

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3368/2007

ATAS/642/2008

ARRET

**DU TRIBUNAL CANTONAL DES
ASSURANCES SOCIALES**

Chambre 3

du 29 mai 2008

En la cause

Monsieur R_____, domicilié à Genève, représenté par le
Centre social protestant

recourant

contre

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

intimée

**Siégeant : Karine STECK, Présidente; Christine KOEPEL et Violaine LANDRY
ORSAT, Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Du 6 juin 1986 au 31 janvier 2007, Monsieur R_____ a travaillé comme aide-contrôleur du trafic au PARKING X_____.
2. Par courrier du 24 octobre 2006, son employeur lui a signifié son licenciement avec effet au 31 janvier 2007. L'employeur a motivé cette décision par le comportement inadéquat que l'intéressé aurait eu à l'issue de son service le 15 octobre 2006, dont il a précisé qu'il s'ajoutait "aux nombreux incidents" qui avaient émaillé son activité. A été mentionné le fait que l'employé avait été averti à plusieurs reprises verbalement, soit par ses responsables d'équipe, soit par le directeur. Ce dernier estimait ne plus pouvoir lui accorder une "réelle confiance".
3. Le 6 décembre 2006, Monsieur R_____ s'est annoncé à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) en demandant à bénéficier de l'indemnité de chômage à compter du 1^{er} février 2007.
4. Interrogé par téléphone par un collaborateur de la caisse de chômage, l'employeur a affirmé avoir averti verbalement son employé à plusieurs reprises ; il lui reprochait de devenir agressif et bagarreur dès qu'il buvait, ce qui était inconciliable avec un travail dans le domaine de la sécurité. L'évènement à l'origine de son licenciement était une bagarre qui avait eu lieu à l'extérieur du parking à l'issue du service de l'intéressé.
5. Également interrogé, l'assuré a admis avoir fait l'objet de plusieurs petits avertissements verbaux. Il a expliqué que la bagarre du 15 octobre 2006 avait eu lieu en dehors du parking, avec un individu qui se trouvait là sans y avoir droit. Il a fait part de sa conviction d'avoir été licencié parce que cela faisait longtemps qu'il était employé et qu'il coûtait trop cher à son employeur.
6. Par décision du 20 février 2007, la caisse de chômage a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité d'une durée de 40 jours au motif que la décision de le congédier avait été prise après plusieurs avertissements oraux concernant ses problèmes comportementaux, avertissements que l'assuré avait d'ailleurs admis avoir reçus. La caisse a estimé que l'assuré avait donné, par son comportement, un motif de résiliation à son employeur. Elle a par ailleurs relevé qu'aucune demande en justice devant la juridiction des prud'hommes n'avait été déposée.
7. Par courrier du 21 mars 2007, l'assuré a formé opposition à cette décision.

Il a expliqué en substance que son travail avait toujours donné satisfaction, ainsi que cela ressortait d'ailleurs de son certificat de travail, et que le principal grief qui

lui avait été fait était l'incident survenu le 15 octobre à l'issue de son service, dont il a estimé que son employeur s'est servi comme prétexte pour le licencier.

S'agissant de cet incident, l'assuré a expliqué avoir été alerté par le collègue qui venait le relever qu'un individu louche se tenait devant l'entrée des voitures. Comme il devait passer par là pour quitter le parking, il avait proposé de s'en occuper. Dans ce genre de situation, les employés avaient en effet pour consigne d'essayer de refouler eux-mêmes les intrus indésirables et de n'appeler la police que s'ils rencontraient de la résistance. Ce jour-là, la personne a refusé catégoriquement de bouger et quand il a menacé d'appeler la police, l'individu a sorti un couteau et l'a agressé très violemment. Blessé à la main et au crâne, il a dû subir des points de suture.

L'assuré a affirmé ne pas comprendre en quoi son comportement était susceptible de reproche; il avait en effet agi en application des instructions reçues de son employeur. Il n'avait selon lui en rien violé ses obligations contractuelles puisque la lutte contre les intrus faisait expressément partie des tâches qui lui étaient confiées.

Quant aux avertissements antérieurs, l'assuré a affirmé ne pas avoir la moindre idée de leur teneur et ne pas se souvenir en avoir reçu. Il a relevé que son employeur ne s'était référé à aucun fait précis.

Il a enfin expliqué que s'il n'a pas intenté d'action contre son employeur, c'est parce que ce dernier a respecté le délai de congé.

8. Par décision sur opposition du 10 août 2007, l'OCE a partiellement admis l'opposition et réduit la sanction à 31 jours soit le minimum prévu pour la faute grave. L'OCE a considéré que faute grave il y avait puisque l'assuré avait donné des motifs à son employeur pour le licencier mais qu'il convenait, vu les circonstances, de réduire la quotité de la sanction.
9. Par courrier du 5 septembre 2007, l'assuré a interjeté recours contre cette décision en concluant à l'annulation pure et simple de la sanction.

Il allègue que son travail a toujours été effectué à la satisfaction de son employeur comme en témoigne le certificat de travail qu'il a obtenu en date du 31 janvier 2007 que le principal grief qui lui est fait repose sur l'incident survenu le 15 octobre 2006 dont il souligne qu'il a eu lieu à l'issue de son service. Il explique que ce jour-là, il a été averti par le collègue qui venait le relever à 6h. du matin qu'une personne "louche" se tenait dans l'entrée des voitures et qu'il n'avait pas osé s'arrêter pour lui demander de partir. Comme il devait passer par là pour quitter le parking, l'assuré a proposé à son collègue de s'en occuper. Dans ce genre de situation, les employés du parking ont pour consigne d'essayer de refouler eux-mêmes les intrus indésirables et de n'avertir la police que s'ils rencontrent de la résistance. L'assuré allègue que ses collègues et lui ont eu très régulièrement à procéder de la sorte par le passé, à la

satisfaction de leur employeur. Mais ce jour-là, lorsqu'il a demandé à la personne qui se trouvait dans l'entrée des voitures de partir, celle-ci a refusé catégoriquement de bouger et lorsqu'il l'a menacée d'appeler la police, elle a sorti un couteau et l'a agressé très violemment. L'assuré a subi des blessures à la main et au crâne qui ont nécessité son transport en ambulance à l'hôpital et plusieurs points de suture. L'agresseur n'a jamais été retrouvé. L'assuré estime que les reproches qui lui sont faits par son employeur sont incompréhensibles puisqu'il a agi en application des instructions qu'il avait reçues de son employeur et qu'il a appliqué à de nombreuses reprises jusqu'alors sans se les voir reprocher. Il en tire la conclusion que son employeur, pour des raisons qu'il ne s'explique pas, souhaitait se débarrasser de lui et a saisi ce prétexte pour le licencier.

10. Invité à se prononcer, l'intimé, dans sa réponse du 19 septembre 2007, a conclu au rejet du recours.

L'intimé fait remarquer que lors de l'instruction du dossier, le 14 février 2007 la caisse de chômage a pris contact avec l'assuré afin de faire la lumière sur les motifs ayant conduit à la résiliation de ses rapports de travail. Ce dernier a admis avoir déjà fait l'objet de petits avertissements mais jamais par écrit. L'intimé relève la contradiction manifeste entre ces faits et la motivation du recours dans lequel l'assuré déclare désormais n'avoir pas la moindre idée de la teneur des avertissements qu'il aurait reçus. L'intimé en tire la conclusion que l'assuré cherche à minimiser les reproches formulés à son encontre, dont il a parfaitement conscience, quoi qu'il en dise.

L'intimé relève que l'employeur - soit pour lui Monsieur S_____ - a expliqué que l'assuré avait été averti à plusieurs reprises quant à sa consommation d'alcool.

Enfin, l'intimé estime qu'il n'est pas acceptable pour le contrôleur d'un parking de près de 40'000 m² au bénéfice de 20 ans d'expérience qu'une intervention somme toute banale dégénère de la sorte au point que cela se termine par une agression au couteau nécessitant des points de suture. Il en tire la conclusion que le recourant a donc bien donné des motifs de licenciement à son employeur.

11. Une audience de comparution personnelle et d'enquêtes a eu lieu en date du 7 février 2008. L'assuré a réitéré ses explications concernant l'incident. Il a affirmé n'avoir fait que demander à l'individu de quitter les lieux et s'être alors fait agresser à coups de couteau.

Monsieur René S_____, directeur du parking, entendu en qualité de témoin, a déclaré que Monsieur R_____ était « un brave garçon » qui donnait satisfaction sous certaines réserves. Monsieur S_____ s'est dit peu à peu préoccupé par le comportement de son employé, puis choqué. Finalement, est survenu l'incident du mois d'octobre, dont les tenants et aboutissants n'ont pu être établis avec précision. Monsieur S_____ a insisté sur le fait qu'il tenait à ce

que les personnes assurant la surveillance du parking soient « sereines et reposées ».

S'agissant de l'assuré, Monsieur S _____ a indiqué que plusieurs incidents avaient précédé celui de la bagarre, dont il a cependant admis qu'aucun n'aurait justifié de sanction. Ces incidents étaient dus au tempérament un peu bagarreur de Monsieur R _____, lequel a été décrit comme pouvant se montrer agressif, surtout après quelques verres de bière. C'est la raison pour laquelle le témoin suivait ce dernier de très près, vérifiant l'état dans lequel il se trouvait lorsqu'il le croisait. Le témoin a expliqué avoir trouvé dans le dossier de l'assuré des avertissements écrits que lui avait adressés le directeur précédent, lequel avait d'ailleurs déjà fait pré-signer une lettre de démission par Monsieur R _____.

Monsieur S _____, directeur du parking depuis 1996, a dit avoir dû à quelques reprises demander à son employé de faire attention en raison d'abus d'alcool dont s'étaient plaints ses collègues. Il a cependant admis que cela n'était arrivé qu'à une ou deux reprises par année. Il savait par ailleurs que l'assuré avait eu pas mal d'ennuis et qu'il était un peu à la dérive. Le dernier incident survenu était cependant grave puisqu'il avait nécessité une intervention médicale et les raisons qui lui ont été données sont restées vagues et confuses de sorte qu'il a estimé que ce n'était pas admissible.

L'assuré a indiqué n'avoir gardé que de vagues souvenirs de cette époque, dont il a indiqué qu'elle remontait à une quinzaine d'années, et ne plus se souvenir de ce qui lui était alors reproché.

Monsieur S _____ a indiqué que, suite à l'incident d'octobre 2006, une enquête avait été ouverte, au cours de laquelle l'employé avait été entendu mais ses explications avaient été floues puisqu'il n'avait pu indiquer ni comment ni pourquoi les choses s'étaient déroulées. Aucun témoignage direct n'avait pu être recueilli. En l'absence d'explications claires, Monsieur S _____ avait estimé que son employé n'offrait plus les garanties de sécurité requises et avait préféré mettre fin au contrat de travail.

Monsieur S _____ a confirmé que les employés avaient pour consigne de faire partir les intrus en se montrant courtois mais fermes.

Interrogé par le Tribunal, Monsieur S _____ a indiqué qu'un des agents du parking s'était fait agresser au couteau quatre ans auparavant, mais qui n'a pas entraîné le licenciement de l'agent en question. Il a affirmé que s'il avait obtenu des explications claires ou un rapport de police, cela aurait peut-être influencé sa décision.

Monsieur R _____ a quant à lui affirmé avoir donné à son directeur les mêmes explications que celles qui figurent dans son acte de recours.

A l'issue de l'audience, un délai a été imparti à Monsieur S_____ pour produire les différentes notes versées au dossier de son employé, avertissements qu'il aurait pu recevoir et témoignages recueillis suite de l'incident du mois d'octobre 2006.

12. À la demande du Tribunal de céans, la police a transmis le 12 février 2008 un extrait de la main-courante concernant l'incident d'octobre 2006. En effet, aucun rapport n'a été établi. Il est simplement mentionné que Monsieur R_____ a expliqué qu'en quittant son travail, il s'est dirigé vers l'une des entrées pour demander à une personne qui se trouvait à cet endroit de partir et que cette personne l'avait agressé, le blessant à la main et au visage.

13. L'employeur de l'assuré a produit les documents suivants :

- Le cahier des charges des collaborateurs du PARKINGX_____. Y figure notamment l'interdiction de consommation d'alcool avant et pendant les heures de travail.

- Une lettre signée de Monsieur R_____, non datée, indiquant brièvement que ce dernier souhaite présenter sa démission pour des raisons personnelles.

- Une lettre de congé datée du 4 juillet 2002 indiquant à Monsieur R_____ que son contrat était résilié avec effet au 31 octobre 2002 pour ne s'être pas présenté à un cours de lutte anti-feu le 26 juin 2002.

- Une lettre adressée à Monsieur R_____ le 10 septembre 2002 accusant réception de ses explications quant à son absence au cours de lutte contre le feu et transformant la lettre de licenciement du 4 juillet 2002 en lettre d'avertissement, compte tenu des engagements auxquels l'employé avait souscrit.

- Une note de Monsieur S_____ datée du 25 octobre 2006 dans laquelle il indique avoir fait comprendre à l'intéressé les raisons qui ont justifié son renvoi à savoir : « l'incohérence de son agissement du 15 octobre 2006 à 06h.00 du matin, moment d'aberration que personne n'a pu expliquer, même pas lui-même », l'absorption trop fréquente d'alcool, avant ou pendant les heures de travail et son comportement agressif vis-à-vis de ses collègues dès le moment où il a trop bu (témoignages T_____ -U_____ -V_____)

- Une note interne datée du 16 octobre 2006 dans laquelle l'un des employés présents ce jour-là explique qu'en arrivant au parking, il a vu un homme aviné qui titubait et en a informé les trois employés présents dans la salle de contrôle lorsqu'il est arrivé.

- Une note d'un autre employé dont il ressort que Monsieur R_____ a indiqué qu'il se chargeait de demander à l'individu de quitter les lieux puisqu'il rentrait chez lui et que c'était sur son chemin. Monsieur R_____ est ensuite revenu ensanglanté et accompagné de deux ambulanciers.

14. Par courrier du 26 février 2008, le recourant a demandé qu'il ne soit pas tenu compte de l'avertissement qui lui avait été donné en 2002 ni de la lettre de démission qu'il a signée près de quinze ans plus tôt. Il estime en effet que ces pièces sont sans rapport avec les faits qui lui sont reprochés. Il a par ailleurs relevé que les témoignages de ses collègues corroboraient le sien et qu'il n'y avait aucun élément permettant de dire qu'il était pris de boisson ce jour-là. Il estime que son employeur a simplement saisi l'occasion de mettre fin à son contrat. Il soutient que cette liberté de licencier de l'employeur ne peut permettre de justifier une sanction de la part de l'assurance chômage en l'absence d'une violation précise et étayée de ses obligations contractuelles.
15. Une seconde audience d'enquêtes a eu lieu le 17 avril 2007, au cours de laquelle a été entendu Monsieur V_____, l'employé qui avait signalé la présence de l'individu à l'entrée du parking ce jour d'octobre 2006.

Le témoin a expliqué que lorsqu'il est arrivé pour prendre son poste de travail, il a découvert un individu assis près du feu rouge, à l'entrée du tunnel. Il a poursuivi son chemin jusqu'à la salle de contrôle où il a signalé cette présence à ses collègues.

Le témoin a expliqué que, dans une telle situation, il attend un moment avant d'aller vérifier si la personne se trouve toujours là. Les employés ont pour instruction d'aborder gentiment la personne et, si elle ne part pas, d'avertir le poste de police de Rive.

Ce jour-là, Monsieur R_____ a proposé d'aller voir. Il est revenu ensanglanté. Il a expliqué avoir reçu des coups de ceinture.

Le témoin a encore indiqué n'avoir personnellement jamais rencontré de problème avec Monsieur R_____.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA).
3. Le litige porte sur la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours.
4. Selon 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 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), 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 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. 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 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999).

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.

Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4^{ème} édition Berne 1984, p. 136 ; GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2^{ème} édition, p. 278 ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5 let. b 125 V 195 consid. ch. 2 et les références). Aussi n'existe-t-il pas en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5 let. a).

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 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3).

Il y a faute au sens de la LACI lorsque la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs d'ordre conjoncturel mais due à un comportement que l'intéressé pouvait éviter et dont l'assurance-chômage n'a pas à répondre. Par ailleurs, on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il faut se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de toutes les circonstances, on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conservât sa place de travail (MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne, thèse 1992, p. 167 et p. 175).

5. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (OACI), la durée de la suspension 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. Elle est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier tel que le mobile, les circonstances personnelles (âge, état civil, état de santé, dépendance éventuelle, environnement social, niveau de formation, connaissances linguistiques etc.), les circonstances particulières (comportement de l'employeur ou des collègues de travail, climat de travail) et, par exemple, de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi lorsque les rapports de travail ont été résiliés d'un commun accord.
6. En l'espèce il convient de déterminer, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, si c'est le comportement général du recourant qui a donné lieu à son congédiement.

L'employeur a motivé sa décision de licenciement par le comportement inadéquat que l'intéressé aurait eu à l'issue de son service le 15 octobre 2006, dont il a précisé qu'il s'ajoutait à de « nombreux incidents » qui auraient émaillé son activité.

Or, force est de constater que les « nombreux incidents » allégués par l'employeur n'ont pas été établis au degré de vraisemblance requis, étant précisé qu'en cas de conflit avec l'employeur, les seuls propos de ce dernier ne sont pas suffisants. En particulier, alors qu'il annonçait lors de son audition par le Tribunal de céans avoir trouvé au dossier de son employé plusieurs avertissements écrits, l'employeur n'a finalement été capable d'en produire qu'un seul, datant de 2002, et ne se référant qu'à un seul manquement : le fait de n'avoir pas assisté à un cours de formation. Rien au dossier de l'employé ne vient corroborer les dires de son employeur quant à sa consommation d'alcool et à l'agressivité qui en aurait découlé. Au contraire,

Monsieur V _____, dont l'employeur prétendait dans une note qu'il s'était plaint du comportement du recourant, a déclaré en audience ne l'avoir que peu fréquenté et n'avoir jamais rencontré de problème avec lui.

Au surplus, le directeur du parking a admis lui-même qu'aucun des « incidents » auxquels il se référait n'aurait en soi justifié de sanction. Par ailleurs, si le comportement du recourant avait véritablement donné autant de soucis à son employeur que celui-ci veut bien le dire, on comprend mal pourquoi il n'a jamais fait l'objet d'aucun avertissement écrit durant les dernières années.

Quant à l'incident du 15 octobre 2006, il n'a pas été établi que l'on pouvait faire le moindre reproche au recourant, qui apparaît bien plus comme la victime que comme l'auteur de l'agression. Le Tribunal de céans relève que les dires du recourant n'ont jamais varié quant aux circonstances de cette agression. Il souligne également que la main-courante de la police ne mentionne aucunement que le recourant lui-même aurait été sous l'influence de l'alcool, alors que l'on peut penser que les policiers auraient relevé ce détail si tel avait été le cas.

Rien n'indique que le recourant aurait agi ce jour-là en violation de ses obligations. Son employeur a confirmé que les employés avaient pour consigne de faire partir les intrus en se montrant courtois mais fermes et en requérant le cas échéant l'intervention de la police. Le fait que le recourant se soit fait agresser ne saurait suffire à prouver qu'il est sorti du cadre de ces instructions. D'ailleurs, de tels soupçons n'ont pas pesé sur l'agent du parking qui s'était fait agressé quelques années plus tôt. Si l'employeur de l'assuré est arrivé à la conclusion que c'est l'attitude de son employé qui a été à l'origine de l'incident, il n'a pu le faire en s'appuyant sur des faits objectifs puisqu'il a admis que l'enquête ouverte en interne n'avait pas permis d'établir les faits avec précision. S'il a décidé d'interpréter ces derniers en défaveur de son employé, c'est vraisemblablement que l'affirmation du recourant selon lequel son employeur attendait un prétexte pour se défaire de lui n'est pas sans fondement.

En conséquence, dans la mesure où il n'a pas été clairement établi que c'est le comportement du recourant qui est à l'origine de son licenciement, encore moins qu'il rendait les rapports de travail intenable, de sorte qu'il se justifie de renoncer à toute sanction (cf. par ex. ATAS/651/2006 du 6 juillet 2006).

7. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est admis.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet.
3. Annule les décisions des 20 février et 10 août 2007.
4. Condamne l'intimée à verser au recourant la somme de 1'500 fr. à titre de dépens.
5. Dit que la procédure est gratuite.
6. 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); 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

Brigitte LUSCHER

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