du stock, la ponctualité de l'employé ne peut pas non plus être considérée comme étant particulièrement importante pour l'employeur. Ce manquement peut dès lors être qualifié en l'occurrence de gravité légère.

Il n'est pas non plus établi que le recourant s'absentait pendant ses heures de travail pour faire des commissions.

Il n'est toutefois pas contesté qu'il s'est absenté le 31 décembre 2003, contrairement aux directives claires données par Madame Y_____. En effet, comme le recourant lui-même l'a déclaré lors de son audition, celle-ci lui avait expressément interdit de s'absenter pendant ses heures de travail et lui avait donné l'instruction de se consacrer le cas échéant à ses activités extra-professionnelles pendant sa pause. Néanmoins, le recourant avait outrepassé cette injonction pour arriver avec une heure et demie de retard et sans en avoir recontacté Madame Y_____. Certes, il en avait informé une certaine « Marie-Jo ». Or, dans la mesure où les faits en cause étaient précédés d'une discussion avec Madame Y_____, au cours de laquelle celle-ci lui avait interdit de s'absenter pendant les heures de travail, le recourant ne pouvait pas passer outre cette interdiction, sans en avoir rediscuté avec sa responsable et obtenu l'autorisation souhaitée. Il admet à cet égard que sa relation avec celle-ci était difficile, et il savait qu'il était surveillé de près. Il avait en outre déjà reçu deux avertissements. Même si ces avertissements n'étaient pas fondés, aux yeux du recourant, celui-ci devait dans ces conditions être

particulièrement prudent pour ne pas donner un motif de reproche, voire de licenciement à son employeur.

Le certificat de travail établi par l'employeur le 31 mars 2004 ne constitue à cet égard pas une preuve que les reproches de l'employeur sont injustifiés, ce d'autant plus que ce document ne peut effectivement pas être qualifié d'excellent, au vu des termes utilisés.

Néanmoins, il convient de relever que le recourant n'a pas fait l'objet d'une résiliation avec effet immédiat, ce qui signifie que sa faute n'a pas été considérée comme étant grave. Par ailleurs, il a travaillé pour la même entreprise depuis 2000 et avait obtenu le 23 mai 2001 un certificat de travail intermédiaire qui peut être considéré comme élogieux. Ce certificat est en totale contradiction avec les reproches qui ont été adressés au recourant à Genève. En effet, selon le responsable de Neuendorf, le recourant a effectué son travail toujours de façon fiable, indépendante et à l'entière satisfaction de l'employeur. Il a travaillé d'une manière rapide et réfléchie. Il est même qualifié de ponctuel et on lui a certifié une attitude positive. Cela étant, il ne peut être exclu que le comportement du recourant à Genève, lequel se trouve à l'opposé de ce qui est constaté dans ce certificat de travail, est effectivement dû à un conflit de personne dont le recourant n'est pas entièrement responsable. Certes, il est étonnant qu'il ne se soit pas entendu ni avec Madame B_____ ni avec Madame Y_____ qui a succédé à la première. Cependant, cela peut s'expliquer par le fait que Madame B_____ a mis en garde cette dernière, de sorte que celle-ci avait dès le départ quelques préjugés à l'égard du recourant. Enfin, ce dernier est qualifié unanimement de serviable et, selon Monsieur Q_____, il était un bon employé.

Compte tenu de toutes ces circonstances et le fait que la violation de l'obligation contractuelle s'est produite un 31 décembre, soit dans une ambiance festive et un peu relâchée comme on peut le supposer, sa faute doit être qualifiée de gravité moyenne, même à la limite de la faute légère. Il y a dès lors lieu de réduire la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité au minimum de la durée prévue en cas de faute d'une gravité moyenne, à savoir à 16 jours.

6. Quant à l'allégation du recourant selon laquelle la suspension a également été motivée par sa démission du poste de travail, celle-ci est manifestement dépourvue de tout fondement. Il résulte en effet clairement de la décision initiale de l'intimée du 29 avril 2004 qu'elle a compris que son employeur l'a licencié et non pas que l'assuré a donné sa démission. Elle y mentionne « Le 06.01.2004 votre employeur vous licencie pour le 31.03.2004 (2 mois de délai de congé respecté). » Il ne saurait dès lors être considéré que cette suspension a été prononcée pour un double motif dont le second, soit la démission du contrat de travail, n'aurait par la suite plus été retenu.

7. Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis et la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité réduite de 38 à 16 jours.

8. Le recourant obtenant partiellement gain de cause, une indemnité de 750 fr. lui est octroyée à titre de dépens à la charge de l'intimée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

Statuant

(conformément à la disposition transitoire de l'art. 162 LOJ)

A la forme :

1. Déclare le recours recevable ;

Au fond :

2. L'admet partiellement ;

3. Annule la décision sur opposition du 13 septembre 2004 de la Caisse cantonale genevoise de chômage ;

4. Prononce une suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité de 16 jours ;

5. Condamne l'intimée au paiement au recourant de la somme de 750 fr. à titre de dépens ;

6. Dit que la procédure est gratuite.

7. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification par plis recommandé adressé au Tribunal fédéral des assurances, Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE, en trois exemplaires. Le délai ne peut être prolongé. Le mémoire doit : a) indiquer exactement quelle décision le recourant désire obtenir en lieu et place de la décision

attaquée; b) exposer pour quels motifs il estime pouvoir demander cette autre décision; c) porter sa signature ou celle de son représentant. Si le mémoire ne contient pas les trois éléments énumérés sous lettres a) b) et c) ci-dessus, le Tribunal fédéral des assurances ne pourra pas entrer en matière sur le recours qu'il devra déclarer irrecevable. Le mémoire de recours mentionnera encore les moyens de preuve, qui seront joints, ainsi que la décision attaquée et l'enveloppe dans laquelle elle a été expédiée au recourant (art. 132, 106 et 108 OJ).

La greffière:	La Présidente :
Yaël BENZ	Maya CRAMER

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