

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4385/2025

ATAS/408/2026

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 11 mai 2026

Chambre 16

En la cause

A_____

recourante

contre

CAISSE DE CHÔMAGE UNIA

intimée

Siégeant : Justine BALZLI, présidente; Michael RUDERMANN et Yves MABILLARD,
juges assesseurs

EN FAIT

- A. a.** Après avoir été engagée dès le 1^{er} septembre 2019 par l'État de Genève (ci-après : l'employeur) au sein de l'enseignement primaire comme chargée d'enseignement à la fonction de maîtresse généraliste, A_____ (ci-après : l'assurée) a été, par décision du 4 janvier 2022, licenciée pour insuffisance des prestations, avec effet au 30 septembre 2022 puis repoussé au 31 octobre 2022 par courrier du 20 septembre 2022.

Conformément à la décision de licenciement, après analyse de l'ensemble des circonstances et des commentaires que l'assurée avait apportés, ses prestations professionnelles restaient très en dessous de ce qui était attendu d'une enseignante en fin de période probatoire, de surcroît en ayant pu bénéficier d'une prolongation exceptionnelle de sa période probatoire. Des lacunes importantes persistaient dans son enseignement et les objectifs fixés n'étaient pas atteints. Malgré tout le soutien dont elle avait pu bénéficier, ses prestations professionnelles ne permettaient pas de procéder à sa nomination. Sa première année d'activité avait certes été marquée par le Covid-19 et ses soucis de santé. Ces circonstances avaient cependant été prises en considération, étant donné qu'elle avait pu bénéficier à titre exceptionnel d'une prolongation de sa période probatoire, son ancien directeur ayant choisi de renoncer à résilier le contrat au terme de deux années probatoires pour lui permettre d'atteindre les objectifs fixés. Force était de constater que tel n'avait pas été le cas.

b. Cette décision a été confirmée, sur recours de l'assurée, par arrêté du Conseil d'État du 20 mars 2024, puis par arrêt de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) du 26 novembre 2024 (ATA/1380/2024) et finalement par arrêt du Tribunal fédéral du 1^{er} mai 2025 (arrêt 1C_21/2025).

Dans ce dernier arrêt, le Tribunal fédéral a confirmé le refus d'entrée en matière sur la question du harcèlement moral que l'assurée disait avoir subi de la part du premier directeur, car, à admettre que l'absence de saisine du groupe de confiance dût conduire à une simple présomption d'absence de harcèlement moral, l'assurée n'avait pas expliqué quels éléments auraient été susceptibles de renverser cette présomption (consid. 4.2). Par ailleurs, selon cet arrêt, c'était l'évaluation au terme de la période d'essai qui apparaissait la plus pertinente pour juger du bien-fondé de la résiliation des rapports de service. Les difficultés rencontrées par l'assurée ne s'étaient pas amoindries à l'arrivée du nouveau directeur *ad interim*, avec lequel les relations étaient qualifiées de bonnes, et alors que les classes des années suivantes étaient considérées comme calmes et faciles. Les problèmes d'organisation (notamment dans la construction et la planification des leçons), relevés par la coordinatrice pédagogique, ne s'étaient pas améliorés, les attentes étaient trop élevées ou peu claires, son attitude générale (notamment la posture vis-à-vis des élèves) était considérée comme peu adéquate. À l'issue de la visite

de classe du 27 février 2022 et en prévision de l'entretien du 2 mai 2022, le directeur *ad interim* avait relevé que les objectifs suivants n'étaient toujours pas atteints : « lâcher prise », éviter que toute la leçon repose sur l'enseignante, laisser place à la créativité ; s'adapter aux élèves au détriment de la planification, prendre en compte les besoins des plus fragiles, improviser ; clarifier les attentes ; développer la collaboration entre adultes. Même si certains progrès avaient pu être constatés dans le courant des trois années probatoires, il apparaissait clairement que l'assurée ne satisfaisait pas aux exigences posées (consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a encore relevé que le principe de proportionnalité était également respecté, dans la mesure notamment où la recourante avait pu bénéficier d'une prolongation exceptionnelle de sa période d'essai (consid. 5.2 *in fine*).

B. a. Le 31 octobre 2022, l'assurée s'est inscrite auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) pour obtenir des prestations de l'assurance-chômage à compter du lendemain.

b. Le 16 novembre 2022, l'assurée a rempli le formulaire de demande d'indemnité de chômage.

Son contrat de travail avait été résilié le 4 juillet 2022 pour le 31 octobre 2022 pour prestations insuffisantes. Elle avait fait recours contre son licenciement.

c. Le 1^{er} décembre 2022, l'employeur a indiqué à la caisse que le licenciement avait été prononcé pour insuffisance de prestations.

d. Le 2 décembre 2022, la CAISSE DE CHÔMAGE UNIA (ci-après : la caisse) a informé l'assurée de son droit de principe à l'indemnité de chômage dès le 1^{er} novembre 2022 et des conditions de celui-ci, le délai-cadre d'indemnisation échéant le 31 octobre 2024.

e. Par décision du 19 décembre 2022, la caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assurée pour 31 jours à compter du 1^{er} novembre 2022.

L'employeur avait mis fin aux rapports de travail pour prestations insuffisantes. La caisse avait pris note qu'elle avait contesté son licenciement et demandé la réintégration. Vu que sa responsabilité dans le licenciement serait définitivement tranchée à l'issue de la procédure administrative et que des doutes subsistaient quant aux motifs de résiliation, la caisse se devait de suspendre préventivement le droit aux indemnités de chômage. En tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, notamment du motif de résiliation invoqué par l'employeur, la suspension était fixée à 31 jours.

C. a. Le 10 janvier 2023, l'assurée a élevé opposition auprès de la caisse contre cette décision, demandant son annulation, ainsi que la restitution de son droit à l'indemnité pour la durée de 31 jours ouvrables, contestant toute insuffisance de prestations et, partant, l'existence d'une faute grave.

b. Le 27 juillet 2023, la caisse a suspendu la procédure d'opposition jusqu'à ce que la question relative à la résiliation des rapports de travail ait fait l'objet d'une décision entrée en force de chose jugée. La procédure serait reprise dès que la caisse aurait eu connaissance d'une décision entrée en force réglant la question du caractère abusif ou non du licenciement. À cet effet, l'assurée était tenue d'informer la caisse sans délai de toute décision ou tout recours relatif à cette question.

c. Le 15 août 2023, l'assurée a informé la caisse qu'il n'y avait alors eu aucune décision, aucun jugement et aucune convention entre les parties. Elle persistait dans ses conclusions (tant envers le Conseil d'État qu'envers la caisse) concernant le motif de licenciement dont elle avait fait l'objet. Son dernier certificat de travail était favorable et contrastait avec les conclusions de l'employeur.

d. Les 12 et 22 avril, ainsi que 14 mai 2024, sur demandes de la caisse, l'assurée l'a informée que le Conseil d'État avait rejeté, le 20 mars 2024, le recours contre son licenciement et a transmis l'acte de recours du 6 mai 2024 devant la chambre administrative.

e. Le 14 octobre 2024, sur demande de la caisse, l'assurée l'a informée que la cause pendante devant la chambre administrative était gardée à juger depuis le 8 août 2024.

f. Le 16 mars 2025, sur demande d'informations de la caisse, l'assurée a indiqué qu'elle se trouvait alors en procès devant le Tribunal fédéral et a persisté dans son opposition du 10 janvier 2023.

g. Le lendemain, la caisse a pris bonne note de l'avancement de la procédure de l'assurée contre son précédent employeur et lui a demandé de la tenir informée dès qu'un arrêt aurait été rendu par le Tribunal fédéral afin de pouvoir reprendre la procédure d'opposition alors suspendue.

h. Les 1^{er} et 2 juillet 2025, la caisse a demandé à l'assurée de la renseigner sur l'état d'avancement de la procédure pendante devant le Tribunal fédéral.

i. Le 4 août 2025, la caisse a constaté que l'assurée n'avait pas répondu à sa demande d'informations et lui a imparti un délai au 15 août 2025 pour lui transmettre les éléments demandés. À défaut, elle statuerait sur la base des éléments en sa possession.

j. Le 20 août 2025, la caisse a à nouveau constaté être sans nouvelles de l'assurée et lui a imparti un délai au 31 août 2025 pour transmettre les éléments requis, faute de quoi elle statuerait sur la base des éléments en sa possession.

k. Le 6 novembre 2025, l'employeur a répondu à la demande de la caisse du 27 octobre 2025 et lui a indiqué que la procédure judiciaire avec l'assurée était terminée, cette dernière ayant été déboutée.

I. Par décision du 12 novembre 2025, la caisse a rejeté l'opposition.

L'employeur avait résilié les rapports de service pour le 31 octobre 2022 dans le respect du délai de congé. Elle avait produit un courrier du 15 août 2023 précisant que la procédure contre son employeur était toujours pendante et qu'elle persistait à qualifier la résiliation d'abusives et à solliciter sa réintégration dans son poste. Elle n'avait jamais donné suite aux demandes répétées de la caisse concernant l'avancement de la procédure. Par conséquent, la caisse, en se basant sur la décision de résiliation, se devait de confirmer que, par son comportement, elle avait donné un motif de résiliation à l'employeur. Le caractère fautif de sa perte d'emploi devait être confirmé, de sorte que la suspension était confirmée dans son principe. Compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, la faute grave et la suspension de 31 jours à partir du 1^{er} novembre 2022, soit le minimum du barème applicable, devaient être confirmées.

D. a. Par acte du 10 décembre 2025, l'assurée a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice contre cette décision sur opposition, concluant à l'annulation de la décision attaquée et au rétablissement intégral de son droit aux indemnités de chômage.

Les insuffisances de prestations n'étaient que l'expression du *mobbing* infligé par sa hiérarchie. Il était évident que ce n'était pas sa volonté d'être au chômage, étant donné que les opportunités de trouver un emploi viable sur le canton étaient quasi nulles –ce qui l'obligeait à se rendre dans le canton de Vaud, pour un salaire moindre et des frais de déplacement importants –, que sa réputation était salie, qu'elle avait dû supporter les frais de justice et qu'elle touchait un chômage insuffisant pour couvrir ses besoins. Les vices relevés par son avocat demeuraient d'actualité. Les prétendus faits pertinents étaient contestés et portaient atteinte à sa personnalité. Elle continuait à persister dans ses conclusions. La décision du Tribunal fédéral avait été rendue à la suite d'un procédé inique, sans aucune valeur morale ni professionnelle : des mesures d'instructions n'avaient pas été faites et des faits nécessaires à l'examen n'avaient pas été élucidés. En se basant constamment sur le même point de vue, soit celui de ses deux supérieurs hiérarchiques, on arrivait toujours à la même conclusion. Elle avait reçu d'autres certificats depuis son licenciement, élogieux, et avait eu accès à des postes demandant des compétences plus élevées que son diplôme, sans avoir suivi de formation en plus. Elle était désormais engagée comme enseignante spécialisée par l'État de Vaud notamment. Son ancien employeur l'avait licenciée de manière abusive et ce n'était pas auprès d'elle que la caisse devait réclamer l'argent qu'elle n'aurait pas dû verser. En ce qui concernait les courriels, les courriers, la mise en demeure écrite de la caisse, cette dernière fournissait pour toute preuve des exemples de lettre qui correspondaient à des envois de format standard. La caisse ne s'était pas inquiétée de vérifier si le défaut de renseignement était inexcusable.

b. Par réponse du 22 décembre 2025, la caisse a conclu au rejet du recours.

L'argumentation de l'assurée selon laquelle les motifs de licenciement seraient erronés, subjectifs ou liés à un contexte de *mobbing* relevaient du litige distinct avec son employeur, qui était terminé, l'assurée ayant été déboutée de ses conclusions, comme le confirmait l'arrêt du Tribunal fédéral 1C_21/2025 précité. La caisse n'avait pas ignoré les écritures, ni les pièces produites. Les certificats de travail ultérieurs, les appréciations favorables émanant d'autres employeurs, ainsi que les arguments développés dans l'opposition avaient été pris en considération. Ils n'étaient toutefois pas propres à remettre en cause le lien de causalité entre le comportement reproché dans le cadre des rapports de travail litigieux et la décision de licenciement, laquelle s'inscrivait dans un contexte institutionnel précis et documenté. L'argument selon lequel elle n'avait aucun intérêt à provoquer sa perte d'emploi ne pouvait davantage être suivi, l'existence de conséquences personnelles, financières ou professionnelles consécutives au licenciement n'excluant pas que celui-ci trouve son origine dans des prestations insuffisantes. L'assurée était informée des attentes de l'institution et des conséquences possibles en cas d'absence d'amélioration suffisante. La caisse avait à plusieurs reprises sollicité des informations actualisées sur l'état d'avancement des procédures et avait expressément averti l'assurée des conséquences d'une absence de collaboration. En l'absence de toute réponse malgré plusieurs rappels, elle était fondée à statuer sur la base du dossier existant. La suspension était fondée tant dans son principe que dans sa quotité.

c. Par réplique du 9 janvier 2026, l'assurée a persisté dans ses conclusions et a renvoyé à toutes ses écritures, y compris à celles de la procédure contre son ancien employeur.

En reprenant sans discernement les propos diffamatoires de son employeur, la caisse était elle aussi en train de la « salir ». Jusqu'à preuve du contraire, les sanctions étaient décidées par l'ORP, puis appliquées par la caisse. Elle avait été en gain intermédiaire sans discontinuer depuis janvier 2023, et donc volontaire et apte à travailler. Les prestations insuffisantes étant de pure fiction, la décision de sanction ne pouvait être proportionnelle. La caisse savait que la procédure pouvait être chronophage et qu'en attendant le prononcé d'une décision, elle pouvait soit être sortie du chômage, ce qui aurait rendu toute sanction impossible, soit avoir un gain intermédiaire plus faible, ce qui aurait diminué le montant économisé par la caisse. La caisse s'était dépêchée de la sanctionner à titre préventif, lorsque son gain intermédiaire était le plus élevé, s'assurant des économies maximales en la sanctionnant au prix fort. Elle avait présumé le fond du litige. La décision était contreproductive, dans la mesure où elle l'avait mise en difficulté de subvenir à ses besoins et payer ses frais d'avocats, alors que la caisse avait tout intérêt à ce qu'elle se retourne contre la décision de licenciement.

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 et dans la forme prévue 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 prononcée par l'intimée à l'encontre de la recourante, soit la suspension de son droit à l'indemnité de chômage de 31 jours pour chômage fautif dès le 1^{er} novembre 2022.
3. La recourante conteste être au chômage par sa propre faute.

3.1 Selon l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger.

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

Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 - OACI - RS 837.02).

3.2 La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

Il n'est pas nécessaire que l'assuré ait violé ses obligations contractuelles de travail pour qu'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage puisse lui être infligée (arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 4.2). Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être

évitée si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1).

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 ; Thomas NUSSBAUMER, in *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung*, vol. XIV, 3^e éd. 2016, p. 2515 n. 837). En outre, il est nécessaire que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références). Le dol simple entraîne a fortiori une sanction (Boris RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, n. 24 ad art. 30). Il suffit que le comportement général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré, ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV n° 15 consid. 1 p. 51).

Dans sa jurisprudence, le Tribunal fédéral a retenu que, dans le cas d'un licenciement dû au fait que l'assuré n'avait pas été en mesure d'accomplir toutes les tâches qui lui avaient été confiées, pour des motifs qui relevaient de son incapacité d'effectuer son travail conformément à ce qui avait été convenu, sans que l'on puisse tenir pour établi qu'il ait fait preuve de mauvaise volonté, de mauvaise foi ou d'un manque de rendement fautif, la jurisprudence ne permettait pas d'infliger une suspension du droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (arrêt du Tribunal fédéral C 218/05 du 10 juillet 2006 consid. 2). Dans un autre arrêt, le Tribunal fédéral a constaté que si l'assurée n'avait pas exécuté les tâches confiées à l'entière satisfaction de son employeur, cela ne signifiait pas encore qu'elle eût adopté un comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage. Il semblait bien plutôt que tel n'avait pas été le cas, dans la mesure où selon le certificat de travail, l'assurée avait travaillé « au mieux de ses capacités » (arrêt du Tribunal fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.2).

Une incapacité de travail ou une inadéquation du profil du travailleur avec les exigences de l'emploi occupé n'entraînent pas de sanction en cas de résiliation du contrat pour ces motifs. Cela étant, si ces motifs sont accompagnés d'une

mauvaise volonté ou d'un manque de rendement fautif, une sanction peut se justifier. L'incapacité non fautive peut être en relation avec la santé, la force physique, les compétences professionnelles, les qualifications ou d'autres circonstances se rapportant à l'exécution du travail (éventuellement phobies, vertige ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n, 25 ad art. 30 et les références citées). Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail concernent tout d'abord les rapports de travail, par exemple une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, un non-respect des instructions de l'employeur, un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, des incompatibilités caractérielles, un manque d'aptitude à régler les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité, l'utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 26 ad art. 30 et les références citées).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; 8C_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3 ; C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2).

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

Il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage. Lorsque l'employeur invoque par exemple comme motifs de licenciement à la fois le comportement de l'assuré et une restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes, il n'y a pas de lien de causalité entre le comportement reproché à l'assuré et son chômage si l'employeur avait de toute façon l'intention de le licencier à la même date, en raison de la restructuration de l'entreprise (n. D15).

Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de

travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (n. D16).

Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (n. D18).

Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (n. D20). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable. Le harcèlement sexuel au travail ou le *mobbing* peuvent diminuer la faute, voire la supprimer (n. D22).

3.4 En l'espèce, la recourante nie s'être retrouvée sans travail par sa propre faute, affirmant que les prétendues insuffisances de prestations retenues par son employeur seraient exclusivement l'expression du *mobbing* que sa hiérarchie lui aurait fait subir et que la décision de la licencier serait arbitraire.

Tel n'est cependant pas le cas. Le licenciement de la recourante a en effet été confirmé jusqu'au Tribunal fédéral, lequel a rejeté le recours de la recourante contre l'arrêt de la chambre administrative confirmant son licenciement. Le Tribunal fédéral a ainsi écarté le grief de la recourante relatif au harcèlement moral, cette dernière n'ayant pas indiqué quels éléments devaient conduire à renverser la présomption d'absence de harcèlement moral découlant de la jurisprudence cantonale (consid. 4.2). Il a par ailleurs constaté qu'il apparaissait clairement que la recourante ne répondait pas aux exigences posées et que la décision de résiliation des rapports de service ne pouvait être qualifiée d'arbitraire (consid. 5.2).

Dans ces circonstances, la recourante ne peut se prévaloir de l'absence de fondement de son licenciement pour remettre en cause la sanction infligée par l'intimée.

Néanmoins, il ressort du dossier que la recourante a été licenciée, car ses prestations étaient insuffisantes au terme de la période probatoire, que ses prestations étaient insuffisantes depuis son engagement, qu'elles l'étaient encore à l'échéance de la période probatoire non prolongée, que celle-ci a été prolongée d'une année pour lui permettre d'améliorer ses prestations et que, malgré les progrès constatés, les prestations demeuraient insuffisantes au terme de la période probatoire prolongée, ne permettant pas sa nomination.

Ainsi, le Tribunal fédéral a souligné que les problèmes d'organisation (notamment dans la construction et la planification des leçons), relevés par la coordinatrice pédagogique, ne s'étaient pas améliorés, les attentes étaient trop élevées ou peu claires, son attitude générale (notamment la posture vis-à-vis des élèves) était considérée comme peu adéquate. Il a ensuite relevé que, à l'issue de la visite de

classe du 27 février 2022 et en prévision de l'entretien du 2 mai 2022, le directeur *ad interim* avait relevé que les objectifs suivants n'étaient toujours pas atteints : « lâcher prise », éviter que toute la leçon repose sur l'enseignante, laisser place à la créativité ; s'adapter aux élèves au détriment de la planification, prendre en compte les besoins des plus fragiles, improviser ; clarifier les attentes ; développer la collaboration entre adultes. Il en a conclu que, même si certains progrès avaient pu être constatés dans le courant des trois années probatoires, il apparaissait clairement que l'assurée ne satisfaisait pas aux exigences posées.

Ces éléments ressortent également de la décision de licenciement, qui souligne que les prestations professionnelles restaient très en dessous de ce qui était attendu d'un enseignant en fin de période probatoire, relève des lacunes importantes dans l'enseignement et l'absence d'atteinte des objectifs fixés, et conclut que les prestations professionnelles de la recourante ne permettaient pas de procéder à sa nomination.

Il ressort de ce qui précède que le licenciement de la recourante est dû au fait qu'elle n'était pas en mesure d'accomplir toutes les tâches qui lui avaient été confiées, pour des motifs qui relevaient de son incapacité d'effectuer son travail conformément à ce qui était attendu d'un enseignant. Vu les progrès soulignés dans la décision de licenciement et l'arrêt du Tribunal fédéral et vu la demande de la recourante de pouvoir bénéficier d'une nouvelle prolongation de sa période probatoire – rejetée –, il ne peut être considéré comme établi que la recourante ait fait preuve de mauvaise volonté, de mauvaise foi ou d'un manque de progression fautif en relation avec cette insuffisance de prestations. Les motifs de licenciement relèvent par conséquent d'une incapacité de travail non fautive de la recourante en relation avec ses compétences professionnelles.

Au vu de ce qui précède, les conditions pour infliger une suspension du droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. OACI ne sont pas réalisées. L'intimée ne pouvait partant pas infliger à la recourante de suspension du droit à l'indemnité de chômage en raison de son licenciement et la sanction, mal fondée dans son principe, est contraire au droit et doit être annulée.

4. Dans ces circonstances, le recours sera admis et la décision sur opposition du 12 novembre 2025 sera annulée.
5. Malgré l'issue du litige, il ne sera pas alloué d'indemnité à la recourante à titre de participation à ses frais et dépens, cette dernière n'étant pas représentée et n'ayant pas exposé avoir supporté des frais (art. 61 let. g LPGA ; art. 89H LPA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en matière administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03).

Pour le surplus, 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. L'admet.
3. Annule la décision sur opposition du 12 novembre 2025.
4. Dit que la procédure est gratuite.
5. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Nathalie KOMAISKI

Justine BALZLI

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