

GE_GERICHTE ATAS/278/2026 vom 30. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_278_2026

FR: GE_GERICHTE ATAS/278/2026 du 30 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ATAS/278/2026 del 30 marzo 2026

Erwägungen

E. 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.

E. 1.2

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

E. 2

Le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant de 40 jours, étant précisé que le recourant conteste uniquement la durée de la suspension, non le principe d'une suspension de son droit à l'indemnité.

E. 2.2

; Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, vol. XIV, 3e éd. 2016, p. 2515 n. 837). Par ailleurs, la suspension du droit aux indemnités journalières prononcée par la caisse de chômage en raison de la faute commise par un employé ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) (ATF 112 V 242 consid. 1; arrêt 8C_873/2013 du 17 janvier 2014 consid. 3.2). En d'autres termes, il n'est pas nécessaire qu'il existe un motif de résiliation immédiate du contrat de travail pour admettre une faute sous l'angle de l'assurance-chômage (arrêt du Tribunal fédéral 4D_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.3). Il faut néanmoins dans tous les cas que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu se rendre compte que son comportement pouvait déboucher sur un licenciement (dol éventuel; arrêt du Tribunal fédéral 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références; Boris RUBIN, Assurance-chômage: manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 151). 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).

A/3900/2025 - 8/13 -

E. 3.1

L'art. 30 al. 1 let. a LACI prévoit que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (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).

E. 3.2

Selon la jurisprudence, 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

A/3900/2025 - 7/13 - 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

E. 3.3

Selon la Directive LACI IC – marché du travail/assurance-chômage du SECO (ci-après : Bulletin LACI IC), 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.

4.1 À teneur de l'art. 30 al. 3, 3e 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. 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). Elle 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 Pour garantir une certaine égalité de traitement, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Cette échelle, schématique par nature, doit être appliquée en tenant compte de l'ensemble

des circonstances, en particulier de celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré. Les organes d'exécution peuvent le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif en cas de circonstances particulières (arrêt du Tribunal fédéral 8C_708/2019 consid. 4.1 et 6.2, cité dans Boris RUBIN, op. cit., p. 174). Ce barème ne dispense ainsi 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).

A/3900/2025 - 9/13 - 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 : 46 jours pour une employée de buffet qui a été licenciée avec effet immédiat car elle avait été surprise en train d'emporter de grandes quantités de nourriture du buffet du petit-déjeuner et de les cacher dans son casier, et qui avait admis avoir déjà agi de la sorte à plusieurs reprises (arrêt du Tribunal fédéral 8C_873/2013 du 17 janvier 2014 consid. 3) ; 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) ; 36 jours pour des propos tenus sur des réseaux sociaux et nuisant à la réputation de l'employeur (arrêt 8C_165/2015 précité consid. 8) ; 34 jours pour un assuré qui avait perdu son emploi après une bagarre avec des collègues de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2014 du 12 janvier 2015 consid. 7) ; 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

A/3900/2025 - 10/13 - 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, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 110 ad art. 30). 5. En l'espèce, l'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de grave et fixé la durée de la sanction à 40 jours. 5.1 Dans son recours, le recourant ne conteste pas le principe d'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, et ce à juste titre. Il ressort en effet clairement de la lettre de résiliation de ses rapports de service et de l'entretien de service préalable à ladite résiliation que celle-ci a été prise à la suite d'une procédure pénale ouverte à l'encontre de l'intéressé en raison de la consultation de fichiers à caractère pédosexuel dans le cadre privé. Le licenciement était ainsi fondé uniquement sur le comportement du recourant. L'existence d'une faute de ce dernier ne peut être niée, étant au demeurant relevé qu'il n'a pas contesté son licenciement. 5.2 Le recourant conteste toutefois quotité de la sanction, concluant à ce que celle-ci soit réduite à 30 jours, soit dans le haut de la fourchette des suspensions pour faute moyenne. Le recourant relève tout d'abord que son employeur n'a pas engagé de procédure disciplinaire à son encontre et il soutient que son licenciement serait uniquement fondé sur son « inaptitude à remplir les exigences du poste », à savoir qu'il serait la seule conséquence administrative de l'impossibilité à poursuivre son activité compte tenu de l'existence d'un casier judiciaire. Le recourant ne saurait être suivi sur ce point. Il ressort en effet clairement tant du procès-verbal de l'entretien de service que de la lettre de licenciement de son employeur que la résiliation des rapports de service a été uniquement motivée par le caractère hautement répréhensible des actes reprochés au recourant et leur totale contradiction avec les valeurs et les principes fondamentaux qu'il se devait d'incarner en tant que [...]. Par ailleurs, s'il est exact que son employeur n'a pas ouvert de procédure disciplinaire, il ressort toutefois du dossier qu'il a été libéré avec effet immédiat de son obligation de travailler le lendemain de son arrestation et de son audition par des collaborateurs de B_____, audition lors de laquelle il a reconnu les faits lui étant reprochés. La libération immédiate de son obligation de travailler démontre ainsi la volonté de son employeur d'éloigner l'intéressé de son

A/3900/2025 - 11/13 - poste de travail dès qu'il a eu connaissance des agissements de ce dernier – qu'il a qualifiés de très graves sous l'angle déontologique – marquant ainsi une rupture du lien de confiance avec sa hiérarchie. Le recourant ne saurait davantage se prévaloir du fait qu'il n'avait pas à connaître de l'infraction lui étant reprochée dans le cadre de son activité, étant affecté à [...]. En effet, conformément au code de déontologie de [...] cité par son employeur dans le procès-verbal de l'entretien de service précité, il était, en tant que [...], garant des valeurs d'intégrité, de probité, d'exemplarité et d'impartialité et il incarnait l'ordre public. En tant que membre de la fonction publique, il se devait également de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet. En adoptant ce comportement pénalement répréhensible, le recourant n'a manifestement pas respecté ses devoirs professionnels, peu importe qu'il n'eût pas eu à connaître de cette infraction dans le cadre de ses fonctions. Au vu de ce qui précède, le

recourant, en tant que [...], devait s'attendre à un licenciement en raison de son comportement qui était en opposition avec les valeurs qu'il se devait d'incarner. La faute du recourant doit être qualifiée de grave et est en tant que telle susceptible d'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage allant de 31 à 60 jours. 5.3 Reste à examiner la quotité de la suspension dans le cadre de la faute grave, étant rappelé que l'intimée a prononcé une sanction de 40 jours. Selon la jurisprudence susmentionnée, il convient de partir du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours, soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité. Si le recourant a certes exercé sa fonction durant 23 ans et que la qualité de ses prestations n'a pas été remise en question par son employeur, son comportement, même dans le cadre privé, était un élément fondamental, comme l'a d'ailleurs relevé sa hiérarchie dans la lettre de congé. Or, il ressort des déclarations de l'intéressé lors de son entretien de service qu'il a consulté des sites pédopornographiques illicites durant une dizaine d'années, à raison de cinq fois par an, sur une durée de cinq à sept jours en moyenne. Ainsi, durant toutes ces années, le recourant a adopté un comportement en totale opposition avec sa position de garant des valeurs d'intégrité, d'exemplarité et d'impartialité. Eu égard à la gravité de sa faute et à la durée de son comportement pénalement répréhensible, le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que sa faute serait moindre que celle retenue dans l'ATAS/807/2023 précité et que cela justifierait une réduction de la sanction prononcée à son encontre. Par ailleurs, le fait que, comme il le soutient, la réalisation de l'infraction tirait sa source dans sa situation personnelle et familiale ne constitue pas un motif propre à justifier une réduction de la suspension prononcée.

A/3900/2025 - 12/13 - Quant à sa prise de conscience et au suivi psychothérapeutique qu'il a entrepris, ils ne permettent pas d'atténuer sa faute, cette prise de conscience et le début du suivi n'étant intervenus qu'après sa libération avec effet immédiat de son obligation de travailler. Enfin, le fait que le recourant percevrait cette suspension de son droit à l'indemnité comme une « ultime sanction » ne saurait être pris en considération dans l'examen de la quotité de la sanction, puisque c'est le cas de tout assuré dont il est reconnu qu'il s'est retrouvé au chômage par sa faute, pour avoir donné des motifs de résiliation à son ancien employeur. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans constate que l'intimée a tenu compte de toutes les circonstances du cas particulier pour prononcer la sanction querellée, notamment la durée des rapports de service et le respect du délai de congé, puisqu'elle a réduit la durée moyenne de la sanction de la faute grave (soit 45 jours), à 40 jours. Au regard de la casuistique des sanctions évoquée ci-dessus, la Cour de céans considère que l'appréciation de l'intimée quant à la quotité de la sanction n'est pas critiquable. Partant, 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.

E. 6

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

E. 7

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGA).

A/3900/2025 - 13/13 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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