

BGer 8C_436/2025 vom 14. Januar 2026

Bundesgericht, 2026-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_436_2025

FR: TF 8C_436/2025 du 14 janvier 2026

IT: TF 8C_436/2025 del 14 gennaio 2026

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2.1

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 25 jours.

E. 2.2

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, fonde son raisonnement juridique sur les faits constatés par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), à moins que ces faits aient été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 148 V 366 consid. 3.3 et les références) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2).

E. 3.1

L'arrêt entrepris expose correctement les dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions auxquelles un assuré peut être suspendu dans l'exercice de son droit aux indemnités de chômage (art. 30 al. 1 let. a LACI), notamment lorsque par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, il a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI), ainsi qu'à la durée de la suspension en fonction de la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI en lien avec l' art. 45 al. 2 et 3 OACI). Il suffit d'y renvoyer sur ces points.

E. 3.2

On ajoutera que la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, qui est soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation

qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 V 369 consid. 5.4.1; 141 V 365 consid. 1.2; 137 V 71 consid. 5.1).

E. 4.1

Il ressort des faits constatés par la juridiction cantonale que le recourant avait autorisé les collaborateurs du magasin dont il était responsable à s'accorder une réduction de 50 % sur des produits frais dont la date de péremption arrivait à échéance, dans le but d'éviter des pertes inutiles, ceci dès 14 heures, voire avant, alors que les directives internes ne l'autorisait qu'à partir de 17 heures. Le recourant avait également réduit d'autres articles à 50 %, en cas de surstocks ou d'emballage endommagé. Il avait reconnu les faits et ne contestait pas que cette façon de faire était contraire aux directives internes. Le recourant avait par conséquent 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 les marchandises, manquant ainsi à ses devoirs de manager. En agissant de la sorte, il avait pris le risque de se faire licencier. Sans travail par sa propre faute, la sanction était fondée dans son principe.

E. 4.2

S'agissant de la quotité de la sanction, la cour cantonale a retenu que l'employeuse avait respecté le délai de congé, que l'intimée avait tenu compte du fait que le recourant avait manqué à ses obligations de manager, 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, qualifiant sa faute de moyenne plutôt que grave et fixant la suspension à 25 jours. Ce faisant, les juges cantonaux ont considéré que l'intimée avait tenu compte des circonstances du cas particulier et notamment du fait que le recourant n'avait pas d'antécédents. Ils ont conclu qu'au regard de l'ensemble des circonstances et du fait que le recourant avait transgressé et autorisé son équipe à violer les directives de son employeuse, et compte tenu de la casuistique des sanctions exposées dans l'arrêt entrepris, 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'apparaissait pas critiquable.

E. 5

Le recourant conteste la sanction, voire sa quotité, prononcée à son encontre. Il reconnaît certes avoir autorisé la réduction de 50 % sur certains produits mais argue qu'il avait agi sur instruction directe de son chef de vente, lequel l'avait clairement autorisé à appliquer les remises dans un but de gestion des pertes et d'écoulement des marchandises. Il ajoute que cette pratique était largement répandue dans d'autres succursales à U. _____. Il conteste ainsi avoir agi dans une intention frauduleuse, regrettant que cette situation ait conduit à son licenciement, d'autant plus qu'il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement formel préalable. Il estime en outre avoir été traité injustement car il était le seul à avoir été licencié.

Ces griefs ne sont pas fondés. Les premiers juges ont largement examiné les arguments précités déjà avancés par le recourant en procédure cantonale et y ont répondu. C'est ainsi qu'ils ont constaté que le recourant avait affirmé avoir autorisé les rabais sur ordre de son chef de vente. Or rien de tel ne ressortait du procès-verbal de son audition, ni du courrier de

contestation de son licenciement, pas plus des pièces produites à l'appui de son opposition. Par ailleurs, les premiers juges ont constaté que l'intimée avait tenu compte, au moment de fixer la quotité de la sanction, du fait qu'il n'avait pas reçu d'avertissement formel. Enfin, ils ont retenu, contrairement à ce que soutient le recourant, que ce dernier n'avait pas été le seul à avoir été sanctionné puisque l'adjoint-gérant avait reconnu les faits et également été licencié et que l'assistant-gérant ainsi que trois autres collaborateurs avaient reçu un avertissement. Le recourant ne démontre pas que les constatations des premiers juges sur ces points seraient manifestement erronées. Par ailleurs, il ne démontre pas que les premiers juges aient abusé de leur pouvoir d'appréciation et fait preuve d'arbitraire en confirmant la quotité de la sanction.

Le recours est manifestement mal fondé et doit être rejeté en procédure simplifiée (art. 109 al. 2 let. a LTF).

E. 6

Le recourant supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

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