

## GE\_GERICHTE A/811/2015 vom 21. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_811\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_811_2015)

FR: GE\_GERICHTE A/811/2015 du 21 janvier 2016

IT: GE\_GERICHTE A/811/2015 del 21 gennaio 2016

### Erwägungen

#### E. 3

ème Chambre En la cause Monsieur A\_\_\_\_\_, domicilié à GENÈVE recourant contre CAISSE DE CHÔMAGE SYNDICOM, sise Looslistrasse 15, BERN intimée EN FAIT

1. Depuis le 25 janvier 2011, Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né en 1954, était au bénéfice d'un contrat de travail le liant à la société B \_\_\_\_\_ SA (ci-après :

l'employeur), pour laquelle il travaillait en qualité de chauffeur auxiliaire sur

appel.![endif]>![if> 2. Deux courriers d'avertissement ont été adressés à l'assuré par son employeur en dates des 10 octobre 2012 (pour ne pas s'être présenté à un rendez-vous avec un client) et 8 mai 2013 (pour avoir à nouveau « oublié » une course). ![endif]>![if>

3. Par courrier du 24 juillet 2014 remis en mains propres, l'assuré a vu son contrat de travail résilié avec effet au 30 septembre 2014. Dans son courrier, l'employeur faisait référence à l'incident suivant : en date du 30 juin 2014, l'assuré s'était trompé dans la destination de son transfert et avait déposé des clients à l'Hôtel G\_\_\_\_\_, les contraignant à rejoindre l'Hôtel H\_\_\_\_\_ à pied. Ces faits s'étant déroulés suite à deux précédents avertissements adressés à l'assuré, l'employeur a considéré que ce dernier n'était pas apte à assurer son service. Le courrier de résiliation précisait qu'une récurrence de sa part d'ici le 30 septembre 2014 l'exposerait à un licenciement avec effet immédiat.![endif]>![if> 4.

L'assuré a saisi la Caisse de chômage Syndicom (ci-après : la caisse) d'une demande d'indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Il expliquait avoir été licencié en raison d'un conflit avec son supérieur direct.![endif]>![if> 5.

Dans l'attestation remplie le 8 octobre 2014, l'employeur a indiqué à titre de motif de résiliation : « manquement à ses obligations professionnelles ».![endif]>![if> 6. Invité par la caisse à s'expliquer,

l'assuré a allégué, par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2014, que le responsable des chauffeurs, Monsieur C\_\_\_\_\_, lui avait demandé à plusieurs reprises d'accomplir des tâches qui ne

correspondaient pas à ses obligations contractuelles, ce qu'il avait refusé. Monsieur C\_\_\_\_\_ avait alors mis à exécution ses menaces de diminuer ses heures de travail et, partant, son salaire. L'assuré lui reprochait notamment de facturer une certaine course CHF 35.- au lieu de CHF 43.75, en dépit de ses réclamations. Il concluait en indiquant avoir été licencié alors même qu'il avait toujours « fait preuve de patience » face à plusieurs autres manquements commis par Monsieur C\_\_\_\_\_ à son égard.![endif]>![if> 7. Dans un

courrier ultérieur - reçu par la caisse le 12 décembre 2014 -, l'assuré a ajouté que le premier avertissement qui lui avait été adressé était lié à un retard de quelques minutes dû à des travaux au pied de l'hôtel devant lequel il devait aller chercher des clients pour les conduire à l'aéroport ; s'agissant du deuxième, il a expliqué avoir, suite à un malentendu, conduit des clients de l'aéroport à l'Hôtel G\_\_\_\_\_ alors qu'il aurait dû les déposer devant l'Hôtel

H\_\_\_\_\_, 300 mètres plus loin. L'assuré a également fait état de problèmes avec son supérieur direct : un conflit s'agissant du prix d'une course les avait opposés durant deux ans et il avait en définitive obtenu gain de cause mais, depuis, son supérieur « le cherchait ».

L'assuré a indiqué avoir porté l'affaire devant le Tribunal des prud'hommes. 8. Quant à l'employeur, il a expliqué, par pli du 9 décembre 2014, que l'assuré s'était trompé à plusieurs reprises s'agissant des lieux de dépose des clients, contraignant ceux-ci à rejoindre leur destination à pied ou en taxi ; le 4 mai 2013, il était parti sans les clients à bord de son véhicule. L'employeur a considéré que ces divers manquements professionnels étaient inacceptables pour son entreprise. 9. Par pli du 12 décembre 2014, la caisse a notamment requis de la part de l'assuré une copie de la procédure prud'homale. 10. Par décision du 16 décembre 2014, la caisse a prononcé la suspension du droit aux indemnités de chômage de l'assuré pour une durée de 31 jours à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au motif que son attitude avait conduit son employeur à résilier son contrat de travail et qu'il était au chômage par sa propre faute. 11. L'assuré s'est opposé à cette décision le 29 janvier 2015. 12. Par décision du 4 février 2015, la caisse a écarté son opposition. La caisse a considéré que l'assuré avait donné un motif de résiliation à son employeur en manquant une nouvelle fois à ses obligations professionnelles alors qu'il avait déjà reçu deux avertissements et que son employeur lui avait clairement spécifié que son contrat serait immédiatement rompu en cas de récidive. 13. Le 9 mars 2015, l'assuré a interjeté recours auprès de la Cour de céans. Le recourant allègue avoir été licencié non pas, comme indiqué par l'employeur, en raison de manquements à ses obligations professionnelles mais, à l'instar d'autres collègues congédiés, suite aux revendications émises à l'encontre de l'employeur. Il explique avoir réclamé à son employeur, sans succès, le remboursement de frais dont la prise en charge lui incombait aux termes du contrat travail. Il en tire la conclusion que son congé est intervenu à titre de représailles et qu'il n'est donc pas au chômage par sa propre faute. 14. Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 21 avril 2015, a conclu au rejet du recours. 15. Le 25 juin 2015, la Chambre de céans a entendu Monsieur C\_\_\_\_\_, ancien supérieur hiérarchique du recourant lequel a confirmé que plusieurs manquements étaient reprochés à l'assuré, par exemple déposer des clients à une mauvaise adresse, oublier assez régulièrement des courses alors que chaque chauffeur doit respecter l'ordre précis qu'il reçoit. Selon lui, le recourant commettait des erreurs plus fréquemment que ses collègues. Le recourant a pour sa part réitéré ses reproches, en répétant que ces griefs faisaient l'objet d'une procédure pendante devant la juridiction des prud'hommes. 16. Monsieur D\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines de l'employeur, a également été entendu en qualité de témoin. Il a expliqué que le recourant avait à plusieurs occasions oublié des clients ou les avait déposés au mauvais endroit, les obligeant parfois à faire de longs trajets à pied, encombrés de leurs valises, pour rejoindre leur destination, ce qui était contraire aux critères de qualité propres à une société active dans le transport de personnes, soit la ponctualité et la conformité des lieux de dépose communiqués par les clients. Le problème avait malheureusement persisté, malgré plusieurs avertissements écrits et un entretien, au cours de l'été précédant le licenciement. Au recourant qui se plaignait de la discipline exigée dans l'entreprise, le témoin a rétorqué que les termes « exigence et rigueur » étaient plus adéquats pour décrire les attentes des clients et de l'employeur. Le témoin a nié catégoriquement avoir modifié à la baisse la tarification des courses de l'assuré, expliquant n'avoir aucune influence sur elle puisqu'elle est gérée par un organisme externe. L'employeur ne fait qu'éditer le relevé des courses en fin de mois. 17. Monsieur E\_\_\_\_\_, ayant travaillé comme chauffeur pour le même employeur jusqu'au 15 août 2014, a été entendu à son tour. Le témoin a affirmé avoir saisi la juridiction des

prud'hommes suite à son licenciement et a allégué qu'une certaine inégalité régnait entre la quinzaine de chauffeurs employés par la société : selon lui, 60% des courses étaient effectuées par quatre ou cinq employés, les autres se voyant confier des petites missions très espacées. Monsieur E\_\_\_\_\_ a indiqué que selon lui, les nombreux reproches adressés au recourant et l'attitude de Monsieur C\_\_\_\_\_ envers certains chauffeurs - notamment son refus de prendre leur parti en cas d'accident - étaient contestables. 18. Monsieur F\_\_\_\_\_, également convoqué, ne s'est pas présenté. 19. A l'issue des audiences, il a été convenu, d'entente entre les parties, de suspendre la cause, dans l'attente de l'issue de la procédure pendante devant le Tribunal des prud'hommes. Le recourant s'est engagé à tenir la Cour de céans informée du résultat de ses démarches auprès dudit Tribunal. 20. Interpellé par la Chambre de céans quant au résultat de la procédure aux Prud'hommes, le recourant n'a jamais répondu. 21. Questionné par la chambre de céans, le Tribunal des prud'hommes l'a informée, par courrier du 11 novembre 2015 n'avoir trouvé aucune trace, malgré des recherches approfondies, d'une procédure opposant le recourant à son employeur. 22. Par courrier du 12 novembre 2015, le conseil du recourant supposé avoir introduit la procédure en question a confirmé que tel n'avait pas été le cas. EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur depuis le 1 er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1 er janvier 2003, est applicable à la présente procédure. 3. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 à 60 LPGA). 4. Le litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité du recourant de 31 jours. 5. a. L'art. 30 al. 1 let. a LACI prévoit que 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI - RS 837.02) dispose qu'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. Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Le chômage n'est fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié et dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque. La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du Code des obligations (CO - RS 220). 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 (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 et les références citées). Il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si et dans la mesure où la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs, mais qu'elle est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité, ce que l'assurance ne saurait prendre en charge (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail.

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

c. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 ; ATF non publié 8\_C 497/2011 du 4 avril 2012, consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22). En vertu du principe inquisitoire, il appartient avant tout à la caisse – et au juge en cas de recours – de déterminer les motifs qui ont conduit à la résiliation du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 380/00 du 26 avril 2001 consid. 2d).

6. En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).

7. En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute. L'employeur soutient que le recourant a, à plusieurs reprises, oublié ou déposé au mauvais endroit des clients, contrairement à ses obligations contractuelles. Il convient de relever que l'intéressé reconnaît la plupart des incidents qui lui sont reprochés mais conteste la fréquence à laquelle ces manquements ont eu lieu, ainsi que leur ampleur. Il admet être allé chercher des clients devant leur hôtel avec quelques minutes de retard, s'être trompé de destination mais à une seule reprise, ainsi que n'avoir pas pris en charge un équipage arrivant à l'aéroport, ce qu'il impute au retard de l'avion. Il n'en demeure pas moins que des erreurs ont été commises à répétition et que l'assuré, bien que dûment averti des conséquences d'un nouveau manquement, a continué d'en commettre. Les allégations du recourant selon

lesquelles son supérieur aurait cherché des prétextes pour lui nuire apparaissent d'autant moins convaincantes que rien ne vient étayer les allégations de l'assuré, d'une part, qu'il s'est avéré que, contrairement à ses dires, il n'a pas poursuivi son employeur devant les Prud'hommes, d'autre part. Les reproches du recourant à l'encontre de son employeur ne sont étayés par aucune preuve concrète. La réduction de tarif reprochée à son supérieur semble peu crédible, dans la mesure où le système de paiement des courses est géré par un organisme externe à l'employeur. Quant au reproche formulé par le recourant par rapport aux frais qui lui ont été réclamés suite à l'accident dans lequel il a été impliqué le 28 janvier 2011, il convient de noter que l'article 8 du contrat de travail prévoit expressément qu'en cas de dommage imputable à une faute du chauffeur, ce dernier répond de la réparation du préjudice jusqu'à concurrence de CHF 1'000.-. Au vu de ce qui précède, il convient de conclure que le recourant a adopté un comportement ayant donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat et qu'il ne pouvait ignorer qu'en agissant ainsi, il courait le risque d'être licencié. Il a ainsi commis une faute au sens de l'assurance-chômage, justifiant la suspension de son droit aux indemnités. 8. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. En application de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Le motif de suspension visé à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, soit le fait de donner à son employeur un motif de résiliation du contrat, entraîne souvent une suspension pour faute grave (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd., Zurich 2006, p. 461). Cela étant, la loi ne prévoit pas de limites dans les sanctions infligées en cas de chômage causé par l'assuré, et la durée de la suspension doit être fixée en fonction des circonstances et peut relever d'une faute légère, moyenne ou grave (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 43/06 du 19 avril 2006 consid. 1.2 et les références). Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la gravité de la faute, mais également du principe de proportionnalité (ATF 125 V 197 consid. 6a ; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd. 2007, n. 855 p. 2435). 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). 9. 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 ayant eu une violente altercation avec un employé de la poste dans le cadre de son travail, 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, licencié avec effet 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 pour un assuré placé dans une commune, ne s'étant pas impliqué dans son travail et dont l'attitude avec ses supérieurs laissait 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 manquant de motivation, n'atteignant pas les objectifs qui lui étaient fixés et s'accordant 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); sanction réduite par le Tribunal fédéral de 32 à 16 jours pour un employé ne prêtant pas suffisamment attention aux directives de son employeur en matière de suivi administratif (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 277/06 du 3 avril 2007) ; suspension réduite à 16 jours pour un employé ayant, malgré un avertissement, déployé 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) ; suspension réduite de 44 à 31 jours pour une employée dont le travail donnait satisfaction mais qui avait 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 n'ayant 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 n'ayant annoncé une absence, alors que son manque de ponctualité et de communication avait 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_649/2009 du 30 octobre 2009) ; suspension réduite à 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 de 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) ; sanction réduite à 45 jours pour un employé ayant détourné des cartes concours remplies par son entreprise pour les faire valoir lui-même, obtenant ainsi 13 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).

10. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (ATF non publié 8C\_658/2009 du 19 janvier 2010, consid. 1.2 ; ATF non publié 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007, consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le

principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; ATF non publié 8C\_2/2012 du 14 juin 2012, consid. 2.2). 11. En l'occurrence, l'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de grave et fixé la durée de la sanction à 31 jours. Le transport de personnes à l'heure et aux destinations convenues étant au cœur de l'activité de l'employeur, la chambre de céans considère que l'appréciation de l'intimée, certes sommaire, n'est pas critiquable et respecte le principe de la proportionnalité. Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer tant la qualification grave de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Eu égard à ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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