

GE_GERICHTE A/3042/2016 vom 14. Februar 2017

GE Cour de justice, 2017-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3042_2016

FR: GE_GERICHTE A/3042/2016 du 14 février 2017

IT: GE_GERICHTE A/3042/2016 del 14 febbraio 2017

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 14.02.2017
A/3042/2016

A/3042/2016 ATAS/107/2017 du 14.02.2017 (CHOMAG), PARTIELMNT ADMIS En fait En droit rÉpublique et canton de genÈve POUVOIR JUDICIAIRE A/3042/2016 ATAS/107/2017 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 14 février 2017 1 ère Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié c/o M. B_____, à CONFIGNON recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré) a déposé le 16 décembre 2015 une demande auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après la caisse) visant à l'octroi d'indemnités de l'assurance-chômage. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur dès cette date jusqu'au 15 décembre 2017.![endif]>![if> 2. Par décision du 10 février 2016, la caisse, considérant qu'il avait démissionné de son poste de travail le 3 décembre 2015 avec effet au 11 décembre 2015 sans s'assurer d'un autre emploi, a prononcé à son encontre une suspension de son droit à l'indemnité de trente-cinq jours.![endif]>![if> 3. L'assuré a repris un emploi dès le 2 mai 2016 auprès de la société C_____ Sàrl dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, pour un salaire mensuel brut de CHF 4'700.-. ![endif]>![if> 4. Début mai, C_____ Sàrl a déposé auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après OCE) une demande d'allocation d'initiation au travail (AIT) pour l'assuré employé en tant que chauffeur poids lourd. ![endif]>![if> 5. Par courriel du 11 mai 2016, l'assuré a informé sa conseillère en personnel qu'il refusait l'AIT pour son travail chez C_____ Sàrl, expliquant que « je suis sur le processus de recrutement aux Transports Publics Genevois (TPG), les TPG reprendront contact avec moi fin août pour poursuivre le test. Pour cette raison, je refuse cette offre ».![endif]>![if> 6. Le 29 mai 2016, l'assuré a été licencié avec effet immédiat en raison de son refus.![endif]>![if> 7. Par décision du 20 juin 2016, la caisse a suspendu son droit à l'indemnité pour une durée d'un jour, au motif qu'il avait accompli un stage auprès de C_____ Sàrl du 24 au 29 avril 2016, ce qu'il avait omis d'indiquer dans son IPA (Indications de la personne assurée) du mois d'avril 2016. ![endif]>![if> L'assuré ayant expliqué qu'il n'avait pas été rémunéré durant ce stage de cinq jours, raison pour laquelle il n'en avait pas informé la caisse, celle-ci a considéré que les conditions salariales n'étaient pas conformes, puisque l'assuré avait accepté de travailler sans rémunération et a calculé son gain intermédiaire en respectant le principe des usages professionnels et locaux. 8. Par courrier du 27 juin 2016, l'assuré a indiqué que![endif]>![if> « Je vous écris pour vous faire part de quelques erreurs que j'ai pu constater sur ma feuille d'attestation de gain intermédiaire remplie par mon employeur «C_____». En effet, celui-ci a notifié que j'avais eu un contrat écrit avec lui, ce qui n'est pas vrai. J'ai uniquement eu un contrat sur appel. De plus, l'entreprise « C_____ » a mentionné que c'est moi-même qui ai résilié le contrat. Ce n'est en fait pas la vérité parce

employeur un motif de le licencier.![endif]>![if> 4. Selon l'art. 17 al. 1 er LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.![endif]>![if> L'obligation de réduire le dommage consacrée par l'art. 17 al. 1 er LACI est concrétisée par plusieurs hypothèses sanctionnées par une suspension du droit aux indemnités (art. 30 al. 1 let. a à g LACI). Tel est le cas lorsque l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (art. 30 al. 1 let. c LACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). 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 est 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, qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence est celui 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 (Charles 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). D'après la jurisprudence, l'impossibilité pour un assuré de conserver un emploi ne peut être admise en assurance-chômage que si des éléments solides établissent clairement que la continuation des rapports de travail était intolérable (DTA 1968 p. 47/ch. 15). En effet, les circonstances permettant d'admettre que l'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 N° 7 p. 89). La faute au sens du droit régissant l'assurance-chômage se distingue de la faute au sens du droit pénal par le fait que l'assuré ne doit pas forcément avoir un comportement répréhensible pour commettre une faute. Un assuré qui, pour des raisons honorables (par exemple abandon d'un emploi durable pour parfaire sa formation) provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction (SECO, Circulaire IC 01.92/217). Le but de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est d'éviter que des salariés ne donnent leur congé sans avoir assuré leur avenir et émargent ainsi abusivement à l'assurance-chômage. La réserve qu'elle comporte ne doit ainsi être retenue que de manière restrictive. Ce n'est dès lors que si la continuation de l'emploi met en péril la santé physique et psychique de l'assuré que ce dernier pourra être amené à donner son congé sans avoir de nouvel emploi en vue. En particulier, un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne justifie pas l'abandon d'un emploi sans en avoir trouvé un autre (DTA 1986 p. 90/ch. 23 ; RJN 1998 311 ; RJJ 1997 213). En revanche, selon la jurisprudence cantonale, le fait de devoir rester fréquemment en dehors des heures habituelles de travail pour liquider certaines tâches sans être rémunéré au titre des heures supplémentaires et de devoir travailler dans un local de dimension restreinte, qui n'est pas muni de suffisamment de tables et de chaises, permet à un assuré de ne pas conserver un emploi, celui-ci ne pouvant être qualifié de convenable (déc. F. du 15 mars 2001 de la Commission cantonale de recours en matière d'assurance-chômage). De même,

on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures de crise cantonales, Procédure, Delémont 2005, p. 275; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182; arrêt du Tribunal fédéral C 185/2004 du 12 avril 2005). Il peut arriver qu'un emploi qui constituait un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstance. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il garde son emploi, sans être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre. Dans une telle hypothèse, il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. À cet égard, il convient de s'inspirer des règles de l'art. 16 al. 2 LACI qui définit les cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable (SVR 1999 ALV n° 22 p. 54). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (Bulletin LACI janvier 2013/D25-D29-D26). S'agissant de la casuistique, le Tribunal fédéral a confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre d'un employé en considérant que le seul fait établi que son avenir au sein de la société était à terme sérieusement compromis ne le légitimait pas, sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, à résilier lui-même son contrat de travail sans être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi. On ne voyait pas non plus qu'il se serait à l'époque trouvé dans une situation telle qu'il risquait d'engager sa responsabilité de directeur général et n'aurait pu s'y soustraire qu'en quittant l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral C 197/2006 du 27 août 2007). Le Tribunal cantonal des assurances a jugé que des critiques formulées par l'employeur la veille du départ en vacances de l'employée, et à une seule occasion, ne justifiaient pas la démission de cette dernière, de sorte que la suspension du droit à l'indemnité de 31 jours devait être confirmée (ATAS/1084/2005 du 12 décembre 2005). Il a également confirmé une suspension de 35 jours prononcée à l'encontre d'une employée ayant résilié successivement avec effet immédiat deux contrats de travail en considérant que l'activité de nettoyeuse n'était pas convenable (ATAS/206/2007 du 28 février 2007). Il a enfin confirmé une suspension de 31 jours prononcée à l'encontre de l'employé qui avait déménagé à Genève alors qu'il travaillait dans le Jura et résilié son contrat pour ce motif (ATAS/409/2010 du 20 avril 2010). 5. 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 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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. 5a). Par ailleurs, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en

ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c). En l'espèce, l'assuré a été licencié par son employeur le 29 mai 2016 en raison de son refus de bénéficier d'une AIT. Il y a lieu de constater que l'assuré n'a pas lui-même résilié son contrat de travail. Il s'agit ainsi d'examiner si son refus d'être mis au bénéfice d'une AIT, constitue ou non une faute qui doit être sanctionnée. 7. Aux termes de l'art. 7 al. 1 LACI, l'assurance fournit pour prévenir et combattre le chômage des contributions destinées au financement, notamment des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés. Ces mesures sont réglées aux art. 59ss LACI. Elles visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Elles ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable, de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le risque de chômage de longue durée, et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle. L'art. 65 LACI prévoit que « Les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque : a. ... b. le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni et c. qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte ». Le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en raison : - de son âge avancé (art. 90 al. 1 let. a OACI) - d'un handicap physique, psychique ou mental (art. 90 al. 1 let. b OACI) - de mauvais antécédents professionnels (art. 90 al. 1 let. c OACI) - ou qui ont déjà touché 150 indemnités journalières (art. 90 al. 1 let. d OACI). L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion si possible durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure. Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles dans la branche (modernisation, rationalisation, introduction de nouvelles technologies) ne constituent pas dans la règle un motif suffisant pour justifier l'octroi d'allocations d'initiation au travail. L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies (art. 90 al. 3 OACI ; cf. également Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), n os J 03 et ss). D'autre part, bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). Si l'assuré résilie le contrat, il se retrouve au chômage. L'article 28 LACI devient par conséquent applicable en cas de maladie, d'accident ou de maternité. L'assuré pourra être sanctionné pour chômage fautif (art. 30 al. 1 lit. a LACI) si la résiliation du contrat est fautive. Cette suspension du droit à l'indemnité de chômage sera imputée sur les prestations qui lui reviennent en vertu de l'article 28 LACI". (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative aux mesures de marché du travail / allocation d'initiation au travail - AIT - allocations d'initiation au travail / gain intermédiaire

- cumul en principe impossible - J 38). L'AIT est ainsi une allocation qui couvre la différence entre le salaire effectivement versé et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre à l'issue de son initiation en entreprise. Elle ne couvre toutefois que 60% au maximum du salaire normal auquel l'employé peut prétendre. Par salaire normal, il faut entendre le salaire résiduel versé par l'employeur auquel il faut ajouter l'AIT, versée par l'intermédiaire de ce dernier. Les allocations sont en outre versées de manière dégressive. Elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial au terme de chaque tiers de la période d'initiation. La première réduction ne peut cependant intervenir qu'après deux mois. Comme l'AIT n'est pas versée sous la forme d'une indemnité - c'est une allocation -, il est possible d'en bénéficier alors que le droit maximal aux indemnités au sens de l'art. 27 LACI est épuisé. Autrement dit, un chômeur peut avoir droit à une AIT même après la fin de son droit aux indemnités de chômage. Bien entendu, son droit sera alors limité au délai-cadre d'indemnisation (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} Ed., p. 631, 638, SCHULTHESS, 2006 ; ATAS/614/2009). Les allocations d'initiation ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions (p. ex. attirer de nouvelles entreprises ou faciliter les reprises d'entreprises en allégeant les charges salariales, etc.). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable. La conclusion d'un contrat d'initiation au travail avec un employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (p. ex. service extérieur non contrôlé ou salaire lié exclusivement aux prestations) n'est pas judicieuse et ne saurait par conséquent être autorisée. L'assuré présente la demande d'allocation d'initiation au travail à l'autorité compétente (de son lieu ou canton de domicile et non du lieu ou canton de travail) au plus tard dix jours avant le début de l'initiation. La demande doit contenir les données personnelles requises et être dûment motivée. 8. En l'espèce, l'assuré a refusé en mai 2016 d'être mis au bénéfice d'une AIT, parce qu'il pensait être engagé dès septembre 2016 par les TPG. Il a expliqué qu'il était en processus de recrutement avec les TPG et qu'il avait de ce fait plutôt souhaité un emploi temporaire avec C_____ Sàrl dans l'attente de son engagement aux TPG. Son employeur avait toutefois changé d'avis et demandé à bénéficier d'une AIT à l'OCE. La chambre de céans constate que son refus d'allocation s'inscrit dans une logique compréhensible et considère que l'on ne saurait le lui reprocher en soi. Il a toutefois conduit son employeur à le licencier le 29 mai 2016 avec effet immédiat. Il y a à cet égard lieu de relever qu'il ne lui appartenait en réalité pas de refuser l'AIT, - même s'il était convaincu qu'il n'y avait pas droit -, mais de laisser à l'autorité compétente, soit l'OCE, le soin de déterminer si les conditions d'octroi de l'allocation étaient en l'occurrence remplies ou non. Force est ainsi d'admettre que ce faisant, il s'est placé dans la même situation que celle dans laquelle se trouve un assuré qui a renoncé à un emploi convenable dans l'attente d'un emploi promis, ce qui est constitutif d'une faute, étant au surplus précisé qu'il ne pouvait à ce moment-là pas être sûr qu'il serait effectivement engagé au terme du processus suivi. Il convient à ce stade de rappeler que selon la jurisprudence, un assuré doit être sanctionné même s'il n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de son inaction (cf. ATF 124 V 225 consid. 5b p. 233; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 144/05 du 1^{er} décembre 2005 consid. 5.2.1 et C 199/05 du 29 septembre 2005 consid. 2.2). Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 29/89 du 11 septembre 1989). On ajoutera que l'on est en droit d'attendre des assurés une intensification des recherches, d'une part, à mesure que l'échéance du chômage se rapproche (arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1;

8C_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 2 et les références, C 141/02 du 16 septembre 2002 consid. 3.2), et d'autre part, lorsqu'ils rencontrent des difficultés à trouver un poste adapté sur le marché du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 16/07 du 22 février 2007 consid. 3.1). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (arrêt du Tribunal fédéral 8C_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 2.1.). Aussi doit-on considérer que l'assuré a commis une faute au sens de la LACI. 9. Reste à qualifier cette faute et à déterminer la durée de la suspension qui doit être infligée. !endif]>![if> Conformément à l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré est suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé tel l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 31 août 1983, ci-après OACI). Si l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, il commet une faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 OACI. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que le but de la suspension est de faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations. Dès lors, la durée de la suspension doit être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 122 V 40 consid. 4c / aa). Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125). Selon la jurisprudence, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c). La durée de la suspension qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute, est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, et trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 30 al. 3 LACI et art. 45 al. 2 let. a/b/c OACI). 10. Eu égard aux circonstances atténuantes particulières au cas d'espèce, la chambre de céans considère que seule une faute moyenne peut être reconnue à l'encontre de l'intéressé. La durée minimum de la fourchette – située entre 16 et 30 jours – ne saurait cependant être appliquée en l'espèce, dans la mesure où l'assuré a déjà fait l'objet d'une sanction le 10 février 2016. Une suspension d'une durée de 23 jours dans l'exercice de son droit à l'indemnité respecte en revanche le principe de la proportionnalité.![endif]>![if> 11. Aussi le recours est-il partiellement admis.![endif]>![if> PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme : 1. Déclare le recours recevable![endif]>![if> Au fond : 2. L'admet partiellement, en ce sens que la durée de la suspension est réduite à 23 jours.![endif]>![if> 3. Dit que la procédure est gratuite.![endif]>![if> 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.![endif]>![if> La greffière Nathalie LOCHER La présidente Doris GALEAZZI Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.