

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3900/2025

ATAS/278/2026

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

**Arrêt du 30 mars 2026**

**Chambre 1**

En la cause

**A\_\_\_\_\_**  
représenté par Maître Sacha CAMPORINI

recourant

contre

**CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**

intimée

**Siégeant : Amélie FIGUET MAYSTRE, présidente ; Yves MABILLARD, Michael RUDERMANN, juges assesseurs**

---

## EN FAIT

**A. a.** A \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le \_\_\_\_\_ 1978, a travaillé en qualité de [...] pour le compte de l'État de Genève du \_\_\_\_\_ 2002 au \_\_\_\_\_ 2025.

**b.** Le 16 avril 2025, l'assuré s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE), indiquant chercher du travail à un taux d'activité de 100% à compter du 1<sup>er</sup> août 2025.

**c.** À teneur du formulaire « demande d'indemnité de chômage » dûment rempli par l'assuré le 30 avril 2025, les rapports de travail avec son employeur avaient été résiliés par ce dernier le 3 avril 2025 avec effet au 31 juillet 2025. Son dernier jour de travail effectué était le 16 octobre 2024. Dans la rubrique « motifs de la résiliation », l'assuré a indiqué : « j'ai eu un agissement à titre privé qui était en inadéquation avec le code de déontologie de ma profession ».

L'assuré a joint audit formulaire la lettre de congé de la conseillère d'État du 3 avril 2025, laquelle faisait référence à une résiliation des rapports de service pour motif fondé, à savoir pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 21 al. 3, 22 let. b et 20 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05). En effet, les infractions relatives à la pédopornographie pour lesquelles il était poursuivi pénalement étaient également très graves sous l'angle déontologique. Elles étaient en complète contradiction avec les valeurs et les principes fondamentaux qu'il se devait, en tant que [...], d'incarner et de protéger. Leur nature était dès lors propre à rompre le lien de confiance avec sa hiérarchie et constituait un motif fondé de résiliation. Si la qualité de ses prestations n'était pas remise en question, cela n'atténuait en rien sa responsabilité quant à son comportement, lequel demeurait un élément fondamental dans le cadre de ses engagements. Un [...] se devait d'être irréprochable, tant dans le cadre de ses fonctions professionnelles que dans sa vie privée. Sa mission était de garantir l'ordre, la sécurité et le respect des lois, ce qui exigeait qu'il incarne une conduite exemplaire en tout temps, cette exigence ne se limitant pas à son travail. Enfin, sa prise de conscience ainsi que son engagement d'entreprendre un suivi psychologique étaient des démarches appréciables, mais elles intervenaient trop tard et ne pouvaient réparer les préjudices causés, tant sur le plan déontologique que légal. La nature de ses actes compromettait gravement l'image de [...], respectivement de l'État. Compte tenu de la nature des manquements reprochés, elle n'envisageait pas d'ouvrir une procédure de reclassement au sens de l'art. 46A LPAC.

**B. a.** Par décision du 6 août 2025, la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse ou l'intimée) a prononcé à l'égard de l'assuré une suspension de son droit à l'indemnité de chômage de 40 jours. La décision de le licencier avait

été prise à la suite d'une procédure pénale. Selon les déclarations de l'assuré figurant sur le questionnaire remis lors de son inscription au chômage, il ne contestait pas les motifs invoqués par son employeur. Il n'avait par ailleurs introduit aucune demande en justice à l'encontre de son licenciement. Par son comportement, il avait donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail. En effet, s'il n'avait pas eu de comportement inapproprié, il n'aurait pas été licencié et n'émargerait pas à l'assurance-chômage. Il était dès lors responsable de sa situation de chômage. Ce comportement devait être sanctionné par une pénalité pour faute grave, dont la quotité se situait entre 31 et 60 jours de pénalité.

**b.** L'assuré a formé opposition à l'encontre de la décision précitée le 15 août 2025, concluant à son annulation et au prononcé d'une sanction plus clémente à son égard. Selon l'échelle de suspension à l'intention des caisses de chômage établie par le secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO), la faute était qualifiée de légère à grave en cas de licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage était fixée en fonction de la faute et en respect du principe de proportionnalité. Elle était fixée en prenant en compte toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles, le niveau de formation, etc. Dans le cas de vols répétés commis à l'encontre de son autorité d'engagement, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : la chambre des assurances sociales) avait retenu une suspension de 40 jours (ATAS/370/2010 du 30 mars 2010), soit la même que celle lui étant infligée. Or, dans son cas, sa hiérarchie ne lui avait reproché aucune faute professionnelle dans l'exercice de ses fonctions et l'avait congédié pour « inaptitude à remplir les exigences du poste ». Dans la décision de résiliation des rapports de service, son employeur avait d'ailleurs souligné la qualité de ses prestations et relevé la prise de conscience dont il avait fait preuve au cours de la procédure ainsi que le suivi psychologique mis en place. Il n'avait commis aucun acte destiné à nuire à son autorité d'engagement, ni aucune infraction pénale à son détriment. Son congé était par ailleurs survenu de manière ordinaire et non par le biais d'une révocation. Partant, une suspension de 40 jours apparaissait disproportionnée et constituait une double sanction administrative à son encontre.

**c.** Dans le cadre de l'examen de son opposition, la caisse a demandé à l'assuré de lui transmettre copie des observations qu'il avait adressées à son employeur le 24 février 2025 et copie de la contestation de son licenciement par-devant la chambre administrative de la Cour de justice.

**d.** Le 1<sup>er</sup> septembre 2025, l'assuré a transmis ses observations du 25 février 2025.

**e.** Le 3 septembre 2025, il a informé la caisse que, sur conseil de son avocate, il n'avait pas contesté son licenciement.

**f.** Par décision sur opposition du 7 octobre 2025, la caisse a rejeté l'opposition et confirmé sa décision du 6 août 2025. L'opposition de l'assuré n'apportait pas de nouveaux éléments susceptibles de permettre une révision de la quotité de la sanction fixée à 40 jours, puisque la caisse avait déjà largement considéré toutes les circonstances du cas d'espèce et correctement appliqué le principe de proportionnalité. La caisse s'était fondée pour quantifier et admettre qu'une sanction de 40 jours pour faute grave devait être prononcée sur le fait qu'il avait donné à son employeur des motifs suffisants pour mettre fin à son contrat de travail.

**C. a.** Par acte du 6 novembre 2025, l'assuré, représenté par un conseil, a formé recours à l'encontre de la décision sur opposition précitée auprès de la chambre des assurances sociales, concluant préalablement à l'octroi d'un délai supplémentaire pour compléter son recours, principalement à l'annulation de la décision entreprise et à ce que la sanction soit réduite à 30 jours, et subsidiairement à son annulation et au renvoi du dossier à la caisse pour prise d'une nouvelle décision dans le sens des considérants.

**b.** Par courrier du 10 novembre 2025, la chambre des assurances sociales a octroyé au recourant un délai au 3 décembre 2025 pour compléter son recours.

**c.** Dans son mémoire complémentaire du 3 décembre 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions. Il a relevé qu'il avait été licencié pour inaptitude à remplir les exigences du poste. Son employeur n'avait pas engagé de procédure disciplinaire à son encontre, de sorte que son licenciement était uniquement la conséquence administrative de son impossibilité à poursuivre son activité compte tenu de l'existence d'un casier judiciaire. Ses états de service étaient irréprochables et il exerçait la fonction [...] depuis 23 ans. De surcroît, il était engagé au sein de [...], de sorte qu'il ne traitait pas et n'aurait jamais été amené à traiter, dans le cadre de ses fonctions professionnelles, l'infraction qui lui avait été reprochée. S'il avait occupé une autre fonction au sein de l'administration cantonale, il n'aurait pas fait l'objet d'une résiliation des rapports de service en raison de l'infraction reprochée. Il s'était enfin volontairement soumis à un suivi thérapeutique, démontrant sa capacité de remise en question et sa prise de conscience. Son thérapeute indiquait d'ailleurs que ces actes avaient été commis à une période de vie stressante et soumise à beaucoup de changements. Cette procédure était vécue par l'intéressé comme une ultime sanction s'ajoutant à la honte des actes commis, à la sanction pénale et à la perte d'un travail qu'il avait occupé l'ensemble de sa vie d'adulte et qui lui tenait à cœur. Citant l'ATAS/807/2023 du 23 octobre 2023, dans lequel la chambre de céans avait confirmé une suspension de 40 jours du droit à l'indemnité d'un employé qui avait commis une infraction pénale au détriment de son employeur et qui avait fait l'objet de sanctions disciplinaires dans le passé, il soutenait que sa faute était moindre que celle retenue dans ledit arrêt, de sorte qu'il n'était pas concevable de retenir une sanction similaire.

**d.** Dans sa réponse du 12 janvier 2026, l'intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition entreprise. La caisse considérait que la faute du recourant était grave, susceptible d'entraîner une sanction de 31 à 60 jours. En effet, comme relevé par son employeur, les infractions relatives à la pédopornographie pour lesquelles il était poursuivi pénalement étaient très graves sous l'angle déontologique, étant en complète contradiction avec les valeurs et principes fondamentaux qu'il se devait, en tant que [...], d'incarner et de protéger. Son comportement avait donc porté atteinte à la considération et la confiance dont la fonction publique devait être l'objet. Selon la jurisprudence, pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il fallait 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. Par ailleurs, la quotité de la suspension dans un cas concret relevait du pouvoir d'appréciation de l'autorité. En l'espèce, le comportement du recourant justifiait tant la qualification que la quotité de la suspension de son droit à l'indemnité que lui avait infligé l'intimée, soit 40 jours. L'intimée avait tenu compte des circonstances du cas particulier, notamment en prenant en considération le fait que le délai de congé avait été respecté et la longévité des rapports de travail.

**e.** Par courrier du 13 janvier 2026, la chambre de céans a imparti au recourant au délai au 11 février 2025 pour déposer son éventuelle réplique. Dans le même délai, il a été invité à produire le rapport de l'entretien de service du 23 janvier 2025 et ses observations du 24 février 2025.

**f.** Par courrier du 11 février 2026, le recourant a transmis les pièces demandées. Afin d'éviter d'inutiles redites, il se référait aux développements contenus dans ses précédentes écritures et renonçait à répliquer.

Il ressort du rapport de l'entretien de service du 23 janvier 2025 que la procédure pénale à l'encontre du recourant a été ouverte à la suite d'une dénonciation émise le 15 juillet 2024 par le *National Center for Missing and Exploited Children* à l'encontre de l'intéressé pour soupçons de diffusion pédopornographique. Un mandat d'amener et une ordonnance de perquisition et de séquestre ont été émis à l'encontre du recourant le 14 octobre 2024, et le recourant a été entendu par B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_ ) le 16 octobre 2024. Le lendemain, ce dernier a été libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Il ressortait de son audition par B\_\_\_\_\_ qu'il avait découvert, environ dix ans auparavant, une application sur laquelle il se rendait de manière sporadique pour y recevoir des images ou des vidéos à caractère pédopornographique de jeunes femmes pubères ou prépubères. Il avait aussi, une quinzaine de fois, envoyé des fichiers de ce type dans le but d'en recevoir en retour. Les faits reprochés au recourant étaient constitutifs de manquements aux devoirs du personnel. En effet, le personnel de [...] devait en tout temps donner l'exemple de l'honneur, de l'impartialité, de la dignité et du respect des personnes et des biens. En tant que garant des valeurs

d'intégrité, de probité, d'exemplarité et d'impartialité, le membre du personnel incarnait l'ordre public. Par son comportement, il était un exemple de respect des personnes et des biens, et donnait de lui une image irréprochable. Lors dudit entretien, le recourant a notamment indiqué à son employeur que, depuis sa suspension avec effet immédiat, il avait pris conscience de son comportement inadéquat. Il avait débuté un suivi psychologique depuis le 15 novembre 2024. À l'issue de l'entretien, il était mentionné que l'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé et qu'au vu de la nature des manquements reprochés, il n'envisageait pas d'ouvrir une procédure de reclassement.

**g.** Sur quoi, 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 en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

**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.

### **3.**

**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).

**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

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 général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_165/2015 du 20 mai 2015, consid. 8), même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_751/2015 du 9 février 2016 consid. 7), ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable (ATF 112 V 242 consid. 1). Il suffit également 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 ; 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).

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).

**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, 3<sup>e</sup> 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).

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'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).

**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, 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

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.

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.

6. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.
7. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. f<sup>bis</sup> 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

Pascale HUGI

Amélie PIGUET MAYSTRE

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