



POUVOIR JUDICIAIRE

A/3320/2019

ATAS/485/2020

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 17 juin 2020

4^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié _____, GENÈVE, comparant avec
élection de domicile en l'étude de Maître Philippe EIGENHEER

recourant

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue
de Montbrillant 40, GENÈVE

intimée

EN FAIT

**Siégeant : Catherine TAPPONNIER, Présidente; Christine LUZZATTO et Christine
WEBER-FUX, Juges assesseures**

1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré ou le recourant), né le _____ 1972, s'est inscrit auprès de l'office cantonal de l'emploi le 28 janvier 2019 pour un placement dès cette date.
2. Dans le cadre de sa demande d'indemnités de chômage du 11 février 2019, réceptionnée le jour-même par la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après la caisse ou l'intimée), l'assuré a indiqué avoir travaillé en dernier lieu pour B_____ (ci-après l'employeuse), en qualité de « Windows systems engineer », du 1^{er} février 2012 au 18 janvier 2019. Son employeuse avait résilié le rapport de travail le 18 janvier 2019 pour justes motifs.
3. Selon le registre du commerce, l'employeuse a pour but la fourniture de services et de biens dans le domaine de l'information technologique, software, hardware et les conseils qui s'y rapportent. Monsieur C_____ en est l'administrateur président et directeur.
4. Le 18 janvier 2019, l'employeuse a informé l'assuré qu'elle avait décidé de procéder à son licenciement pour justes motifs, selon l'art. 337 CO, avec effet immédiat. En effet, suite à l'entretien du 15 janvier 2019, l'équipe dirigeante jugeait que la confiance mutuelle était détruite, à tel point qu'il était devenu impossible de poursuivre les rapports de travail, même jusqu'à la plus proche échéance du contrat. Son licenciement était prononcé avec effet immédiat.
5. Selon un rapport d'entretien, établi par la caisse, du 26 mars 2019, l'assuré avait expliqué par téléphone à la caisse qu'il avait été licencié avec effet immédiat, car il avait essayé d'accéder à un système comptable. Bien qu'il n'ait pas réussi à avoir accès aux données, son employeuse avait estimé qu'il s'agissait d'une faute grave et l'avait licencié avec effet immédiat. L'assuré avait pris les conseils d'un avocat et ne savait pas encore s'il allait déposer une demande aux Prud'hommes.

L'employeuse avait indiqué le même jour à la caisse que l'assuré avait réussi à accéder à des données personnelles sur l'ordinateur d'une employée de la société. Il avait fait plusieurs tentatives d'accès sur le compte bancaire de la collaboratrice sans succès, mais était parvenu à accéder à son compte Facebook. L'employeuse avait eu connaissance des faits, car l'employée avait reçu un message de sa banque et en avait informé sa hiérarchie. Il n'y avait pas eu d'avertissement, mais vu le poste occupé par l'assuré (support technique sur les ordinateurs de tous les personnes employées par la société), l'employeuse ne pouvait pas le garder, car il y avait trop de risque qu'il agisse de même sur les comptes d'autres personnes. L'assuré avait été licencié pour faute grave.

6. Par décision du 29 mars 2019, la caisse a retenu que l'employeuse avait licencié l'assuré pour justes motifs suite à la rupture du lien de confiance. L'assuré n'avait pas contesté les allégations de son employeuse. Par son comportement, il avait donné à celle-ci un motif de résiliation de son contrat de travail. S'il n'avait pas eu un comportement inapproprié, son employeuse ne l'aurait pas licencié et il n'émargerait pas à l'assurance-chômage. Les motifs qui avaient conduit à son

congédiement relevaient d'un comportement fautif grave, qui était passible d'une suspension dont la quotité se situait entre 31 jours et 60 jours de pénalités. L'assuré était responsable de sa situation de chômage et une suspension du droit à l'indemnité de 45 jours devait lui être infligée.

7. Le 10 mai 2019, l'assuré a formé opposition à la décision de la caisse. Il faisait valoir que son employeuse avait compris que le licenciement immédiat initialement prononcé n'était pas justifié et l'avait transformé en congé ordinaire avec un préavis de deux mois. Elle lui avait également remis son certificat de travail. Il concluait en conséquence à l'annulation de la décision et à ce que son droit à l'indemnité soit complet.

À l'appui de son opposition, l'assuré a produit :

- un courrier adressé le 19 janvier 2019 à l'assuré par l'employeuse qui lui confirmait sa décision de le licencier en respectant le préavis de deux mois pour la fin d'un mois. Par conséquent, son contrat de travail prendrait fin le 31 mars 2019. L'assuré était libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Il continuerait à recevoir son salaire jusqu'au terme du délai de préavis ;
 - un certificat de travail établi par l'employeuse le 21 janvier 2019, dans lequel celle-ci certifiait, notamment, que l'assuré avait effectué les tâches qui lui avaient été confiées en restant flexible et disponible, que son travail était conforme aux exigences des clients et que ses connaissances professionnelles lui avaient permis d'exercer ses fonctions. L'assuré était libre de tout engagement, excepté le respect du secret professionnel. Tous les vœux de l'employeuse l'accompagnaient et il lui était souhaité du succès dans ses activités professionnelles.
8. Par décision sur opposition du 17 juillet 2019, la caisse a rejeté l'opposition formée par l'assuré à sa décision du 29 mars 2019, considérant que dans son opposition, l'assuré n'apportait aucun élément susceptible de revoir la quotité de la sanction fixée à 45 jours. Il n'avait pas informé la caisse de la modification du délai de congé, lequel avait été admis au 31 mars 2019 par courrier qui avait été adressé à l'assuré le 19 janvier 2019, soit le lendemain du licenciement initial. La suspension que devait subir l'assuré avait été fixée au 19 janvier 2019, alors qu'à cette date, il était déjà informé du report de son délai de congé au 31 mars 2019. L'assuré n'avait par conséquent pas subi la suspension infligée, puisque durant cette période, il avait été payé par son employeuse. Le droit de l'assuré devait débiter le 1^{er} avril 2019, date qui correspondait à celle à laquelle la suspension devait également être fixée. Suite à l'opposition, l'intimée fixait le début de la période de suspension au 1^{er} avril 2019, date du début du délai-cadre.
 9. L'assuré a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, le 12 septembre 2019, concluant à son annulation et à ce qu'il soit dit qu'il avait droit à des indemnités de chômage à

partir du 1^{er} avril 2019, sous suite de dépens. Subsidiatement, il concluait à la réduction de la suspension afin qu'elle corresponde à une faute légère. En l'espèce, le licenciement du recourant n'avait pas été prononcé pour faute grave, puisqu'il n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais de façon ordinaire. Par conséquent, la décision de l'intimée reposait sur un état de fait erroné et devait être annulée.

10. Par réponse du 2 octobre 2019, l'intimée a conclu au rejet du recours. Le recourant n'apportait aucun élément nouveau lui permettant de revoir sa position. Elle avait tenu compte du fait que le licenciement avait finalement été prononcé en respectant le délai de congé pour qualifier la faute commise par l'assuré et fixer la quotité de la suspension du droit aux indemnités de chômage. Les faits à l'origine de la résiliation du contrat de travail relatés par l'employeuse, soit l'accès à des données personnelles sur l'ordinateur d'une employée, l'accès à son compte Facebook et les tentatives d'accès sur son compte bancaire ne pouvaient qu'être qualifiés de graves, au vu de la fonction exercée par le recourant, qui impliquait un support technique sur les ordinateurs de toutes les personnes employées par la société. De par ses agissements, le lien de confiance existant entre le recourant et son employeuse avait été rompu, ce qui avait motivé son licenciement. Conformément à la jurisprudence, l'intimée était partie de la valeur moyenne relative à la faute grave, soit 45 jours, et avait retenu cette quotité en l'absence de circonstances atténuantes ou aggravantes.
11. Par réplique du 23 octobre 2019, le recourant a fait valoir que la sanction prononcée par l'intimée se fondait uniquement sur les déclarations orales de l'employeuse du 26 mars 2019. Ces faits n'avaient été pas été prouvés par l'employeuse, ni établis par une juridiction dans le cadre d'une procédure contradictoire. Le recourant avait démontré que son employeuse était revenue sur sa décision de licenciement immédiat pour justes motifs. Ainsi, il devait être admis, selon toute vraisemblance, qu'il n'avait commis aucune faute grave susceptible de rompre le lien de confiance justifiant la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Il apparaissait surprenant et arbitraire que l'intimée ne tienne pas compte de cet élément, pourtant primordial, pour revoir la sanction prononcée.
12. Lors d'une audience devant la chambre de céans du 3 juin 2020 :
 - a. Le recourant a déclaré qu'il avait peu de travail à faire. Lors du remplacement d'un ordinateur d'une collègue dont il s'était chargé, une page s'était ouverte, qui avait éveillé sa curiosité. Il avait un peu malencontreusement cliqué sur une page Facebook ouverte et sur un autre lien pendant l'installation pour passer le temps. Il avait commis cette maladresse sans aucune intention de nuire, par simple curiosité. Il avait bien cliqué sur une page web bancaire, qui ne lui permettait toutefois pas d'obtenir des informations sur le compte bancaire de sa collègue. Il n'avait pas essayé de se connecter sur ce compte, ce qui était impossible, car il n'avait pas les codes. Il avait pu accéder au compte Facebook de sa collègue, car celui-ci était préenregistré. Il contestait avoir fait plusieurs tentatives d'accès sur le compte bancaire de sa collègue. Il était possible que les données étaient déjà préenregistrées

sur la page relative à son compte bancaire, mais cela ne lui permettait pas d'entrer dans son compte bancaire, car il y avait une double sécurité. Il ne lui était matériellement pas possible de faire plusieurs tentatives d'accès sur ce compte bancaire. Il n'avait pas un accès général au compte informatique de sa collègue. En tant qu'informaticien administrateur, il n'avait que la possibilité d'installer sur l'ordinateur de sa collègue des logiciels ou des applications auxquels elle n'avait pas encore accès. Il reconnaissait avoir eu un certain tort, soit une curiosité mal placée, pour tuer le temps. Cela faisait presque huit ans qu'il travaillait pour l'employeuse. Il n'avait pas l'intention de lui nuire. Il admettait que son comportement contrevenait aux règles applicables dans son domaine.

b. L'administrateur président et directeur de l'employeuse (ci-après le directeur) a déclaré que le recourant travaillait depuis 2012 pour celle-ci comme ingénieur Windows. Il mettait à jour les ordinateurs des personnes employées par la société et de ses clients. Il avait enfreint les règles de sécurité en entrant dans le domaine personnel de l'ordinateur d'une collaboratrice, ce qu'il n'avait pas le droit de faire, selon les directives. Il avait dit avoir agi par inadvertance, ce que le directeur contestait. Le recourant avait ouvert trois pages web auxquelles il n'avait aucune raison d'accéder. Le lendemain, la hiérarchie avait eu un entretien avec le recourant, qui avait, dans un premier temps, refusé de lui montrer ce qu'il avait fait, puis qui avait admis une faute. Le lien de confiance était détruit en raison d'un problème de confidentialité. Le directeur avait d'abord licencié le recourant pour justes motifs, puis, suite à une lettre de l'avocat de celui-ci, avait résilié son contrat avec un délai de congé et accepté de rédiger un certificat de travail ne mentionnant pas les justes motifs. Le recourant avait eu l'intention d'emporter en cachette une clé USB, qui avait été récupérée par la sécurité à sa sortie. Dans un premier temps, il avait refusé de venir décrypter cette clé. Finalement cette dernière ne contenait pas de données sensibles en lien avec les clients. Le recourant ne pouvait ignorer les directives limitant l'accès aux données des ordinateurs, dans la mesure où il travaillait pour l'entreprise depuis sept ans. Ils étaient soumis à des règles de confidentialité extrêmement exigeantes. C'était le cœur de leur métier. Il était impossible à l'employeuse de continuer à travailler avec le recourant. Le directeur n'avait pas changé d'avis quant à la faute commise par celui-ci, qu'il estimait grave. S'il avait accepté de résilier le contrat de travail avec un délai de préavis, c'était par gain de paix, vu la lettre de l'avocat du recourant, pour éviter des procédures et par égard pour celui-ci, qui était un employé de longue date.

13. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

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. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de 45 jours prononcée par l'intimée, au motif que le recourant avait, en raison d'une faute grave, causé son licenciement.
3. a. L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi, avoir subi une perte de travail à prendre en considération, être domicilié en Suisse, avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS, remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré, être apte au placement et satisfaire aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 LACI). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que – dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC).
- b. Selon 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.

L'art. 44 al. 1 let. a OACI précise qu'est réputé sans travail par sa propre faute notamment 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 de chômage prononcée en application de cet 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 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220). Pour qu'une sanction se justifie, il suffit que le comportement général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré, ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable. Pour qu'une sanction soit justifiée, il faut cependant que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi et que son comportement (et

non une autre circonstance) ait été la cause de son chômage ; il doit s'être rendu compte que son comportement pouvait déboucher sur un renvoi (Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n° 490 ss ; Bulletin LACI IC ch. D 16 ss).

4. La durée de la suspension doit être fixée d'après la gravité de la faute commise (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI), d'éventuels antécédents ayant eu lieu dans les deux dernières années (art. 45 al. 5 OACI) et compte tenu du principe de la proportionnalité (Boris RUBIN, op. cit., n. 569).

L'art. 45 al. 3 OACI prévoit trois catégories de fautes, soit les fautes légères, les fautes moyennes et les fautes graves, à sanctionner en principe d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée respectivement de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours et de 31 à 60 jours.

Tout chômage fautif ne constitue pas *ipso jure* un cas de faute grave. L'art. 45 al. 4 OACI érige en effet en faute grave l'abandon d'un emploi réputé convenable sans assurance d'obtenir un nouvel emploi et le refus d'un emploi réputé convenable, dans les deux cas sans motif valable.

Parmi les cas de chômage imputables à une faute de la personne assurée que prévoient les échelles de suspensions édictées par le SECO (Bulletin LACI IC ch. D 75 1B), seul celui visé par le n° 1B entre ici en ligne de compte, à savoir le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail. Ce cas est qualifié de faute légère à grave, avec la précision que les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction et que 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.

En cas de licenciement avec effet immédiat d'un emploi à durée indéterminée pour justes motifs, y compris en cas d'application de l'art. 29 LACI, il y a faute grave (Bulletin LACI IC ch. D 75 1.C).

Selon la jurisprudence, pour fixer la sanction dans un cas concret, il y a lieu de partir de la valeur moyenne de la fourchette correspondant au degré de gravité de la faute, soit 45 jours en cas de faute grave (ATF 123 V 150 consid. 3c)

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 chauffeur d'une entreprise de livraison qui a une violente altercation avec un employé de la poste dans le cadre de son travail et qui est licencié avec effet immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 281/02 du 24 septembre 2003); 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 dans le cas d'un chômeur placé dans une commune, ne s'impliquant pas dans son travail et dont l'attitude avec ses supérieurs laisse à désirer (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 307/02 du 27 janvier 2004); 25 jours pour une employée de chenil ayant fait acquérir un chiot pour son compte par un tiers au mépris des instructions de son employeur (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 58/06 du 31 mai 2006); 25 jours pour un employé qui manque de motivation, ne réalise pas les objectifs qui lui sont fixés et s'arroge 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); 16 jours pour un employé qui ne prête pas suffisamment d'attention aux directives de son employeur en matière de suivi administratif du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 277/06 du 3 avril 2007); 16 jours pour un employé qui malgré un avertissement déploie une activité privée pendant son temps de travail au moyen de l'infrastructure de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012); 31 jours pour une employée dont le travail donnait satisfaction, qui a eu une dispute violente avec une collègue (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 185/05 du 20 octobre 2005) ; 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); 16 jours pour un employé n'ayant pas respecté les directives de son employeur sur l'utilisation des outils informatiques (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 354/05 du 10 janvier 2007); 46 jours pour un assuré ayant subi un retrait de permis en raison d'une conduite en état d'ébriété alors que le permis était indispensable à l'exécution de son travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 121/00 du 20 juillet 2000) ; 31 jours pour une altercation après plusieurs mois de conflit entre une employée et sa collègue (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 38/03 du 6 mai 2003) ; 31 jours pour une arrivée tardive après deux avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 84/06 du 4 septembre 2006); 45 jours pour un employé ayant détourné des cartes concours remplies par son entreprise pour les faire valoir lui-même, obtenant ainsi treize plaques de chocolat et privant son employeur du remboursement des frais d'affranchissement à hauteur de CHF 7.-, détruisant ainsi la relation de confiance, ce qui justifiait un licenciement avec effet immédiat (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 189/06 du 16 novembre 2006).

La chambre de céans doit se limiter à examiner si l'administration a fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C 316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.2).

5. En l'espèce, il doit être tenu pour établi que le recourant est responsable de la résiliation de ses rapports de travail. Il a en effet commis une faute grave, en ne respectant pas, dans le cadre de son travail, les directives sur la confidentialité, dont il ne pouvait ignorer la teneur, ce qui était de nature à briser le lien de confiance avec son employeuse. En effet, celle-ci a une activité sensible qui permet aux personnes qu'elle emploie d'avoir accès à des données confidentielles. Elle doit ainsi avoir une pleine confiance en celles-ci. Même si le recourant a peut-être agi plus par ennui que par volonté de nuire, il faut relever qu'il n'a pas spontanément admis les faits et a persisté à en minimiser la gravité. Le fait que le recourant ait finalement été licencié moyennant un délai de congé, et non immédiatement pour justes motifs, est sans incidence sur la quotité de la suspension, dès lors qu'une faute grave, au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, doit être retenue à son encontre. C'est donc à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage à l'encontre du recourant pour faute grave. Une suspension de 45 jours du droit à l'indemnité, qui se situe au milieu de la fourchette de la durée des suspensions pour une faute grave, peut apparaître sévère, mais n'est pas excessive, au vu des faits reprochés au recourant, vu la jurisprudence précitée.
6. Infondé, le recours sera rejeté.
7. La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPG).

**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