

## **GE\_GERICHTE A/915/2013 vom 24. Juni 2013**

GE Cour de justice, 2013-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_915\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_915_2013)

FR: GE\_GERICHTE A/915/2013 du 24 juin 2013

IT: GE\_GERICHTE A/915/2013 del 24 giugno 2013

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 24.06.2013  
A/915/2013

A/915/2013 ATAS/659/2013 du 24.06.2013 ( CHOMAG ) , ADMIS En fait En droit  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/915/2013  
ATAS/659/2013 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 24 juin  
2013 6 ème Chambre En la cause Monsieur R\_\_\_\_\_, domicilié à GENEVE recourant  
contre CAISSE DE CHOMAGE DU SIT, sise rue des Chaudronniers 16, GENEVE intimée  
EN FAIT 1. M. R\_\_\_\_\_(ci-après : l'assuré), né en 1972, était employé depuis le  
8 mai 2006 par la Société coopérative X\_\_\_\_\_ Genève comme chauffeur dans  
l'équipe de Y\_\_\_\_\_.! [endif]> [if> 2. Le 30 octobre 2012, l'assuré a démissionné de  
son emploi pour le 31 décembre 2012 en mentionnant qu'il avait été victime d'une agression  
d'un autre employé.! [endif]> [if> 3. Le 1 er novembre 2012, l'employeur a écrit à  
l'assuré qu'il prenait bonne note de sa démission.! [endif]> [if> 4. Le 15 novembre  
2012, l'assuré s'est inscrit à l'Office régional de placement.! [endif]> [if> 5. L'assuré a  
envoyé le 12 novembre 2012 un courriel à son employeur l'informant qu'il ne se rendrait pas  
au meeting prévu si M. S\_\_\_\_\_, l'employé qui l'avait agressé, y était  
présent.! [endif]> [if> 6. Le 12 novembre 2012, l'assuré a envoyé un courriel au  
Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (SIT) en relevant qu'à chaque  
fois qu'il avait postulé pour des postes importants M. S\_\_\_\_\_ l'en avait  
empêché.! [endif]> [if> 7. Le 16 novembre 2012, l'assuré, représenté par le SIT, a  
requis de l'employeur qu'il indique les reproches qu'il aurait à son encontre sur le plan de  
l'exécution du travail dès lors que le certificat de travail ne mentionnait pas une "entière  
satisfaction" ! [endif]> [if> 8. Le 4 janvier 2013, l'employeur a rempli l'attestation de  
l'assurance-chômage en mentionnant un dernier salaire mensuel de 4'145 fr.! [endif]> [if>  
9. Le 7 janvier 2013, l'assuré a requis, auprès de la Caisse de chômage du SIT (ci-après  
: la caisse), une indemnité de chômage depuis le 1 er janvier 2013. Il a mentionné sur le  
formulaire de demande comme motif de la résiliation "suite à une première avertissement  
par écrit non justifié, une deuxième fois j'ai mis sur le fait accomplie – démission avant  
d'être licencié sans raison" ! [endif]> [if> 10. Une note de la caisse relative à une  
permanence du 7 janvier 2013 mentionne que l'assuré avait démissionné car il s'était fait  
agresser verbalement par un responsable d'un autre service qui avait fait un planning lui  
rendant impossible la tenue des délais; c'est quand il avait demandé de l'aide qu'il s'était fait  
insulter; le responsable avait reçu un avertissement; on l'avait ensuite accusé par écrit et à  
tort de ne pas avoir remis les clés d'un local.! [endif]> [if> 11. Une note de la caisse du 24  
janvier 2013 fait suite à un entretien téléphonique avec l'employeur, lequel a indiqué que  
l'assuré avait fait l'objet en mai 2012 d'un avertissement pour refus d'obéissance concernant  
une clé à remettre; en octobre 2012, l'assuré était en retard dans son planning; le supérieur  
de l'assuré ne l'avait ni menacé, ni insulté et c'était l'assuré qui avait utilisé un ton vif;

l'employeur avait rappelé à l'assuré, lequel avait un caractère difficile provoquant des tensions avec la hiérarchie, qu'il devait obéir à celle-ci.![endif]>![if> 12. Par décision du 25 janvier 2013, la caisse a prononcé à l'encontre de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité durant 40 jours au motif que sans élément justifiant une rupture avérée des rapport de confiance que l'assuré pouvait attendre de la part de son employeur, il n'existait pas de circonstance atténuante dans l'abandon de l'emploi et l'inscription au chômage.![endif]>![if> 13. Le 7 février 2013, l'assuré a fait opposition à la décision précitée en faisant valoir que le responsable de l'employeur avec qui la caisse avait eu un entretien téléphonique avait menti car il était au courant de l'agression et de l'insulte car il lui avait dit qu'il allait recevoir un avertissement et que la prochaine fois il serait licencié. Il régnait une mauvaise ambiance au sein de l'équipe. L'employeur n'avait pas pris le soin de répondre à sa lettre du 30 juillet 2012 ce qui confirmait son récit. Il avait subi une agression brutale de son responsable qui voulait l'empêcher de faire son travail et d'aller livrer le client. La décision consacrait une violation du droit d'être entendu et un déni de justice. La directrice de la commission du personnel de l'entreprise, qui le soutenait, aurait dû être sollicitée.![endif]>![if> 14. Par décision du 20 février 2013, la caisse a rejeté l'opposition de l'assuré au motif que les nouveaux documents versés au dossier, soit ceux transmis par l'assuré au SIT, bien qu'attestant de problèmes d'entente au sein de l'équipe de Y \_\_\_\_\_ ne permettaient pas de revoir la sanction, un climat de travail tendu ne suffisant pas à faire qualifier un emploi de non convenable.![endif]>![if> 15. Figure au dossier de la caisse :![endif]>![if> - Un courriel du responsable de Y \_\_\_\_\_ du 29 juin 2011 selon lequel une mauvaise ambiance régnait au sein de l'équipe Y \_\_\_\_\_, tant au niveau du bureau que des chauffeurs/livreurs et que des décisions plus drastiques allaient être prises.![endif]>![if> - Un courrier de l'employeur du 5 juin 2012 à l'assuré indiquant que suite à son refus le 16 mai 2012 de donner la clé des locaux de travail à son responsable qui voulait effectuer les contrôles nécessaires il lui était rappelé que la remise des clés était une obligation et qu'il devait respecter sa hiérarchie, le fait de hausser la voix ne pouvant qu'envenimer les choses et dégrader les relations de travail.![endif]>![if> - Un courrier de l'assuré du 30 juillet 2012 à son employeur relevant qu'il n'avait jamais refusé de fournir les clés à son responsable, ni haussé la voix envers lui.![endif]>![if> 16. Le 18 mars 2013, l'assuré a recouru auprès de la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de la décision de la caisse du 20 février 2013 en relevant qu'il n'avait pas été soutenu par son employeur qui, face à ses explications, n'avait pas réagi. Il avait été contraint de déposer sa démission. Il concluait à la réduction considérable de la sanction.![endif]>![if> 17. Le 22 avril 2013, la caisse a conclu au rejet du recours.![endif]>![if> 18. Le 3 juin 2013, la Cour de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle et le 17 juin 2013, M. T \_\_\_\_\_ au titre de témoin.![endif]>![if> L'assuré a déclaré qu'il avait travaillé pour le service traiteur de X \_\_\_\_\_ pendant sept ans, que M. T \_\_\_\_\_ était son chef direct, que M. S \_\_\_\_\_ qui n'était pas son chef direct mais lui donnait parfois des instructions, lui en avait toujours voulu, et avait œuvré, par des manipulations pour qu'il soit refusé à deux postes auxquels il s'était présenté, qu'à l'automne 2012 M. S \_\_\_\_\_ avait fait un planning exprès pour le mettre en retard chez le client et qu'il l'avait ensuite insulté, en l'empêchant de partir à temps, que M. S \_\_\_\_\_ essayait toujours de lui mettre des bâtons dans les roues avant son évaluation annuelle, qu'il soupçonnait M. S \_\_\_\_\_ d'avoir œuvré pour que son camion se retrouve un matin encastré dans un mur, qu'un jour M. S \_\_\_\_\_ avait planifié pour lui une livraison sans aide alors que celle-ci aurait été

nécessaire et qu'il avait finalement démissionné à cause de M. S\_\_\_\_\_ car il ne pouvait plus travailler avec lui. Le représentant de la caisse a indiqué qu'il maintenait sa décision car il n'y avait au dossier aucun certificat médical indiquant que l'activité mettait la santé de l'assuré en danger. M. T\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il travaillait depuis onze ans pour X\_\_\_\_\_, d'abord comme chauffeur puis comme premier magasinier, chef des chauffeurs, qu'il savait que l'assuré avait donné sa démission en raison de conflits avec des collègues, soit avec MM. U\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, en particulier celui-ci, que ces deux personnes faisaient les plannings et que ceux-ci comportaient des anomalies, des erreurs grossières, n'étaient pas précis et omettaient des informations pour les chauffeurs, que ces erreurs étaient à l'époque souvent en défaveur de l'assuré, qu'un matin le camion de l'assuré s'était retrouvé encastré dans un mur, qu'il était curieux que le camion roule tout seul vu que le frein à main était tiré, que plusieurs avaries s'étaient curieusement produites avec le camion de l'assuré (panne d'huile, batterie déchargée, camion fermé à clé avec la clé à l'intérieur), que beaucoup de problèmes concernaient l'assuré, qu'il ne pouvait exclure que celui-ci était la victime de MM. S\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_, que M. S\_\_\_\_\_ avait toujours été en conflit avec l'assuré ainsi qu'avec presque tous les chauffeurs, que lui-même avait aussi des problèmes avec M. T\_\_\_\_\_, que celui-ci tentait toujours de se placer quitte à écraser les autres, sa promotion dans l'entreprise passant avant tout, que la mauvaise ambiance qui régnait dans le service était principalement liée aux dysfonctionnements des plannings faits par MM. S\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_, qu'il n'était pas présent lors de l'incident du contrôle du local entre l'assuré et M. V\_\_\_\_\_ ni lors de l'incident entre l'assuré et M. S\_\_\_\_\_ au sujet du planning, qu'il avait déjà connu M. S\_\_\_\_\_ alors qu'ils travaillaient ensemble pour Z\_\_\_\_\_ traiteur et que ce dernier posait déjà problème, qu'enfin l'assuré n'avait jamais été agressif avec lui ni, à sa connaissance, avec ses collègues. Le représentant de la caisse a observé que suite à l'audition de M. T\_\_\_\_\_ il admettait qu'il y avait des soupçons de harcèlement à l'encontre de M. R\_\_\_\_\_ mais que la preuve n'avait pas été apportée même sous l'angle de la vraisemblance prépondérante de sorte que la décision était maintenue. 19. Sur quoi, 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; RS E 2 05) en vigueur dès le 1<sup>er</sup> 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. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

3. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension prononcée par l'intimée à l'encontre du recourant de l'indemnité de chômage durant 40 jours, au motif que ce dernier a résilié son contrat de travail.

4. a) D'après 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. Tel est notamment le cas de l'employé 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 OACI).

D'après la jurisprudence, les circonstances permettant d'admettre que l'on eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 n° 7 p. 89 consid. 1a). Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un

certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin justement de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a, 124 V 227 consid. 2b, 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa). 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; ATF du 12 avril 2005, cause C 185/2004). 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. A 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). b) 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 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et 31 à 60 jours en cas de faute grave. L'art. 45 al. 3 OACI, dans sa teneur en vigueur dès le 1<sup>er</sup> avril 2011, dispose qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable. 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). c) 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 (ATF du 27 août 2007 C 197/2006). 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).! [endif]>! [if> 6. En l'espèce, il convient de déterminer si l'on pouvait exiger du recourant, dans le contexte professionnel qui était le sien au sein de Y \_\_\_\_\_ chez X \_\_\_\_\_, qu'il conservât son emploi au lieu de démissionner. ! [endif]>! [if> Le recourant a travaillé pendant une durée de sept ans comme chauffeur et expliqué qu'il avait

été la victime, durant toutes ces années, de M. S\_\_\_\_\_, lequel, même s'il n'était pas son chef direct, était, en tant qu'assistant de son chef M. V\_\_\_\_\_, amené à gérer son travail principalement par l'établissement des plannings et qu'il avait œuvré pour lui mettre systématiquement des bâtons dans les roues, lui compliquant l'organisation des livraisons, que ce soit par l'établissement d'horaires incohérents ou de prévisions de personnes insuffisantes pour les effectuer. Ces faits ont été confirmés par le témoin M. T\_\_\_\_\_, lequel, en tant que premier magasinier, chef des chauffeurs, dont la mission est aussi de contrôler les plannings effectués par MM. S\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_, a attesté du fait qu'ils étaient mal conçus, comportaient des erreurs grossières (livraison éloignées, chauffeurs différents pour la livraison et la reprise) et que les erreurs d'organisation, si elles étaient générales, étaient néanmoins souvent en défaveur du recourant. Il a relevé que presque tous les chauffeurs avaient des problèmes avec M. S\_\_\_\_\_ et que celui-ci était déjà connu dans son ancien emploi pour avoir posé des problèmes. Cette situation perdurait car M. V\_\_\_\_\_, souvent absent, ne prenait pas assez les choses en main pour régler les conflits et avait d'ailleurs laissé M. S\_\_\_\_\_ prendre le pouvoir lorsqu'il avait repris le poste de chef. M. T\_\_\_\_\_ a aussi confirmé le fait que des avaries s'étaient curieusement souvent produites sur le camion du recourant telles que des pannes d'huile, de batterie, que le camion avait été retrouvé un jour fermé à clé avec la clé à l'intérieur et un matin encastré dans un mur. Il a confirmé, sans pouvoir donner d'explication précise, ni en particulier accuser une personne de l'entreprise, la bizarrerie de ces situations, lesquelles évoquaient un possible contexte de harceleur/victime entre M. S\_\_\_\_\_ et le recourant. Il a déclaré à cet égard : "je ne peux rien affirmer mais je ne peux pas exclure que M. R\_\_\_\_\_ était la victime de M. S\_\_\_\_\_ et M. U\_\_\_\_\_ car beaucoup de problèmes sont arrivés et qui le concernaient". S'agissant du recourant, M. T\_\_\_\_\_ a exclu tout comportement agressif de sa part ou inadéquat dans son travail et relevé qu'il comprenait les raisons de sa démission, le recourant ayant subi trop de pression, ce d'autant que lui-même avait de la difficulté à supporter cette situation. Au vu de ce qui précède, la Cour retient, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'ambiance de travail dans le service traiteur de X\_\_\_\_\_ était très conflictuelle en raison principalement d'une mauvaise gestion des plannings effectuée par des supérieurs inadéquats et manquant de compétence et d'efficacité, situation qui se répercutait sur tous les employés du service mais qui était plus marquée encore s'agissant du recourant, lequel était plus souvent concerné par les conséquences de cette mauvaise gestion et subissait une forme de harcèlement de la part de M. S\_\_\_\_\_. Au surplus, le recourant et M. T\_\_\_\_\_ ont évoqué des soupçons de sabotage volontaire du camion de M. R\_\_\_\_\_. A cet égard, la Cour ne saurait, au vu de faits décrits, retenir que de tels sabotages se sont effectivement produits mais constate que ce soupçon, qu'il soit fondé ou non, a engendré chez le recourant un stress professionnel intense, compréhensible même s'il n'est pas attesté médicalement, ayant contribué à sa démission et que ce stress ne saurait être qualifié de totalement illégitime ou fantaisiste dès lors que les soupçons évoqués ont également été décrits par le témoin V\_\_\_\_\_, de surcroît premier magasinier responsable des chauffeurs au sein du service. Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre qu'on ne saurait reprocher au recourant d'avoir démissionné de son ancien emploi de chauffeur, dans le contexte susdécrit, de sorte qu'il ne s'est pas retrouvé, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, sans emploi par sa propre faute. 7. Partant, la sanction de 40 jours de suspension du droit à l'indemnité du recourant n'est pas justifiée.![endif]>![if> Le recours doit ainsi être admis et la décision litigieuse du 20 février 2013 annulée. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

1. Déclare le recours recevable.![endif]>![if> Au fond : 2. L'admet.![endif]>![if>  
3. Annule la décision de l'intimée du 20 février 2013.![endif]>![if> 4. Dit que la  
procédure est gratuite.![endif]>![if> 5. 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 Nancy BISIN La  
présidente Valérie MONTANI Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties  
ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le

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