

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/8/2025

ATAS/508/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 30 juin 2025**

**Chambre 16**

En la cause

A\_\_\_\_\_

recourant

contre

**CAISSE DE CHÔMAGE UNIA**

intimée

**Siégeant : Justine BALZLI, présidente; Andres PEREZ et Michael RUDERMANN,  
juges assesseurs**

---

## EN FAIT

- A.**    **a.** Dès le 1<sup>er</sup> août 2017, A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré) a travaillé pour B\_\_\_\_\_ en qualité d'adjoint à 100% dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée. Il a par la suite été promu gérant.
- b.** Le 31 juillet 2023, l'employeuse a résilié le contrat avec son employé avec effet au 31 octobre 2023, à la suite de l'entretien du même jour ayant réuni ce dernier, le chargé de sécurité et le chef de vente, et l'a libéré de l'obligation de travailler.
- B.**    **a.** Le 2 août 2023, l'assuré s'est inscrit auprès de l'office cantonal de l'emploi en vue d'obtenir des prestations de l'assurance-chômage à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023, choisissant la CAISSE DE CHÔMAGE UNIA (ci-après : la caisse).
- b.** Le 28 septembre 2023, l'assuré a rempli la demande d'indemnités de chômage qu'il a retournée à la caisse.

Il a indiqué comme motif de résiliation « Licencierement avec libération des obligations de travailler ».

À l'appui de sa demande, il a notamment produit un courrier non daté à son employeuse, dans lequel il contestait son licenciement. L'une de ses responsabilités en tant que gérant de magasin était d'adapter certaines situations pour garantir la rentabilité du magasin, de chercher à prendre des décisions dans l'intérêt de l'entreprise et de ses résultats financiers, ce qu'il avait fait en autorisant la réduction de 50% sur certains produits journaliers, frais, dans le but d'éviter des pertes inutiles. Cette pratique était largement répandue à Genève et l'approche avait été apprise lors d'une formation interne à Rolle. Si certains membres du personnel avaient profité de la réduction de 50% pour effectuer des achats personnels, ils l'avaient fait sans son autorisation. Il n'était pas là lors de la visite du chef de vente et souhaitait présenter sa version des faits.

**c.** Le 30 novembre 2023, l'employeuse a rempli le formulaire concernant la résiliation du rapport de travail remis par la caisse, indiquant qu'une rupture de confiance avait conduit au licenciement.

Il a transmis en annexe un procès-verbal d'audition du 31 juillet 2023, à teneur duquel, le 18 juillet 2023, le chef de vente avait trouvé dans la salle de pause deux tickets de caisse avec diverses marchandises, dont certaines étaient vendues à 50%, alors qu'elles ne pouvaient pas être vendues à ce prix, la directive prévoyant que les réductions de 50% pouvaient être faites à partir de 17h. Il lui avait été indiqué que cela se faisait toujours dans cette filiale et depuis des années. Des images de vidéosurveillance montraient des employés s'encaissant eux-mêmes des articles à 50%, sans être perturbés par la présence de l'assuré. Informé de ces faits, l'assuré avait expliqué avoir autorisé les collaborateurs à s'accorder une réduction de 50% sur les produits frais dont la date arrivait à péremption le jour même, ceci dès 14h, pour la pause de midi. Cela concernait les salades qui n'avaient pas une

longue date de conservation, les boissons en surplus et les articles dont l'emballage était déchiré. Les employés avaient abusé de sa confiance. Il avait perdu pied en raison de sa situation privée depuis deux ans et demi et avait du mal à se concentrer totalement sur son travail.

**d.** Le 8 novembre 2023, l'assuré a retourné à la caisse un formulaire concernant la résiliation de son dernier emploi. On ne lui avait pas communiqué les motifs de son licenciement. La résiliation de son contrat de travail avait été influencée par le divorce en cours.

**e.** Le 11 décembre 2023, la caisse a informé l'assuré qu'il avait en principe le droit à l'indemnité de chômage dès le 1<sup>er</sup> novembre 2023, le gain assuré étant de CHF 7'096.- et l'indemnité journalière de CHF 261.60 brut. Si une sanction pour chômage fautif devait être prononcée ultérieurement, la caisse lui demanderait la restitution des indemnités à hauteur de la sanction si cette dernière ne pouvait plus être amortie.

**f.** L'assuré a retrouvé un travail à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

**g.** Par décision du 29 avril 2024, la caisse a suspendu le droit de l'assuré aux indemnités de chômage pour une durée de 25 jours dès le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et lui a demandé la restitution de CHF 5'813.90.

L'employeuse avait mis un terme aux rapports de travail, car il avait transgressé les règlements internes de l'entreprise en matière de rabais sur la marchandise. Selon le procès-verbal d'audition, il ne contestait pas les faits, mais indiquait ne pas être au courant de certains agissements de son équipe et que sa situation privée l'avait fait perdre pied. En tant que responsable de magasin, il devait respecter et faire respecter les règles de l'entreprise. En ne surveillant pas les agissements de son équipe, il avait manqué à ses devoirs de *manager* et avait pris le risque de se faire licencier. Il avait donné un motif de résiliation à l'employeuse par son comportement et avait commis une faute vis-à-vis de l'assurance-chômage, qui justifiait la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. La faute était grave, vu notamment la violation de ses devoirs de *manager*. Il n'avait néanmoins pas été informé ni fait l'objet d'un avertissement préalable, de sorte que la faute était de gravité moyenne. Les 25 jours de suspension ne pouvant pas être amortis avec les indemnités journalières en cours, il devait restituer la somme de CHF 5'812.90.

**C. a.** Le lendemain, l'assuré a élevé opposition auprès de la caisse à l'encontre de cette décision, contestant la suspension, ayant été prononcée alors que son licenciement était abusif, même s'il avait renoncé à ouvrir une procédure à l'encontre de son ancienne employeuse.

**b.** Le 28 octobre 2024, l'employeuse a répondu à la demande d'informations adressée par la caisse le 17 octobre 2024.

L'assuré n'avait pas été confronté à ses collègues. Il avait immédiatement reconnu le non-respect des directives sur la baisse des produits lors de son audition. L'adjoint-gérant avait reconnu les faits et avait été licencié. L'assistant-adjoint avait été auditionné, avait reçu un avertissement et avait été transféré dans un autre magasin. Trois collaborateurs avaient reçu un premier et ultime avertissement. Le chef de vente passait de manière aléatoire dans les filiales. Le 18 juillet 2023, il avait exceptionnellement décidé de manger en salle de pause ou un employé prenait son repas avec des tickets en évidence sur la table. Il avait alors découvert les malversations. L'employeuse avait jugé que les infractions commises par l'assuré justifiaient une rupture des relations de travail en raison du non-respect des directives et d'une perte totale de confiance.

**c.** Dans ses déterminations non datées, l'assuré a affirmé qu'il n'avait pas pu se défendre lors de son audition par l'employeuse, que le chef de vente l'avait plusieurs fois encouragé à mettre les salades en promotion plus tôt que 17h, dès 14h, et qu'il n'y avait jamais rien eu à lui reprocher malgré les contrôles aléatoires.

**d.** Par décision sur opposition du 2 décembre 2024, la caisse a rejeté l'opposition et maintenu la sanction.

S'il était en état de choc lors de son audition par l'employeuse, il aurait pu contester les accusations dans un 2<sup>e</sup> temps à tête reposée ou demander de reprendre l'audition. Il avait reconnu immédiatement le non-respect des directives du magasin sur la baisse des produits et en avait expliqué les raisons. Il était responsable de l'application des directives. Les pièces produites ne permettaient pas de retenir qu'il avait l'aval de l'employeuse pour contourner le règlement. L'adjoint-gérant avait également été licencié et quatre collaborateurs avaient reçu un avertissement. Le comportement ayant mené au licenciement était clairement établi. La sanction était confirmée dans son principe.

Compte tenu du fait que le délai de congé avait été respecté, qu'il n'avait pas fait l'objet d'un avertissement préalable et que sa gestion avait été motivée par l'objectif de minimiser les pertes, il fallait retenir une faute de gravité moyenne et confirmer la durée de la suspension.

La demande de restitution était justifiée.

**D. a.** Par acte du 3 janvier 2025, l'assuré a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice contre cette décision, qui était injuste et conséquente.

Il n'était en rien responsable de la situation et avait été victime d'un licenciement abusif par l'employeuse. Les contrôles de sécurité effectués régulièrement avaient toujours été bons. Ces éléments n'avaient pas suffisamment été pris en compte dans l'examen de son dossier.

**b.** Par réponse du 14 janvier 2025, la caisse a conclu au rejet du recours.

c. Par réplique du 10 février 2025, l'assuré a maintenu son recours et son argumentation, ayant été victime d'un licenciement abusif orchestré par le chef de vente, qui avait un comportement douteux et des méthodes malhonnêtes.

d. Par duplique du 18 février 2025, la caisse a persisté dans ses conclusions.

L'assuré reconnaissait dans sa réponse n'avoir pas respecté les directives de son employeuse, le motif de résiliation étant clairement établi, mais faisait valoir qu'il suivait uniquement les consignes de son chef de vente, tout en étant conscient que celui-ci ne respectait pas les règles écrites de l'entreprise et avait mis en place une pratique frauduleuse. Il avait ainsi pris le risque d'être sanctionné lors d'un contrôle du respect des directives écrites. Il ne ressortait par ailleurs pas du dossier qu'il avait contesté son licenciement.

e. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

## **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** Interjeté dans la forme et le délai de trente jours prévus par la loi (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10), le recours est recevable.

2. Le litige porte sur la conformité au droit de la sanction infligée au recourant pour être sans travail par sa propre faute, soit une suspension de 25 jours du droit à l'indemnité de chômage, et de la demande de restitution de CHF 5'813.90 en découlant.
3. Le recourant conteste avoir été sans travail par sa propre faute.

**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'abrèger.

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu, lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI).

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 (art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 - OACI - RS 837.02).

**3.2** 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 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

Il n'est pas nécessaire que l'assuré ait violé ses obligations contractuelles de travail pour qu'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage puisse lui être infligée (arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 4.2). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1).

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 ; Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, vol. XIV, 3e éd. 2016, p. 2515 n. 837). En outre, il est nécessaire que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références). Le dol simple entraîne *a fortiori* une sanction (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 24 ad art. 30).

Il suffit que le comportement général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré, ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable. 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 (arrêt du Tribunal fédéral C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV n° 15 consid. 1 p. 51).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci 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 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; 8C\_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 ; C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2).

**3.3** Selon la Directive LACI IC – marché du travail/assurance-chômage (TC) du Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : Bulletin LACI IC et SECO), dans le cas de suspension visé à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, il faut établir clairement si c'est effectivement le comportement reproché à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement. Ainsi, si les déclarations de l'employeur et du travailleur sont contradictoires, la caisse ne doit pas s'appuyer uniquement sur les déclarations de l'une ou de l'autre partie mais d'abord et surtout sur d'autres preuves du comportement fautif (n. D6, D18 et D76).

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 par exemple 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 (n. D15).

Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, 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 (n. D16).

Il n'y a chômage 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. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (n. D18).

Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (n. D22).

**3.4** En l'espèce, l'intimée a retenu que le recourant avait transgressé les règlements internes de l'employeuse en matière de rabais sur les marchandises, qu'en tant que responsable de magasin, il devait respecter et faire respecter lesdits règlements, qu'il avait manqué à ses devoirs de *manager* et qu'en agissant de la sorte, il avait accepté de prendre le risque de se faire licencier. Le recourant affirme quant à lui avoir été victime d'un licenciement abusif orchestré par son chef de vente.

Les faits qui ont conduit au licenciement du recourant ont été découverts le 18 juillet 2023, alors qu'il était en vacances, lorsque le chef de vente, qui avait pris sa pause dans la salle de pause du magasin dans lequel le recourant travaillait,

s'est rendu compte que des employés avaient acheté des marchandises à 50%, en contrariété avec les directives internes. Le recourant a été entendu sur ces faits par son employeuse le 31 juillet 2023. À cette occasion, il a reconnu avoir autorisé les collaborateurs à s'accorder une réduction de 50% sur des produits frais dont la date de péremption arrivait à échéance, dans le but d'éviter de pertes inutiles, ceci dès 14h, voire avant, puisqu'il l'autorisait pour les pauses de midi, alors que les directives internes ne l'autorisaient qu'à partir de 17h. Il a également reconnu avoir réduit d'autres articles à 50%, en cas de surstocks ou d'emballage endommagé. Si le recourant affirme qu'il n'avait lors de cet entretien pas pu se défendre car il était déstabilisé, il convient de constater qu'il a signé le procès-verbal d'audition et qu'il a ensuite encore reconnu une partie de ces faits dans ses observations non datées de contestation de son licenciement, et donc rédigées postérieurement à celui-ci et non plus sous la pression de l'audition, observations qu'il a lui-même versées à la procédure en annexe à sa demande d'indemnités de chômage.

Par ailleurs, le recourant ne conteste pas que ces éléments sont contraires aux directives internes.

Il affirme par contre dans le cadre de la procédure de recours, comme auparavant dans la procédure d'opposition, avoir procédé ainsi sur ordre de son chef de vente. Rien de tel ne ressort cependant du procès-verbal de son audition et ni du courrier de contestation de son licenciement, pas plus que des pièces produites à l'appui de l'opposition. Cette argumentation n'a en outre été formulée qu'une fois connues la décision initiale de l'intimée, la qualification de chômage fautif ainsi que les conséquences en découlant et le recourant n'a entrepris aucune démarche pour contester son licenciement par la voie judiciaire, étant relevé que l'adjoint-gérant a reconnu les faits et a également été licencié et que l'assistant-gérant et trois autres collaborateurs ont reçu un avertissement.

Au vu de ce qui précède, il est clairement établi que le recourant a violé ses obligations contractuelles en ne respectant pas et en autorisant son équipe à violer les règles de son employeuse applicables en matière de rabais sur la marchandise. Ce faisant, il a pris le risque de se faire licencier et devait s'attendre à recevoir un congé. Le recourant s'est dès lors retrouvé sans travail par sa propre faute, étant relevé que le contexte de son divorce ne permet pas de retenir que son comportement serait excusable.

La sanction est par conséquent fondée dans son principe.

**4.** Il convient à présent d'examiner la quotité de la sanction.

**4.1** La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 3<sup>e</sup> phrase LACI). La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b), 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c ; art. 45 al. 2 OACI).

**4.2** La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007).

La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi ; Bulletin LACI IC, D64).

**4.3** 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 les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1).

Selon l'échelle de suspensions à l'intention des caisses de chômage établie par le SECO, la faute est qualifiée de légère à grave en cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail. 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, sont des facteurs à prendre en compte (Bulletin LACI IC, n. D75).

**4.4** 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 : 45 jours pour un employé qui n'a pas annoncé une absence, alors que son manque de ponctualité, de communication et des problèmes d'alcool avaient déjà fait l'objet d'avertissements de son employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_606/2010 du 20 août 2010) ; 38 jours pour un travailleur qui n'a 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) ; 36 jours pour un employé aux retards répétés au travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_649/2009 du 30 octobre 2009) ; 31 jours pour une arrivée tardive après deux avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 84/06 du 4 septembre 2006) ; 31 jours pour un assuré ayant à plusieurs reprises falsifié le pointage de ses heures de travail, ce qui a conduit à son licenciement 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) ; 25 jours pour un employé qui manque de motivation, ne réalise pas les objectifs qui lui sont fixés et s'arroge 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) ; 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).

**4.5** La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le pouvoir d'examen de la chambre de céans n'est pas limité à la violation du droit mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« *Angemessenheitskontrolle* »). En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, 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 toutefois, 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 du 19 octobre 2018 consid. 4.3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 110 ad art. 30).

**4.6** En l'espèce, l'intimée a tenu compte du fait que le recourant avait manqué à ses obligations de *manager*, que l'employeuse avait respecté le délai de congé, qu'il n'avait pas fait l'objet d'un avertissement et que selon ses explications, il avait eu pour objectif de minimiser les pertes, pour qualifier la faute de moyenne plutôt que grave et fixer la suspension à 25 jours.

Ce faisant, l'intimée a tenu compte des circonstances du cas particulier, et notamment du fait que le recourant, comme il le souligne, n'avait pas d'antécédents. Au regard de l'ensemble des circonstances et du fait que le recourant a transgressé et autorisé son équipe à violer les directives de son employeuse, et compte tenu de la casuistique des sanctions exposées ci-avant, une suspension de 25 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité, correspondant à la tranche supérieure de la fourchette pour une faute de gravité moyenne, n'apparaît pas critiquable.

**5.** Reste à examiner si la demande en restitution des prestations est justifiée.

**5.1** Aux termes de l'art. 25 LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées. La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile (al. 1).

Selon l'art. 25 al. 2 LPGA en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le droit de demander la restitution s'éteint trois ans après le moment où l'institution d'assurance a eu connaissance du fait, mais au plus tard cinq ans après le versement de la

prestation. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

Les délais de l'art. 25 al. 2 LPGA sont des délais (relatif et absolu) de péremption, qui doivent être examinés (ATF 146 V 217 consid. 2.1 et les références ; ATF 142 V 20 consid. 3.2.2 et les références).

Le délai de péremption relatif de trois ans commence à courir dès le moment où l'administration aurait dû connaître les faits fondant l'obligation de restituer, en faisant preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 ; 140 V 521 consid. 2.1 ; 139 V 6 consid. 4.1). L'administration doit disposer de tous les éléments qui sont décisifs dans le cas concret et dont la connaissance fonde – quant à son principe et à son étendue – la créance en restitution à l'encontre de la personne tenue à restitution (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 et 5.2.1 ; ATF 146 V 217 consid. 2.1 ; ATF 140 V 521 consid. 2.1). Si l'administration dispose d'indices laissant supposer l'existence d'une créance en restitution, mais que les éléments disponibles ne suffisent pas encore à en établir le bien-fondé, elle doit procéder, dans un délai raisonnable, aux investigations nécessaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_754/2020 du 11 juin 2021 consid. 5.2 et les références). À défaut de mise en œuvre des investigations, le début du délai de péremption doit être fixé au moment où l'administration aurait été en mesure de rendre une décision de restitution si elle avait fait preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2. et les références). En revanche, lorsqu'il résulte d'ores et déjà des éléments au dossier que les prestations en question ont été versées indûment, le délai de péremption commence à courir sans qu'il y ait lieu d'accorder à l'administration du temps pour procéder à des investigations supplémentaires (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_754/2020 précité consid. 5.2 et les références).

Le délai de péremption absolu de cinq ans commence à courir à la date du versement effectif de la prestation (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_616/2009 du 14 décembre 2009 consid. 3.2 et les références).

**5.2** L'art. 30 al. 3 *in fine* LACI prévoit que l'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension.

Conformément à l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le début du délai de suspension prendra effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. Il peut commencer à courir avant que l'assuré ne se soit inscrit au chômage, il ne correspond donc pas forcément au moment à compter duquel les jours de suspension peuvent être effectivement déduits (ATF 114 V 350 consid. 2.c ; Boris RUBIN, op. cit., n. 132 ad art. 30 LACI).

Si l'assuré n'a plus droit aux indemnités au moment où la décision de suspension est rendue, la sanction est alors exécutée sous forme de restitution des indemnités

versées. La décision en restitution doit être prononcée pendant le délai d'exécution de six mois (art. 30 al. 3 LACI ; Bulletin LACI IC, n. D50). La restitution ne pourra concerner que des indemnités qui auraient pu être versées pour la période débutant le premier jour selon les critères de l'art. 45 OACI et se terminant six mois plus tard (Boris RUBIN, op. cit., n. 128 ad art. 30).

**5.3** En l'occurrence, le recourant n'étant plus au chômage depuis le 1<sup>er</sup> février 2025 et ne bénéficiant plus d'indemnités de chômage, la sanction ne pouvait être exécutée que sous forme d'une restitution des indemnités versées. Par ailleurs, la décision de restitution a été prononcée dans le délai de six mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

S'agissant des délais de l'art. 25 al. 2 LPGA, le délai de péremption relatif court à compter du moment où l'intimée a eu connaissance des faits fondant l'obligation de restituer, soit dès la connaissance du chômage fautif par le recourant. Le délai relatif de trois ans a ainsi commencé à courir lors de la réception, le 2 novembre 2023, du formulaire complété par l'employeuse le 30 novembre 2023 auquel le procès-verbal d'audition du 31 juillet 2023 était annexé. Il n'était par conséquent pas échu au jour de la décision du 29 avril 2024.

Quant au délai de péremption absolu de cinq ans, il est également respecté, dès lors que la décision de restitution a été rendue moins de cinq ans après le versement des indemnités de chômage de novembre 2023.

Au vu de ce qui précède, la demande de restitution doit être confirmée.

6. Dans ces circonstances, la décision de l'intimée est conforme au droit et le recours, mal fondé, sera rejeté.
7. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGA).

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

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
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.

La greffière

La présidente

Nathalie KOMAISKI

Justine BALZLI

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