

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/87/2026

ATAS/705/2026

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 18 août 2026

Chambre 10

En la cause

A_____,
représenté par Me Stéphane RYCHEN, avocat

recourant

contre

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE

intimée

**Siégeant : Joanna JODRY, présidente ; Saskia BERENS TOGNI et
Christine TARRIT-DESHUSSES, juges assesseures.**

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ (ci-après : l'assuré), né le _____ 1982, a travaillé en qualité de chauffeur-livreur pour l'entreprise B_____ AG (ci-après : l'employeuse) à compter de l'année 2021.
- b.** Par courrier du 24 février 2025, la société a résilié le contrat de travail de l'assuré avec effet immédiat, et l'a prié de restituer tous les effets appartenant à B_____ dans les plus brefs délais tout en lui précisant qu'un certificat lui serait remis dans les jours suivants.
- c.** Le jour même, l'assuré s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : l'ORP) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE), indiquant être immédiatement apte au placement et rechercher un emploi à temps plein.
- d.** Le 5 mars 2025, l'assuré a rempli le formulaire de demande d'indemnités de chômage, indiquant que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeuse le 24 février 2025 pour le jour-même et que le dernier jour de travail effectué était le 21 février 2025.
- e.** Le 18 mars 2025, l'employeuse a rempli le « formulaire concernant la résiliation du rapport de travail » et a informé la caisse de chômage UNIA (ci-après : UNIA) que le délai de résiliation légal de deux mois n'avait pas été respecté, car l'intéressé avait détourné des fonds de livraison de clients d'un montant de CHF 334.75. Le dernier jour de travail effectué était le 24 février 2025 et le salaire restant du mois de février avait été versé en mars 2025. À la question de savoir si l'employeuse possédait des justificatifs ou des preuves permettant de confirmer ses déclarations, elle a répondu par l'affirmative.
- Elle a joint à son formulaire plusieurs documents intitulés « relevé caisse conducteur » des 11, 12, 13, 17, 19, 20 et 21 février, ainsi qu'un tableau récapitulatif concernant l'intéressé, mentionnant des montants à titre de « *less money amount* » pour chaque date précitée, pour un total de CHF 334.75.
- f.** Le 20 mars 2025, UNIA a demandé à l'assuré de prendre position par écrit sur les informations fournies par l'employeuse.
- g.** Le 24 mars 2025, UNIA a reçu l'attestation de l'employeur signée le 6 mars 2025, indiquant que les rapports de travail avaient duré du 21 juin 2021 au 24 février 2025, que l'assuré avait travaillé en qualité de chauffeur-livreur, que le contrat avait été résilié le 24 février 2025 pour le jour-même, et qu'elle avait constaté des retards de paiement de la part de l'assuré. Bien que ce dernier ait récupéré les paiements à la livraison, il n'avait pas déposé l'argent dans le coffre. Lors d'un entretien, il avait reconnu avoir détourné les fonds. Elle a par ailleurs confirmé que le dernier jour de travail était le 21 février 2025 et que le salaire restant du mois de février avait été versé en mars 2025.

h. Le 25 mars 2025, UNIA a accordé un délai à l'assuré pour se déterminer sur les informations transmises par l'employeur.

i. Par courrier du 26 mars 2025, l'assuré, par l'intermédiaire d'un avocat, a contesté son licenciement immédiat sans juste motif auprès de l'employeuse. Il lui a reproché d'avoir prétexté un retard dans le versement de sa caisse du 21 février 2025 afin de l'accuser indûment de « détournement de fonds », alors même qu'il avait déclaré l'ensemble des montants dans les systèmes et qu'il arrivait régulièrement que la régularisation du *cashflow* se fasse le jour travaillé suivant, d'autant plus lorsque la tournée se terminait tardivement. Il se tenait à disposition pour reprendre son travail. Dans le cas où le licenciement devait être maintenu, l'employeuse était formellement mise en demeure de respecter le délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois et de lui verser une indemnité équivalente à six mois de salaire pour les préjudices subis par le licenciement immédiat injustifié. Enfin, elle était sommée de modifier le formulaire « attestation d'employeur » en tant qu'il contestait formellement avoir reconnu qu'il avait détourné les fonds lors d'un entretien. Il avait simplement reconnu le retard, à savoir qu'il avait oublié, dans la confusion de savoir ce qu'il avait reçu en espèces ou en carte, de déposer la somme qu'il avait reçue en espèces immédiatement au coffre à la fin de sa journée, comme cela arrivait parfois, étant relevé qu'il s'agissait d'un montant insignifiant de CHF 334.75. Il avait par ailleurs cette somme avec lui le lundi 24 février 2025 et avait pu la verser à l'employeuse, sur son insistance, le 27 février suivant.

j. L'assuré a adressé à UNIA copie de la lettre précitée et une note manuscrite indiquant : « la valeur de CHF 334.75 a été remise à notre centre le 28.02.2025 en main propre à 13h31 » accompagnée d'une signature.

B. a. Par décision du 23 juin 2025, UNIA a suspendu le droit de l'assuré à des indemnités de chômage pour une durée de 35 jours à partir du 25 février 2025. Elle a rappelé à l'intéressé que l'employeuse avait mis un terme au rapport de travail au motif d'une faute grave et d'une insuffisance professionnelle, et que son avocat avait été instruit de procéder par toute voie judiciaire utile à la défense de ses droits. Vu que sa responsabilité dans le licenciement serait définitivement confirmée ou infirmée seulement à l'issue de la procédure pénale et/ou administrative, et que des doutes subsistaient quant au motif de la résiliation, elle se devait de suspendre préventivement son droit aux indemnités de l'assurance-chômage, conformément aux dispositions légales. Compte tenu de toutes les circonstances du cas, elle se devait ainsi de prononcer une suspension de 35 jours prenant effet le 25 février 2025.

b. En date du 22 juillet 2025, l'assuré, représenté par son avocat, a formé opposition à l'encontre de ladite décision. Il a conclu à l'annulation de cette dernière et au versement du complément d'indemnités de chômage avec effet rétroactif au 25 février 2025, subsidiairement au prononcé d'une sanction pour faute légère. Il a notamment relevé que le motif évoqué par l'employeuse n'avait

pas été communiqué dans le courrier de licenciement du 24 février 2025 et que le certificat de travail délivré le même jour témoignait de son attitude particulièrement positive. La procédure de conciliation qui s'était tenue le 2 juillet 2025 dans le cadre de la procédure prud'homale s'était soldée par un accord. L'employeuse était revenue sur le motif de son licenciement, en admettant que celui-ci résidait non pas dans un prétendu détournement de fonds, mais dans un « non-respect des prescriptions de l'employeur ». Elle reconnaissait ainsi que le motif initialement allégué n'était que fallacieux et qu'il n'avait jamais commis les faits dont il était accusé. Par ailleurs, elle lui avait offert une indemnité de CHF 5'750.- pour solde de tout compte et de toute prétention, ce qui témoignait de l'appréciation erronée qu'elle avait initialement eue de son comportement. Il n'avait commis aucune violation de ses obligations contractuelles, mais n'avait simplement pas respecté les prescriptions de l'employeuse. Par ailleurs, son comportement au sein de l'entreprise n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque mauvais commentaire, comme en témoignait son excellent certificat de travail. Il n'était donc pas réputé sans travail par sa faute. Aucun dol ne pouvait être tenu à son égard. Le jour des prétendus faits condamnables, il avait inscrit un montant dans la caisse de l'employeuse, qu'il n'avait remis que le jour ouvrable suivant, en raison de l'heure tardive à laquelle il finissait sa tournée ce jour-là. Cette pratique était courante chez les livreurs de l'entreprise et n'avait jamais été sanctionnée, raison pour laquelle il n'avait pas pensé commettre une erreur. Partant, le caractère « clairement établi » des faits, pourtant requis pour suspendre le droit aux indemnités, faisait défaut. La sanction prononcée n'apparaissait dès lors plus justifiée, dans la mesure où son comportement ne pouvait constituer une violation fautive de ses obligations professionnelles. Si tant est qu'une faute devait lui être imputée, elle ne pourrait être qualifiée de grave.

L'intéressé a notamment produit son certificat de travail daté du 24 février 2025 et le procès-verbal de l'audience de conciliation du 2 juillet 2025 par-devant le Tribunal des prud'hommes, selon lequel l'employeuse, afin de mettre totalement un terme au litige, offrait à bien plaider à l'intéressé qui acceptait, pour solde de tout compte et de toutes prétentions résultant de la relation de travail, la somme brute de CHF 5'750.-, et précisait que le motif du licenciement résidait dans le non-respect des prescriptions de l'employeur.

c. Par courrier du 21 août 2025, l'employeuse a répondu à une demande d'informations complémentaires de la part d'UNIA. Elle a précisé que l'assuré n'avait pas respecté ses prescriptions s'agissant de la remise en caisse des montants reçus de clients lors des livraisons. Comme mentionné dans l'attestation de l'employeur du 6 mars 2025, elle avait constaté des retards de paiement de la part de l'assuré, s'agissant des paiements récupérés à la livraison. Selon ses prescriptions, les montants récupérés à la livraison devaient être remis en caisse (coffre) immédiatement à l'issue des livraisons, et aucun montant, même modique ou résiduel, ne pouvait être conservé par le chauffeur. Ces prescriptions avaient

été communiquées lors de la formation des chauffeurs sur les procédures à suivre. Le motif initial de résiliation n'avait pas été abandonné. L'indication figurant dans la transaction trouvée constituait uniquement une précision sollicitée, laquelle ne remettait pas en question les explications précédemment communiquées par elle, à savoir que l'assuré n'avait pas respecté les prescriptions de l'employeuse en ne restituant pas, dans les temps, les montants encaissés lors des livraisons, ce qu'il avait reconnu lors d'un entretien, durant lequel il avait également reconnu avoir voulu conserver ces montants en raison de ses difficultés financières. Ces constats n'étaient pas conformes à sa politique stricte en la matière. Le montant versé dans le cadre de l'accord trouvé, lors de l'audience de conciliation, était un versement à bien plaire visant à mettre un terme au litige « par gain de paix ». Le type de résiliation n'avait pas été modifié. Il s'agissait d'une résiliation avec effet immédiat, qui avait produit ses effets juridiques le 24 février 2025. Le versement accordé à bien plaire dans le cadre de la transaction judiciaire correspondait environ à un mois de salaire supplémentaire, légèrement augmenté lors des discussions pour clôturer le litige. Ce montant ne correspondait en particulier pas au délai de congé hypothétique et avait été effectué sans reconnaissance de responsabilité aucune et sans remise en question de la validité du licenciement intervenu. Il ne s'agissait donc pas d'une indemnité pour reconnaissance de licenciement injustifié.

Elle lui a remis en annexe les relevés de caisse-conducteur de l'assuré, ainsi que la liste des montants non-versés en caisse, pièces déjà remises précédemment, ainsi que des listes de contrôle et évaluations des méthodes de service concernant l'assuré.

d. En date du 25 août 2025, UNIA a soumis à l'assuré le courrier de l'employeuse du 21 août 2025 et ses annexes, et lui a octroyé un délai pour faire valoir ses observations.

e. Le 4 septembre 2025, l'assuré a maintenu que l'employeuse avait admis qu'il n'avait en réalité jamais commis de détournement de fonds, et qu'elle lui reprochait uniquement un retard s'agissant de la remise en caisse des montants reçus de clients lors des livraisons, en contradiction avec ses prescriptions. S'il ne contestait pas la teneur desdites prescriptions, il se prévalait d'une pratique généralisée au sein de l'entreprise pour justifier son comportement. Il était en effet d'usage que les chauffeurs-livreurs conservent la monnaie provenant des livraisons effectuées dans la journée pour ne la déposer dans la caisse que le jour ouvrable suivant. Cette pratique était d'autant plus répandue que l'employeuse imposait à ses chauffeurs de terminer leur tournée à un horaire précis, ce qui compliquait le dépôt immédiat des sommes encaissées. Il avait systématiquement déposé les sommes perçues dans la caisse, comme en attestait la pièce remise en annexe, de sorte qu'aucun manquement ne pouvait lui être reproché.

f. Par décision sur opposition du 24 novembre 2025, UNIA a confirmé sa décision du 23 juin 2025. Elle a relevé qu'il était établi et non contesté que l'employeuse

avait résilié avec effet immédiat les rapports de travail le 24 février 2025 pour faute grave, à savoir le non-respect répété des prescriptions internes relatives à la remise en caisse des montants encaissés lors des livraisons. L'intéressé avait admis avoir remis les fonds avec retard, tout en soutenant que cette pratique était courante parmi les chauffeurs-livreurs en raison des contraintes horaires. Cet argument ne pouvait être retenu. En effet, le fait qu'un comportement soit toléré ou répandu au sein d'un service ne lui conférait aucun caractère légitime au regard de ses obligations contractuelles et réglementaires. En sa qualité d'employé responsable de la manipulation et du transfert de sommes d'argent, il lui appartenait de respecter scrupuleusement les procédures internes de remise en caisse, lesquelles visaient à garantir la traçabilité et la sécurité des fonds. Ces prescriptions ne relevaient pas d'une simple formalité administrative, mais constituaient une exigence fondamentale de diligence et de probité. Concernant les contraintes horaires ou de service invoquées, elles ne justifiaient pas non plus le non-respect des obligations essentielles. Si des difficultés organisationnelles existaient réellement, il lui appartenait d'en informer sa hiérarchie afin qu'une adaptation des procédures puisse être envisagée. Le fait de s'en écarter de sa propre initiative constituait une violation de ses devoirs de diligence et de loyauté. En outre, le versement par l'employeuse d'une indemnité ou l'absence de préjudice financier immédiat ne supprimait pas la gravité du manquement reproché. La résiliation pour juste motif était fondée sur des manquements objectifs et répétés aux prescriptions internes et l'argument tiré d'une pratique courante ne pouvait l'exonérer de sa responsabilité personnelle. Enfin, il n'avait pas contesté le licenciement avec effet immédiat directement auprès de l'employeuse, ni par voie judiciaire devant la juridiction des prud'hommes. Le dol éventuel devait être retenu. Par son comportement, il avait donné à l'employeuse un motif justifié de résiliation immédiate des rapports de travail, de sorte qu'une suspension pour chômage fautif se devait d'être appliquée. S'agissant de la quotité de la sanction, il était retenu que le licenciement avait été prononcé avec effet immédiat, qu'il n'avait pas été contesté auprès du Tribunal des prud'hommes et que la question de l'effet immédiat ne ressortait pas de l'audience de conciliation. Elle n'avait pas qualifié le motif du licenciement de « grave » au sens du droit du travail, mais avait retenu qu'en matière d'assurance-chômage, notion autonome, la faute commise justifiait l'application du barème correspondant à la faute grave, car l'effet immédiat n'avait pas été résolu dans la procédure civile qui avait pris fin avec la conciliation. Par conséquent, la suspension d'une durée de 35 jours à partir du 25 février 2025 était maintenue.

- C. a. Par acte du 12 janvier 2026, l'assuré, représenté par son avocat, a interjeté recours auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : chambre de céans) contre la décision précitée, sollicitant sous suite de frais et dépens son annulation.

L'intimée se méprenait lorsqu'elle indiquait que le licenciement pour faute grave avait été établi et admis. Il n'avait compris la teneur exacte du licenciement immédiat du 24 février 2025 que lorsqu'il avait appelé l'employeuse au début de la semaine du 24 mars 2025, pour lui indiquer qu'il n'avait pas reçu son salaire du mois de mars. Il avait alors formellement contesté le motif de son licenciement et l'effet immédiat de celui-ci par courrier recommandé du 26 mars 2025. Il s'était à nouveau opposé au licenciement immédiat par l'introduction de sa requête en conciliation formée par-devant le Tribunal des prud'hommes le 16 mai 2025, par laquelle il avait conclu à la constatation de la nullité de son licenciement, au paiement de son salaire depuis le 25 février 2025, au versement d'un montant de CHF 26'322.-, et à la modification de l'attestation de l'employeur en ce sens qu'il n'avait pas reconnu avoir détourné les fonds. Dans un courrier du 19 juin 2025, l'employeuse avait justifié le licenciement immédiat par le fait qu'il avait été en retard dans ses paiements à plusieurs reprises en 2025 et qu'il s'était approprié plusieurs montants de la caisse en raison d'une détresse financière. À l'appui, elle avait produit une pièce mentionnant que la raison du licenciement résidait dans la « performance de l'employé », à l'exclusion de toute faute grave, et qu'il avait reconnu avoir détourné l'argent, ce qui était inexact. Les allégations de l'employeuse concernant ses difficultés financières ne constituaient que des suppositions.

C'était le comportement fautif qui devait être établi et non le licenciement en tant que tel. Or, un tel comportement fautif n'avait jamais été établi, encore moins admis par lui. Si l'on suivait l'argumentation de l'intimée indiquant que le versement d'indemnités par l'employeuse n'emportait aucune reconnaissance de responsabilité ou de requalification du degré de la faute, elle se devait de noter également que l'acceptation de ladite indemnité n'emportait pas non plus l'admission du motif du licenciement qui était reproché. En acceptant une révision du motif de licenciement, l'employeuse avait reconnu que le motif initialement allégué n'était que fallacieux, de sorte que le caractère clairement établi des faits, pourtant requis pour suspendre le droit aux indemnités, faisait défaut. De plus, le comportement ayant mené au licenciement devait être consécutif d'un dol ou à tout le moins d'un dol éventuel. Or, il était impossible pour lui de savoir qu'un tel comportement pouvait mener à un licenciement, qui plus est immédiat. En effet, à la fin de leur tournée, empêchés par leur employeuse de déposer leurs fonds trop tard, les travailleurs se trouvaient dans une impasse : devoir déposer les fonds le jour-même sans l'accord de l'employeuse qui refusait qu'ils terminent leur tournée tard, ou alors les garder sur eux et les déposer le lendemain. Il avait adopté le même comportement que ses collègues, ce qui n'avait jamais posé un quelconque problème. Par ailleurs, le jour des prétendus faits reprochés, il avait dûment inscrit le montant des encaissements dans le système de l'employeuse, ce qui démontrait l'absence totale de volonté de conserver les sommes pour lui. Partant, aucune faute par dol ou dol éventuel ne pouvait lui être reprochée. La sanction prononcée

n'apparaissait dès lors plus justifiée dans la mesure où son comportement ne pouvait constituer une violation fautive de ses obligations professionnelles, de sorte que la décision litigieuse devait être annulée et les indemnités devaient lui être octroyées rétroactivement au 25 février 2025.

Subsidiairement, il a conclu au prononcé d'une sanction plus proportionnée, dès lors qu'il avait été établi au cours de la procédure qu'il n'avait pas commis le détournement de fonds initialement retenu. Si les allégations d'abord reprochées étaient graves, ce n'était pas le cas de la violation des prescriptions de l'employeuse, de sorte que sa faute ne pouvait pas, par définition, être qualifiée de grave. L'engagement de l'employeuse à lui verser une indemnité correspondant à deux mois de salaire témoignait de l'appréciation erronée qu'elle avait initialement adoptée s'agissant de son comportement. Il était regrettable de constater qu'il n'avait reçu aucun avertissement relatif à la pratique, considération qui aurait dû faire fixer la durée de la suspension à la baisse. Ainsi, pour autant que l'on puisse retenir qu'il devait s'attendre à un licenciement, il conviendrait de considérer que celui-ci reposait tout au plus sur une faute légère, de sorte qu'une sanction de 35 jours ne pouvait se justifier.

Le recourant a produit à l'appui de son écriture :

- un courrier du 14 avril 2025 des avocats de l'employeuse en réponse à sa lettre du 26 mars 2025 ; il en ressort que le suivi de la caisse conducteur se faisait chaque jour de façon automatisée et que les sommes perçues lors des livraisons devaient être créditées par chaque chauffeur à la fin de la journée, ce qu'il ne pouvait ignorer ; il avait été constaté que la somme de CHF 334.75, perçue lors des livraisons du 24 février 2025, avait été détournée par lui ; il avait pu s'exprimer lors d'un entretien tenu en présence de deux représentants de l'employeuse, à l'occasion duquel il avait confirmé s'être approprié la somme précitée, justifiant son acte en raison de difficultés financières ; de tels agissements constituaient des manquements graves, de sorte qu'elle maintenait sa décision du 24 février 2025 de mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail ;
- une copie de sa requête en conciliation du 16 mai 2025 formée par-devant le Tribunal des prud'hommes à l'encontre de l'employeuse, concluant à ce que la nullité de son licenciement soit constatée, à ce que l'employeuse soit condamnée à lui verser son salaire depuis le 25 février 2025, ainsi que la somme brute de CHF 26'322.-, plus intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2025, et à ce qu'il soit ordonné à l'employeuse de modifier le chiffre de l'attestation d'employeur, dans la mesure où ce dernier n'avait pas reconnu avoir détourné les fonds ; subsidiairement, il a conclu au versement aux sommes de CHF 10'561.55, plus intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2025, et CHF 26'322.-, plus intérêts à 5% l'an dès le 25 février 2025 ;

- un courrier recommandé que les avocats de l'employeuse avaient adressé au Tribunal des prud'hommes le 19 juin 2025, dont il ressort notamment que l'employeuse avait allégué que le recourant n'avait pas reversé, entre les 11 et 21 février 2025, divers montants lui ayant été remis en liquide par les clients lors de ses livraisons pour un total de CHF 334.75, comme en attestaient les relevés de la caisse conducteur ; confronté par ses supérieurs directs lors d'un entretien du même jour, il avait explicitement admis devant témoins s'être approprié ces montants en raison des difficultés financières qu'il connaissait ; il faisait en effet l'objet de saisies de salaire et avait déjà par le passé sollicité une avance à laquelle il n'avait pas pu être donné suite ; les actes survenus entre les 11 et 21 février n'étaient non seulement non conformes à la politique de l'employeuse en matière d'encaissement des liquidités, mais étaient également de nature à rompre définitivement le lien de confiance à l'égard du recourant, raison pour laquelle elle n'avait eu d'autre choix que de mettre un terme immédiat aux rapports de travail ;
- les annexes au courrier précité, dont un formulaire des ressources humaines de l'employeuse, intitulé « Motif du licenciement » ; sous la rubrique « Si la raison du licenciement réside dans la performance de l'employé(e), comme cela se fait remarquer ? », il était indiqué que de nombreux retards de paiement avaient été constatés de la part de l'intéressé, ce qui les avait conduits à examiner la situation de plus près ; il s'avérait que l'intéressé était conscient de son comportement et avait même demandé à la personne en charge de l'encaissement de ne rien dire à son supérieur ; lors de l'entretien avec ce dernier, il avait reconnu avoir détourné l'argent ; ce comportement était inacceptable, de sorte que la demande de licenciement était soumise.

b. Dans sa réponse du 4 février 2026, l'intimée a conclu au rejet du recours. S'agissant du motif de la résiliation, le recourant avait reconnu qu'il n'avait pas respecté les prescriptions de l'employeuse en ne remettant pas certaines sommes d'argent immédiatement en fin de journée. De plus, contrairement à ce qu'il avait indiqué, cela s'était produit à plusieurs reprises, l'employeuse ayant fourni une liste de montants retenus en date des 11, 12, 13, 17, 19, 20 et 21 février 2025 avec les relevés de la caisse. Le montant total des sommes conservées pour ces sept jours avait été restitué par le recourant le 28 février 2025. On ne saurait dès lors confirmer qu'il aurait gardé la somme de CHF 334.75 sur lui uniquement le 21 février 2025 à la fin de sa tournée avec l'intention de la déposer le prochain jour ouvrable, les premiers montants ayant été conservés depuis le 11 février 2025 et la totalité de la somme n'ayant été restituée qu'après la résiliation des rapports de travail. Il s'agissait donc d'un comportement récurrent et le dommage à l'assurance-chômage avait été augmenté en raison du non-respect du délai de congé.

c. Par réplique du 2 mars 2026, le recourant a persisté dans ses conclusions. La procédure prud'homale s'était réglée au stade de la conciliation pour des raisons

de célérités et de coûts, de sorte que l'intimée ne pouvait en déduire qu'il avait admis les charges que lui imputait l'employeuse. Après examen des documents produits par l'intimée, il relevait que ses fiches de salaire faisaient état d'un nombre important d'heures mensuelles supplémentaires, ce qui constituait un excès hebdomadaire d'environ huit heures, soit pratiquement deux heures supplémentaires par jour. Une telle constatation aurait à tout le moins dû éveiller la curiosité de l'intimée quant à son allégation qui indiquait qu'il finissait parfois sa journée trop tard pour déposer les fonds récoltés le jour-même. Par ailleurs, si l'intimée considérait que ces difficultés organisationnelles auraient dû être soulevées par l'employé, il suffisait également uniquement à l'employeuse d'examiner les fiches de salaire de l'employé lors de leur établissement pour remarquer que les horaires effectivement effectués étaient largement au-dessus du taux fixé par le contrat de travail. S'agissant de la pièce remise par l'employeuse, au demeurant ni signée ni datée, qui mentionnait des montants qu'il aurait omis de déposer en février 2025, elle ne pouvait avoir une quelconque force probante. Il peinait d'ailleurs à comprendre ce que l'employeuse, puis l'intimée, avaient tenté de mettre en évidence au moyen des relevés de caisse, également produits en annexes du courrier du 21 août 2025. Aucun lien entre les sommes prétendument manquantes ne pouvait être mis en lumière dans la mesure où chaque relevé faisait paraître la mention exacte dans l'onglet « manque/excédent ». En effet, les sommes décrétes manquantes ne figuraient aucunement comme telles dans les relevés produits. À ce sujet, et contrairement à ce qu'avait tenté d'indiquer l'employeuse, il n'avait jamais admis avoir conservé ces sommes pour ses besoins financiers. Il n'avait jamais signé aucun procès-verbal d'entretien admettant de tels faits, qu'il avait toujours contestés. Il peinait à comprendre que l'intimée puisse déduire un détournement de fonds, à tout le moins une volonté de s'approprier des montants de CHF 4.-, CHF 1.10 ou encore CHF 7.40. S'agissant du comportement « récurrent » évoqué par l'intimée, il avait toujours indiqué qu'il s'agissait d'une pratique généralisée. Il était d'ailleurs pour le moins surprenant qu'il indique avoir souvent eu recours à cette méthode, mais que l'employeuse n'ait produit aucun relevé antérieur au mois de février 2025 s'agissant des supposés manquements. La manière dont il avait procédé n'avait jamais fait l'objet du moindre avertissement et aucune mesure n'avait été prise pour pallier ce prétendu manque de conformité aux prescriptions. La seule explication à ces omissions ne pouvait que résulter du fait que l'employeuse n'avait jamais été dérangée par cette manière de faire. Celle-ci n'avait par ailleurs pas transmis à l'intimée les prescriptions communiquées lors de la formation des chauffeurs, qu'il aurait été bienvenu de produire, en tant que la résiliation initialement contestée reposait sur une prétendue violation de celles-ci.

d. Par duplique du 13 mars 2026, l'intimée a également maintenu ses conclusions. La liste transmise par l'employeuse dont le recourant contestait la force probante, lui avait été communiquée par deux fois dans le cadre de son droit d'être entendu, à savoir par courriers des 20 mars et 25 août 2025. Il ne l'avait alors pas contestée.

En outre, la somme des montants mentionnés par l'employeuse correspondait exactement à la somme restituée par l'intéressé selon la quittance du 28 février 2025 remise par le recourant le 4 septembre 2025. Selon les éléments du dossier, les montants retenus, certes minimes, n'avaient pas non plus été remis à l'employeuse le lendemain de l'encaissement. Ils n'avaient été restitués qu'en date du 28 février 2025, soit après la résiliation des rapports de travail.

Copie de cette missive a été transmise au recourant et la cause 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 35 jours du droit à l'indemnité de chômage.
- 3.** 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.

Aux termes de 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.

Conformément à l'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), 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

3.1 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).

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, 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 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 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).

3.2 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).

4. En l'espèce, dans sa décision sujette à recours, l'intimée a retenu que le recourant avait transgressé de manière répétée les prescriptions internes de l'employeuse relatives à la procédure en matière d'encaissement des liquidités lors des livraisons, lesquelles ne relevaient pas d'une simple formalité administrative mais constituaient une exigence fondamentale de diligence et de probité. L'argument tiré d'une pratique courante ne pouvait l'exonérer de sa responsabilité personnelle. En sa qualité d'employé responsable de la manipulation et du transfert de sommes d'argent, il lui appartenait de respecter scrupuleusement les procédures internes de remise en caisse, lesquelles visaient à garantir la traçabilité et la sécurité des fonds. Si des difficultés organisationnelles existaient réellement, il aurait dû en informer sa hiérarchie afin qu'une adaptation des procédures puisse être envisagée. Le fait de s'en écarter de sa propre initiative constituait une violation de ses devoirs de diligence et de loyauté.

Le recourant conteste tout manquement et considère que les reproches de l'employeuse ne sont pas établis. Il soutient avoir toujours nié toute reconnaissance de détournement d'argent et s'être opposé à son licenciement

immédiat, et se prévaut notamment de son action intentée devant le Tribunal des prud'hommes et de la transaction intervenue lors de l'audience de conciliation. Dans ses dernières écritures, il allègue que la procédure prud'homale s'est réglée au stade de la conciliation pour des raisons de célérité et de coûts, de sorte que l'intimée ne peut en déduire qu'il avait admis les charges que lui imputait l'employeuse.

4.1 La chambre de céans rappelle tout d'abord qu'il est indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate pour justes motifs, ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Est en revanche déterminant le comportement du recourant, dès lors qu'il doit être établi que celui-ci a donné lieu au congédiement.

Il n'est ni contesté ni contestable que le recourant a été licencié.

L'employeuse a indiqué à l'intimée, dans le formulaire concernant la résiliation du rapport de travail, que le congé avait été donné parce que le collaborateur avait détourné des fonds de livraison de clients d'un montant de CHF 334.75, et dans l'attestation d'employeur, que le recourant avait récupéré les paiements à la livraison mais n'avait pas déposé l'argent dans le coffre, et qu'il avait reconnu avoir détourné les fonds. Elle a écrit au juge de conciliation, le 19 juin 2025, que le recourant n'avait pas reversé, sur plusieurs jours entre les 11 et 21 février 2025, divers montants qui lui avaient été remis en liquide par des clients lors des livraisons, pour un total de CHF 334.75, comme attesté par les relevés de la caisse conducteur. Confronté à ses supérieurs, il avait reconnu le 24 février 2025 s'être approprié ces montants en raison de ses difficultés financières, étant précisé qu'il avait déjà fait l'objet de saisie sur salaire, conformément à l'annexe remise. Ces actes n'étaient pas conformes à sa politique en matière d'encaissement des liquidités remises par les clients aux chauffeurs-livreurs, et étaient également de nature à rompre définitivement le lien de confiance. Le procès-verbal de transaction de l'audience du 2 juillet 2025 devant le Tribunal des prud'hommes indique que « le motif du licenciement réside dans le non-respect de prescriptions de l'employeur ». Par courrier du 21 août 2025, l'employeuse a précisé à l'intimée que selon ses prescriptions, les montants en espèces récupérés à la livraison devaient être remis en caisse, dans un coffre, immédiatement après les livraisons, aucun montant ne pouvant être conservé par le chauffeur. Or, le recourant n'avait pas restitué dans les temps les montants encaissés lors des livraisons, ce qu'il avait reconnu lors d'un entretien.

Que les directives internes de l'entreprise n'aient pas été transmises à l'intimée est sans pertinence, l'intéressé ne contestant pas que cette réglementation prévoyait que les livreurs étaient tenus de remettre l'argent encaissé dans un coffre à la fin de leur journée de travail. Au contraire, il a longuement discuté, tant dans sa requête en conciliation déposée devant la juridiction des prud'hommes le 16 mai 2025 que dans le cadre de la présente procédure, les raisons pour lesquelles il ne s'était pas conformé à ces consignes, à plusieurs reprises. Il est

donc établi qu'il connaissait la procédure à suivre en cas d'encaissement d'argent lors d'une livraison et qu'il ne l'a pas respectée.

La question de savoir si, lors de l'entretien du 24 février 2025, le recourant a reconnu avoir « détourné les fonds » en raison de difficultés financières ou s'il a uniquement admis avoir conservé l'argent qu'il entendait rendre à l'employeuse, est sans pertinence. L'intéressé a expressément admis qu'il n'avait pas respecté les prescriptions de l'employeuse et c'est la violation de ces directives qui a conduit à son renvoi.

En violant son obligation contractuelle, qui lui imposait de respecter les prescriptions internes de l'employeuse, l'assuré a donné à cette dernière un motif de le congédier.

Comme retenu à juste titre par l'intimée, le fait que d'autres collaborateurs enfreignaient également leur obligation de déposer l'argent dans un coffre avant de quitter leur lieu de travail ne permet pas de retenir que le comportement du recourant serait excusable. S'il lui était difficile de se conformer aux directives données pour des raisons d'organisation ou d'horaires de travail, il lui incombait d'en avertir l'employeuse. Il ne pouvait en aucun cas décider de son propre chef de procéder contre les instructions données qui visaient précisément à s'assurer que l'intégralité des liquidités encaissées par les chauffeurs-livreurs soit déposée en lieu sûr auprès de l'employeuse et en aucun cas conservées par les employés à la fin de leur service.

4.2 Le recourant a donc pris le risque de se faire licencier et devait s'attendre à recevoir un congé. Il s'est dès lors retrouvé sans travail par sa propre faute.

La sanction est par conséquent fondée dans son principe et il convient à présent d'examiner sa quotité.

- 5.** Selon l'art. 30 al. 3 3^e phrase LACI, 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.

L'art. 45 al. 2 OACI précise que 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).

5.1 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).

5.2 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 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 grave en cas de licenciement de l'assuré avec effet immédiat d'un emploi de durée indéterminée pour justes motifs, y compris en cas d'application de l'art. 29 LACI (Bulletin LACI IC, n. D75, ch. 1.C).

5.3 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'arrogé 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).

5.4 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).

6. En l'occurrence, l'intimée a retenu que le licenciement avait été prononcé avec effet immédiat, qu'il n'avait pas été contesté auprès du Tribunal des prud'hommes et que la question de l'effet immédiat ne ressortait pas de l'audience de conciliation. Elle n'avait pas qualifié le motif du licenciement de « grave » au sens du droit du travail, mais avait retenu qu'en matière d'assurance-chômage, notion autonome, la faute commise justifiait l'application du barème correspondant à la faute grave, car l'effet immédiat n'avait pas été résolu dans la procédure civile qui avait pris fin avec la conciliation. Le non-respect du délai de congé de deux mois découlant de l'effet immédiat représentait quant à lui une circonstance aggravante dont il devait être tenu compte dans la fixation de la quotité. Par conséquent, la suspension d'une durée de 35 jours à partir du 25 février 2025 était maintenue.

Le recourant est d'avis que la violation des prescriptions de l'employeuse constitue tout au plus une faute légère, contrairement aux faits initialement reprochés, à tort, qui relevaient d'une faute grave. Il expose que l'employeuse n'a finalement plus retenu de détournement de fonds pour des motifs de difficultés financières, et qu'elle a accepté de lui verser une indemnité correspondant à deux mois de salaire. En outre, aucun avertissement ne lui avait précédemment été signifié.

6.1 La chambre de céans rappelle que le recourant a saisi la juridiction des prud'hommes et conclu au versement d'une indemnité de CHF 26'322.-, correspondant à six mois de salaire pour licenciement avec effet immédiat sans juste motif.

L'employeuse a accepté, « à bien plaisir » et « pour solde de tout compte et de toute prétention résultant de la relation de travail », de lui verser un montant de CHF 5'750.-, ce qui ne correspond pas à deux mois de salaire.

Il est donc incontestable que l'employeuse n'a pas respecté le délai légal de congé et qu'elle a maintenu le licenciement avec effet immédiat, comme elle l'a d'ailleurs clairement confirmé à l'intimée dans sa correspondance du 21 août 2025.

Dans ces circonstances, la faute du recourant doit être qualifiée de grave, ce qui entraîne une suspension de 31 à 60 jours.

6.2 Une suspension de 35 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité, soit une sanction correspondant à la tranche inférieure de la fourchette en cas de faute grave, n'apparaît pas critiquable.

Cette durée tient compte des circonstances du cas particulier, et notamment du fait qu'il n'est pas établi que le recourant aurait détourné des fonds. En effet, si une infraction pénale au détriment de l'employeuse avait été commise et prouvée, une sanction bien plus lourde aurait été justifiée.

Il est par ailleurs rappelé que le recourant a transgressé de façon répétée les directives de son employeuse, ce qu'il a reconnu, et que le comportement des autres collaborateurs n'est pas propre à l'exonérer de sa responsabilité. Enfin, l'intéressé ne saurait être suivi lorsqu'il sous-entend qu'il s'agissait d'une pratique généralisée, connue et tolérée par l'employeuse. En effet, il ressort des « Trainer – Liste de contrôle » et « Evaluation des méthodes de service » de l'employeuse que l'encaissement correct était dûment évalué.

Dans ses dernières écritures, l'intéressé remet en cause la force probante des décomptes de l'employeuse. Cette position est difficilement compréhensible, puisque lesdits décomptes font état d'une somme manquante à hauteur de CHF 334.75, montant que le recourant a remboursé. Par ailleurs, il a lui-même reconnu ne pas avoir respecté les prescriptions de l'employeuse à plusieurs reprises. Enfin, il sied de remarquer que ces pièces lui avaient déjà été communiquées par l'intimée au mois de mars 2025, sans qu'il n'en conteste la portée. Pour le reste, si les relevés « caisse conducteur » des 11, 12, 13, 17, 19, 20 et 21 février 2025 ne mentionnent effectivement pas les montants retenus comme manquants dans le tableau récapitulatif de l'employeuse, il n'en reste pas moins que c'est bien la somme retenue pour ces sept dates qui s'élève à CHF 334.75, soit le montant que le recourant a restitué à la société. Partant, rien ne justifie de douter de la véracité des informations communiquées par l'employeuse s'agissant des dates et des montants non remis en caisse dans les délais.

Eu égard à tout ce qui précède, il y a lieu de confirmer tant la qualification de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

7. Le recours, mal fondé, sera rejeté.

La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. f^{bis} 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

Laurine CHAPUIS

Joanna JODRY

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