

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1045/2024

ATAS/1068/2024

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 19 décembre 2024**

**Chambre 3**

En la cause

A \_\_\_\_\_  
représenté par SYNDICOM, mandataire

recourant

contre

**CAISSE DE CHÔMAGE SYNDICOM**

intimée

**Siégeant : Karine STECK, Présidente; Philippe LE GRAND ROY et Christine LUZZATTO, Juges assesseurs**

---

**EN FAIT**

- A.**    **a.** Le 15 décembre 2020, Monsieur A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré) a été engagé en qualité de livreur de repas par la société B\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employeur) – dont le siège est au Pays-Bas –, pour une durée indéterminée.
- b.** Le 18 janvier 2022, l'employeur a adressé une lettre d'avertissement à l'assuré : absent depuis le 22 décembre 2021, ce dernier n'avait pas envoyé de certificat d'incapacité de travail, alors qu'il aurait été tenu de le faire dans un délai de trois jours à compter du début de son absence ; aussi était-il invité à réparer cette omission avant le 25 janvier 2022.
- c.** Le 29 avril 2022, l'employeur a promu l'assuré capitaine des coursiers avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2022.
- d.** Il ressort du décompte de salaire relatif au mois d'octobre 2022, qu'une réduction de salaire de 12% pour cause de maladie (durant 104 heures, soit CHF 274.55) et de 20% pour cause d'accident (durant 352 heures, soit CHF 1'548.80) a été appliquée.
- e.** Par courriel du 4 novembre 2022, l'employeur a indiqué à l'assuré qu'il s'était trompé dans le décompte des jours d'accident et de maladie pris en compte pour le mois d'octobre et que le montant correspondant à la réduction pour 352 heures pour cause d'accident lui serait entièrement remboursé. Le solde de 248 heures de maladie manquant serait corrigé avec le salaire du mois de novembre.
- f.** Du décompte de salaire de novembre 2022, il ressort que l'employeur a, d'une part, restitué à l'assuré le montant de CHF 1'548.80 déduit du salaire d'octobre 2022, d'autre part, déduit CHF 1'550.- à titre « [d'] avance de salaire ».
- g.** Le 25 novembre 2022, l'assuré a répondu au courriel du 4 novembre 2022 en ces termes :
- « Bonjour, Vous avez effectivement rectifié le salaire et le remboursement des 352 heures sur ce mois-ci mais vous m'avez retiré CHF 1'550.- d'avance sur salaire ! Cela n'a aucun sens. Pouvons-nous enfin régler ces problèmes récurrents et non professionnels de votre part ! [NDLR : la suite du message ne figure pas sur la capture d'écran versée au dossier par l'assuré] ».
- h.** Le 28 novembre 2022, l'assuré a adressé à l'employeur un nouveau courriel, dont l'objet était le suivant : « Mise en demeure avant 30.11 ». Pour le surplus, ce message reprenait mot pour mot celui du 25 novembre 2022. La capture d'écran versée au dossier par l'assuré, toujours tronquée, permettait de lire la phrase supplémentaire suivante : « cela a une grande incidence sur ma vie, vous n'avez pas le droit de me laisser avec CHF 2'400.- » (cf. pièce 6 recourant).

**i.** L'employeur a répondu à l'assuré qu'il avait « bien sûr raison » ; il n'avait jamais demandé d'avance sur salaire et n'en avait jamais reçu. Les dispositions nécessaires seraient prises pour lui rembourser ce montant.

**j.** Par courrier du 29 novembre 2022, l'employeur a accusé réception du courriel « du 27 octobre 2022 » (sic) de l'assuré, en lui faisant comprendre sous forme d'avertissement que, s'il continuait à menacer l'entreprise si elle ne donnait pas suite aux exigences formulées dans ce courriel, son contrat serait résilié sans préavis.

**k.** Le 31 mai 2023, l'employeur a mis fin au contrat de travail de l'assuré pour le 31 juillet 2023 sans indiquer de motif de résiliation.

**B. a.** Le 31 juillet 2023, l'assuré s'est annoncé auprès de la caisse de chômage SYNDICOM (ci-après : la caisse) et a demandé à être mis au bénéfice d'indemnités de chômage dès le lendemain.

**b.** Le 23 août 2023, dans le formulaire ad hoc, l'employeur a indiqué que c'était des « événements négatifs » qui l'avaient amené à résilier le contrat de travail de l'assuré.

**c.** Interrogé par la caisse, l'employeur, par courrier du 9 novembre 2023, a expliqué qu'au cours des rapports de travail, l'assuré avait reçu deux avertissements écrits, en dates des 18 janvier 2022 et 29 novembre 2022. L'assuré avait été clairement informé de la possibilité d'un licenciement et les parties au contrat avaient eu plusieurs conversations au cours desquelles elles avaient « tenté de résoudre les problèmes persistants, mais sans succès. La confiance [avait] été perdue et [l'entreprise avait] procédé au licenciement dans les limites du droit du travail applicable ». À ce courrier étaient annexés les deux avertissements précités, ainsi qu'une liasse de certificats d'arrêts de travail à 100% couvrant la période du 21 mars au 31 juillet 2023.

**d.** Le 10 novembre 2023, la caisse a invité l'employeur à lui faire parvenir une copie du courriel du 27 octobre 2022 « comportant notamment des menaces » auxquelles le courrier du 29 novembre 2022 faisait référence.

**e.** S'en est suivi, le 16 novembre 2023, un échange de courriels entre l'employeur et la caisse, le premier refusant de transmettre de plus amples informations (dont le courriel du 27 octobre 2022) à la seconde, bien que celle-ci l'ait rendu attentif à son devoir d'information.

**f.** Par courrier du 4 décembre 2023, la caisse a informé l'assuré que son employeur lui reprochait de « graves manquements à ses obligations contractuelles notamment à son devoir de diligence et de loyauté [...] (omission d'informer, non-remise de certificats médicaux dans les délais impartis, envoi d'un courriel de menaces en date du 27 octobre 2022, dénigrement de sa hiérarchie et de l'entreprise) » ayant fait l'objet de deux avertissements écrits et

ayant conduit à une rupture du lien de confiance. Possibilité était offerte à l'assuré de se déterminer.

**g.** Par courrier du 11 janvier 2024, l'assuré a allégué avoir tout mis en œuvre durant son engagement pour donner pleine et entière satisfaction à son employeur. Il reconnaissait avoir fait l'objet de deux avertissements, dont il contestait le bien-fondé. L'avertissement du 18 janvier 2022 était intervenu alors qu'il était en arrêt maladie ; il avait certes omis de faire parvenir un certificat à son employeur, mais s'était empressé de réparer cet oubli. L'avertissement du 29 novembre 2022 faisait suite à une erreur de l'employeur dans le salaire versé ; l'assuré avait demandé à son responsable de lui faire parvenir au plus vite l'entier de son salaire, indiquant qu'à défaut, « il se réservait le droit de suspendre sa prestation jusqu'au versement complet du salaire ». Dans la mesure où l'employeur avait reconnu avoir commis une erreur dont il s'était excusé, l'avertissement semblait injustifié.

**h.** Par décision du 25 janvier 2024, la caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de chômage pour une durée de 16 jours dès le 1<sup>er</sup> août 2023, motif pris qu'il s'était trouvé au chômage par sa faute.

La caisse a considéré que l'assuré avait amené l'employeur, par son attitude, à résilier son contrat de travail.

La faute consistait, d'une part, dans la violation du devoir de l'assuré d'informer son employeur et de remettre un certificat médical dans les délais, d'autre part, dans une violation du devoir de diligence et de loyauté.

La caisse disait avoir néanmoins tenu compte des explications de l'assuré et de « légères circonstances atténuantes » pour fixer la quotité de la suspension à 16 jours seulement.

**i.** Le 12 février 2024, l'assuré s'est opposé à cette décision.

Il lui faisait grief de s'être fondée sur un courriel du 27 octobre 2022 que l'employeur ne lui avait jamais transmis. L'existence de « menaces » proférées par l'assuré n'était pas établie. De plus, la causalité entre les avertissements des 18 janvier et 29 octobre 2022, d'une part, et le licenciement intervenu le 31 mai 2023, d'autre part, faisait défaut. En effet, l'assuré avait été en arrêt de travail depuis le 21 mars 2023. Or, entre l'avertissement du 29 octobre 2022 et cette incapacité de travail, aucun comportement fautif n'avait été relevé. Malgré cela, l'employeur avait pris la décision de le licencier à la fin du délai de protection.

**j.** Par décision du 27 février 2024, la caisse a rejeté l'opposition.

Elle a considéré que le lien de causalité entre les faits reprochés dans les deux courriers d'avertissement et le licenciement existait bel et bien : c'était l'« accumulation d'événements négatifs » qui avait conduit l'employeur à mettre fin aux rapports de travail. La faute était suffisamment établie.

- C. a.** Le 26 mars 2024, l'assuré a interjeté recours auprès de la Cour de céans en concluant à l'annulation de cette décision.

Le recourant conteste l'allégation selon laquelle il y aurait eu, depuis le deuxième avertissement du 29 octobre 2022, plusieurs entretiens entre lui et son employeur pour tenter de résoudre, sans succès, les problèmes existants et une accumulation d'événements négatifs. Il soutient qu'aucun élément tangible ne permet d'admettre un quelconque comportement fautif de sa part.

**b.** Invitée à se déterminer, l'intimée, dans sa réponse du 22 avril 2024, a conclu au rejet du recours.

**c.** Le 23 avril 2024, la Cour de céans a accordé un délai au recourant pour consulter les pièces du dossier et se déterminer éventuellement.

**d.** Constatant que le recourant n'avait pas fait d'observations dans le délai imparti, la Cour de céans lui a demandé s'il avait des témoins à faire entendre, ce à quoi il a répondu par la négative par courrier du 29 mai 2024.

**e.** Les autres faits seront repris – en tant que de besoin – dans la partie « en droit » du présent arrêt.

## **EN DROIT**

### **1.**

**1.1** Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05), la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA – RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI – RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

**1.2** À teneur de l'art. 1 al. 1 LACI, les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI n'y déroge expressément.

**1.3** La procédure devant la Cour de céans est régie par les dispositions de la LPGA et de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA – E 5 10).

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56ss LPGA et 62ss LPA).

---

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 16 jours, en raison du fait qu'il aurait donné à son employeur des motifs de le licencier et aurait ainsi fautivement provoqué son chômage.

3.

**3.1** Selon l'art. 17 al. 1 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.

**3.2** 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.

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 (cf. 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]).

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\_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

Le motif de la suspension prévu par l'art. 30 LACI permet de sanctionner l'assuré non seulement en cas de faute grave, mais aussi en cas de négligence, même légère (ATAS/1057/2020 du 10 novembre 2020 consid. 3c ; ATAS/787/2020 du 9 septembre 2020 consid. 4 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 15 *ad* art. 30 LACI ; *cf.* aussi art. 45 al. 1 let. b OACI qui mentionne la négligence comme objet possible d'une décision de suspension).

**3.3** 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Constituent notamment de telles circonstances le salaire offert ou l'horaire de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 5).

Une sanction ne se justifie toutefois pas systématiquement en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur alors que l'employé a fait valoir des droits dans les limites de sa liberté contractuelle. La jurisprudence reconnaît notamment au travailleur, dont le salaire n'a pas été versé pour les périodes écoulées, le droit de

refuser sa prestation, sur la base d'une application par analogie de l'art. 82 CO (ATF 120 II 209 = JdT 1995 I 367). Ainsi, en cas d'arriérés de salaires, le travailleur peut refuser d'exécuter son travail tant que l'employeur est en retard dans le paiement de salaires échus. Lorsqu'un employeur ne paie pas ou tarde à payer ses employés, le travailleur peut également le mettre en demeure de lui verser son salaire ou lui demander de fournir des sûretés dans un délai raisonnable, en le menaçant de résilier son contrat (art. 337a CO). Il ne risquera alors pas d'être sanctionné si l'employeur décide lui-même de donner le congé, en repréailles (Boris RUBIN, *op. cit.*, n. 27 *ad* art. 30 LACI ; Rémy WYLER, Boris HEINZER, Aurélien WITZIG, *Droit du travail*, 5<sup>ème</sup> éd., 2024, p. 278 ; pour un cas d'application : *cf.* l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_842/2008 du 3 février 2009).

**3.4** Dans le dernier arrêt cité, concernant une employée licenciée avec effet immédiat au 31 mars 2006, le Tribunal fédéral a considéré que, dans la mesure où l'employeur accusait un retard dans le paiement de deux salaires échus, l'employée était en droit de refuser d'exécuter son travail, comme elle l'avait d'ailleurs préalablement annoncé à l'employeur, après l'avoir à plusieurs reprises rendu attentif aux salaires en souffrance et à sa volonté d'en obtenir le paiement. Le fait que, de fin janvier à mars 2006, l'employée se fût parfois comportée envers son supérieur hiérarchique d'une manière qui ne pouvait être qualifiée de « réfléchie », n'avait certes pas contribué à détendre la situation. Toutefois, compte tenu du fait – connu par son supérieur au moins depuis début mars 2006 – qu'elle était à ce moment-là, en tant que future mère, mariée à un homme sans emploi, particulièrement tributaire des revenus de son activité lucrative et que des arriérés de salaire s'étendant sur une longue période représentaient ainsi pour elle une charge considérable, on ne pouvait pas lui reprocher de faute (même partielle) en lien avec le licenciement immédiat intervenu fin mars 2006. Au contraire, on pouvait se demander, sur la base des circonstances concrètes, si l'assurée n'aurait pas été en droit de résilier son contrat en application des art. 337 ou 337a CO (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_842/2008 du 3 février 2009 consid. 5.3).

**3.5** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut 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 245 consid. 1 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 et les références). Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant (Boris RUBIN, *op. cit.*, n. 31 *ad* art. 30 LACI). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22).

**3.6** Enfin, il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage. Lorsque l'employeur invoque p. ex. comme motifs de licenciement à la fois le

comportement de l'assuré et une restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes, il n'y a pas de lien de causalité entre le comportement reproché à l'assuré et son chômage si l'employeur avait de toute façon l'intention de le licencier à la même date, en raison de la restructuration de l'entreprise (Bulletin LACI n° D15).

4. Selon l'art. 30 al. 3, 3<sup>ème</sup> phrase LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1 let. g, 25 jours.

**4.1** L'art. 45 OACI prévoit que la suspension dure (al. 3) : 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), de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a notamment faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b).

L'autorité doit tenir compte de circonstances telles que la situation personnelle (en particulier familiale), l'état de santé au moment où la faute a été commise, le milieu social, le niveau de formation, d'éventuels obstacles culturels et linguistiques (dans une certaine mesure), ainsi que d'éventuelles fautes concomitantes de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Cependant, certains facteurs ne jouent en principe aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute. Il en va ainsi, entre autres, d'éventuels problèmes financiers (arrêts du Tribunal fédéral C 21/05 du 26 septembre 2005 ; C 224/02 du 16 avril 2003 ; Boris RUBIN, *op. cit.*, ad art. 30 n. 101, 103 et 109).

Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend à l'opportunité de la décision administrative (*Angemessenheitskontrolle*). Concernant ce dernier point, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_758/2017 précité consid. 4.3).

**4.2** En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que

subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Elles ne lient ni les administrés, ni le juge, ni même l'administration qui pourront, le cas échéant, aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_708/2019 consid. 4.1).

Les juridictions cantonales ne peuvent s'écarter des sanctions minimales prévues par ledit barème qu'en présence de situations singulières (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_758/2017 précité consid. 5 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 581).

**4.3** Le barème du SECO prévoit, en cas de licenciement dans le respect des délais de congé en raison du comportement de l'assuré, une suspension oscillant entre le minimum de la faute légère et le maximum de la faute grave selon les circonstances, étant précisé que les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction ; leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation des rapports de service sont des facteurs à prendre en compte (Bulletin LACI IC/D75 1.B).

5. 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 (*cf.* cependant ci-dessus : consid. 4.3). 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 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 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 322 consid. 5a).

## 6.

**6.1** 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.

Dans sa décision litigieuse, l'intimée retient que le licenciement est dû au fait que la confiance « a été perdue ». L'assuré avait reçu deux avertissements, la première fois en janvier 2022 pour non-remise du certificat médical dans le délai prévu par le contrat de travail, la seconde en novembre 2022 « pour comportement préjudiciable à l'entreprise, manque de loyauté envers son employeur à la suite d'un courriel menaçant ». Il avait clairement été informé de la possibilité d'un licenciement. Selon l'employeur, depuis le deuxième avertissement, il y avait eu

« plusieurs entretiens avec le collaborateur [pour tenter] de résoudre ces problèmes persistants sans succès ».

Le recourant ne conteste pas avoir reçu les deux avertissements évoqués. Il nie en revanche qu'ils aient été suivis de « plusieurs entretiens » lors desquels l'employeur aurait tenté de résoudre sans succès des problèmes persistants, dont il réfute également l'existence. Il allègue qu'entre l'avertissement du 29 novembre 2022 et le début de son incapacité de travail, le 21 mars 2023, aucun comportement fautif ne lui a été reproché. La décision de le licencier à la fin du délai de protection serait ainsi intervenue sans motif.

La Cour de céans constate qu'en tant que la décision fait état d'entretiens et de problèmes persistants après l'avertissement du 29 novembre 2022, elle se contente de reprendre les termes utilisés par l'employeur dans son courrier du 9 novembre 2023 à l'intimée. Or, le dossier transmis par l'employeur à l'intimée ne contient aucun document qui corroborerait la persistance des problèmes allégués – dont la nature exacte n'est d'ailleurs pas précisée –, ni même la convocation du recourant à des entretiens, dont on ne trouve d'ailleurs aucune trace (par ex. sous forme de procès-verbal). En outre, la lettre de licenciement ne mentionne aucun motif pour justifier la fin des rapports de travail. Quant à l'attestation de l'employeur du 23 août 2023, elle explique la résiliation du contrat par le terme vague « [d'] événements négatifs ».

La Cour constate également que la phrase « *Graves manquements [...ayant] conduit à une rupture du lien de confiance* », utilisée à trois reprises par l'intimée dans son courrier du 4 décembre 2023, ainsi que ses décisions des 25 janvier et 27 février 2024, donne l'impression, par l'emploi des guillemets, qu'il s'agirait d'une citation tirée d'un document de l'employeur. Or, tel n'est pas le cas, après examen des pièces du dossier.

Ne figurent au dossier, s'agissant de la période comprise entre l'avertissement du 29 novembre 2022 et la fin du contrat de travail, le 31 juillet 2023, que la lettre de licenciement et des certificats d'arrêts de travail successifs couvrant la période du 21 mars au 31 juillet 2023.

Contrairement à ce qu'a retenu l'intimée, la persistance de problèmes après le deuxième avertissement n'est donc pas clairement établie, pas plus que la nature précise des problèmes allégués. Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte.

Reste à examiner quels sont les comportements qui ont fait l'objet d'avertissements et s'ils pouvaient justifier un licenciement, établissant ainsi l'existence d'un lien de causalité avec la situation de chômage de l'assuré.

**6.2** L'avertissement du 29 novembre 2022 se réfère à un courriel « du 27 octobre 2022 » par lequel le recourant aurait menacé son employeur de « graves inconvénients » s'il ne donnait pas suite à ses exigences. Cet avertissement est assorti d'une menace de licenciement sans préavis en cas de réitération d'un tel comportement.

**6.2.1** La Cour de céans constate tout d'abord qu'il n'est pas possible d'établir précisément la teneur des propos qui auraient été tenus par le recourant, l'employeur se refusant à produire le courrier de « menaces » et ce, bien qu'il y ait été invité par l'intimée à plusieurs reprises.

À l'examen des courriels des 25 et 28 novembre 2022, on relève cependant que le recourant se plaignait des déductions appliquées à ses salaires d'octobre et novembre 2022. Force est de constater que la partie visible du texte de ces courriels ne comporte aucune « menace ».

A cet égard, le recourant explique avoir : « approché [...] son responsable afin de lui demander de lui faire parvenir au plus vite l'entier de son salaire. Si cela n'était pas fait, il se réservait le droit de suspendre sa prestation jusqu'au versement complet du salaire ».

Étant donné qu'en l'espèce, l'employeur a reconnu le bien-fondé de la différence salariale réclamée (cf. pièce 6 recourant) et qu'au regard de la jurisprudence rappelée supra, relative à l'application par analogie de l'art. 82 CO (ci-dessus : consid. 4.1 et 4.2), le recourant était en droit de refuser sa prestation de travail jusqu'au paiement du salaire pour les périodes écoulées, le simple fait de se réserver le droit de suspendre sa prestation jusqu'au paiement complet de son salaire est admissible et ne justifie donc aucune sanction au titre de l'art. 45 OACI (cf. l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_842/2008 précité).

**6.2.2** Cela étant, se pose la question du ton employé par l'assuré pour faire valoir ses droits. Sur ce plan, il n'est possible de tirer aucune conclusion de (l'hypothétique) courriel « du 27 octobre 2022 ». Dans les courriels produits par le recourant (pièces 4 et 6), les formes choisies par leur auteur – livreur de repas à domicile de son état –, notamment l'utilisation de la formule « cela n'a aucun sens », restent dans les limites de l'acceptable. Quant à la critique exprimée à l'encontre du/des gestionnaire(s) des salaires (« problèmes récurrent(s) et non professionnels de votre part »), elle n'était certes pas nécessaire pour faire valoir le droit au paiement du salaire, mais apparaît compréhensible dans le contexte de deux retenues mensuelles successives injustifiées, avoisinant CHF 1'550.- et représentant plus d'un tiers du salaire mensuel (CHF 4'327.- bruts en moyenne entre août 2021 et septembre 2022 ; cf. dossier intimée).

Dans de telles circonstances, on ne saurait reprocher au recourant de violation de ses obligations contractuelles en lien avec la forme des courriels des 25 et 28 novembre 2022. D'ailleurs, l'avertissement du 29 novembre 2022 se contente de stigmatiser les exigences formulées par le recourant uniquement sur le fond (« graves inconvénients »), non sur la forme. Qui plus est, l'employeur a reconnu son erreur, s'en est excusé et a remercié son employé pour sa « compréhension ».

Ainsi, quand bien même les courriels des 25 et 28 novembre 2022 du recourant auraient joué un rôle dans le licenciement intervenu fin juillet 2023 – ce qui n'est d'ailleurs pas établi à satisfaction de droit, vu le flou entourant la « persistance de

problèmes » invoquée à l'appui du licenciement (ci-dessus : consid. 7.1) –, on ne saurait de toute manière pas reprocher de faute (même légère) au recourant du fait de ces messages et de l'invocation de l'*exceptio non adimpleti contractus* (art. 82 CO), cette dernière étant couverte par la liberté contractuelle.

**6.3** Concernant l'avertissement du 18 janvier 2022, relatif à la remise tardive d'un certificat médical, le recourant explique que l'arrêt de travail a eu lieu pendant les fêtes de fin d'année et que son médecin traitant, alors absent, n'a pu établir le certificat qu'à son retour de vacances. Il ajoute que, lorsque l'employeur lui a réclamé ledit certificat, il a tout de suite obtempéré et que les certificats médicaux ultérieurs ont tous été remis à temps à l'employeur.

La Cour de céans constate qu'indépendamment du caractère fautif – ou non – du comportement visé par l'avertissement du 18 janvier 2022, il ne ressort pas du dossier que la confiance ait été entamée de ce fait. Au contraire, la remise tardive, en décembre 2021-janvier 2022, du certificat médical, n'a par exemple pas empêché, le 29 avril 2022, la promotion de l'intéressé au rang de capitaine des coursiers. Dans ce contexte, les faits reprochés le 18 janvier 2022, bien antérieurs à la lettre de licenciement du 31 mai 2023, ne sont pas pertinents pour expliquer celui-ci.

Pour le surplus, rien au dossier ne permet d'admettre que le recourant aurait « récidivé ». En toute hypothèse, les déclarations – trop générales – de l'employeur concernant des problèmes qui auraient persisté après l'avertissement du 29 novembre 2022 ne permettent pas de considérer qu'une hypothétique répétition des faits reprochés le 18 janvier 2022 serait « clairement établie » au sens de la jurisprudence.

**6.4** Un comportement fautif en lien de causalité avec le licenciement n'étant ainsi pas clairement établi, c'est à tort que l'intimée a suspendu le droit du recourant aux indemnités de chômage pour une durée de 16 jours dès le 1<sup>er</sup> août 2023.

**7.** Partant, le recours est admis et la décision litigieuse annulée.

Le recourant, qui obtient gain de cause, a droit à une indemnité à titre de participation à ses frais et dépens (art. 61 let. g LPGA) qui sera fixée à CHF 1'500.- à la charge de l'intimée.

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f<sup>bis</sup> LPGA *a contrario*).

\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. L'admet.
3. Annule la décision du 27 février 2024.
4. Condamne l'intimée à verser au recourant la somme de CHF 1'500.- à titre de participation à ses frais et 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 - RS 173.110) ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Diana ZIERI

Karine STECK

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le