RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1572/2020 **ATAS/534/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 3 juin 2021

5ème Chambre

En la cause

Madame A_____, domiciliée _____, à GENÈVE recourante

contre

CAISSE DE CHÔMAGE UNIA, Centre de compétence romand, LAUSANNE intimée

Siégeant : Philippe KNUPFER, Président; Pierre-Bernard PETITAT et Monique STOLLER FÜLLEMANN, Juges assesseurs

EN FAIT

1. Madame A_____ (ci-après : l'intéressée ou la recourante), née en _____ 1986, ressortissante britannique titulaire d'un permis B, a été engagée chez B_____ SA (ci-après : B_____), dès le 1er mars 2018, en qualité de « Compliance monitoring manager » avant d'être licenciée, en date du 12 février 2019, avec effet au 31 mai 2019, tout en étant libérée de l'obligation de travailler dès le jour du licenciement. B_____ a motivé le licenciement par le non-respect des obligations de l'employée au regard du timbrage et des horaires. En raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie pendant le délai de résiliation, la fin du délai de congé a été reportée au 31 juillet 2019.

2. En date du 8 juillet 2019, l'intéressée a complété un formulaire de demande d'indemnité de chômage, précisant que son employeur l'avait licenciée en date du 12 février 2019 ; la demande a donné lieu à une inscription auprès de la caisse de chômage UNIA (ci-après : UNIA ou l'intimée), selon confirmation d'inscription de l'office régional du placement (ci-après : l'ORP), datée du 8 juillet 2019.

3. Par courrier du 23 août 2019, UNIA a interpellé l'intéressée, l'informant que B_____ avait motivé le licenciement par le non-respect de la réglementation interne, en particulier des horaires et lui a fixé un délai au 1er septembre 2019 pour prendre position par écrit.

4. Par courriel, rédigé en anglais, daté du 26 août 2019 et adressé à une collaboratrice d'UNIA, l'intéressée a allégué, en substance, qu'elle se sentait exclue et intimidée par les collègues de son équipe immédiate, car elle était la personne qui avait été engagée aux fins d'analyser, critiquer et améliorer les procédures et le travail de l'équipe. La situation avait empiré au point qu'elle allait travailler très tôt le matin afin de pouvoir effectuer son travail et de pouvoir partir au plus vite à 16h30, ou quitter son bureau pour aller dans la pièce de méditation de B_____ ou quitter son bureau pour aller à la gym, afin de faire des exercices pour son genou, car celui-ci avait été accidenté. Elle ajoutait qu'elle n'était pas consciente du fait qu'elle ne faisait pas suffisamment d'heures, mais que son responsable hiérarchique savait toujours quand elle quittait le bâtiment ou son bureau. Néanmoins, elle admettait qu'elle aurait dû être plus précise au niveau du pointage de ses heures, mais qu'en raison des troubles psychiques dont elle souffrait à cette période, elle n'était pas capable de penser clairement et voulait s'éloigner de son travail (*and wanted to be away from work*). Elle expliquait qu'après son licenciement, elle avait consulté un psychiatre, à partir du 6 juin 2019, ce délai s'expliquant par le fait qu'elle était en congé maladie du 14 mars au 31 mai 2019, car elle avait subi une opération au genou, le 14 mars 2019, à la suite d'un accident survenu en novembre 2018 (traduction libre).

5. Par courriel du 28 août 2019, rédigé en anglais et adressé à la même collaboratrice d'UNIA, l'intéressée a ajouté que c'était en raison de ses troubles psychiques qu'elle n'avait pas été en mesure de respecter les horaires de travail, ce qui avait

conduit à son licenciement, joignant une attestation de son psychiatre, la doctoresse C_____(traduction libre). Cette dernière attestait, en date du 28 août 2019, que l'intéressée était suivie régulièrement, depuis le 6 juin 2019, pour une symptomatologie anxio-dépressive qu'elle mettait en lien avec des difficultés liées à son travail. Il était mentionné que son travail avait une emprise négative sur elle en raison d'une ambiance très difficile, avec beaucoup de stress, des horaires excessifs et une hiérarchie qui la critiquait constamment et l'humiliait sans aucune reconnaissance du travail fourni. Il était ajouté que la patiente avait déclaré avoir souffert de ces symptômes depuis plusieurs semaines, soit quelques semaines avant son licenciement, en février 2019, et que le laps de temps écoulé entre le licenciement, en février 2019, et le début du suivi psychiatrique, en juin 2019, s'expliquait par le fait que la patiente avait subi une opération orthopédique l'ayant immobilisée.

6. Par décision du 29 octobre 2019, UNIA a prononcé une suspension du droit aux indemnités de chômage pour une durée de 33 jours, à partir du 1er août 2019. La décision était motivée par le fait que l'intéressée s'était retrouvée sans travail par sa propre faute, dès lors que par son comportement, et en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, elle avait donné à son employeur B_____ un motif de résiliation du contrat de travail. S'agissant des raisons médicales qui avaient été alléguées par l'intéressée, elles étaient écartées, au motif que même si un état anxio-dépressif avait été constaté, l'intéressée n'avait consulté son médecin qu'en date du 6 juin 2019, soit près de quatre mois après avoir été licenciée. Dès lors, le certificat médical ne pouvait pas être pris en compte et, sur la base du motif de licenciement qui n'était pas contesté, le chômage devait être considéré comme fautif. Tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, notamment le non-respect des horaires de travail, UNIA avait décidé de prononcer une suspension de 33 jours.

7. Par courriel du 26 novembre 2019, l'intéressée a fait opposition à la décision du 29 octobre 2019.

8. Dans un courriel du 23 janvier 2020, rédigé en anglais, l'intéressée s'est expliquée. En substance, elle n'était pas allée plus tôt consulter un psychiatre, car le premier médecin consulté était un homme qui ne parlait pas anglais et elle était, de surcroît, intimidée et stressée à l'idée de demander une aide médicale. L'équipe dans laquelle elle travaillait chez B_____ s'était vite montrée hostile, l'excluant et refusant de partager des informations. S'agissant plus particulièrement des raisons pour lesquelles elle avait utilisé la fonction « bypass », il s'agissait, notamment, de suivre des cours de français, de se rendre à des rendez-vous médicaux, de même que pour se rendre au gymnase où elle faisait de la physiothérapie, à l'heure du déjeuner, pour ses problèmes de genou. Enfin, elle ajoutait que, comme elle déjeunait à son bureau tous les jours et que le système de pointage déduisait automatiquement 30 minutes pour la pause de midi, elle considérait que, n'ayant pas quitté le bureau, ces 30 minutes ne devaient pas être déduites, raison pour

laquelle elle compensait les 30 minutes qui avaient été déduites automatiquement, avec l'utilisation de la fonction bypass (traduction libre).

9. En date du 24 janvier 2020, l'intéressée a complété ses explications par un second courriel en anglais, dans lequel elle déclarait, en substance, qu'un de ses collègues avait été surpris à prendre des vacances sans les avoir déduites de son compte vacances et qu'il n'avait pas été sanctionné pour autant. De son côté, elle n'avait jamais reçu d'avertissement et n'avait pas été autorisée à corriger ses entrées comme cela avait été le cas pour son collègue, avec ses vacances. Enfin, la CCO (Chief Compliance Officer), qui était sa supérieure hiérarchique, avait eu des problèmes avec de nombreuses personnes dans l'équipe en raison de ses tendances agressives au travail (traduction libre).

10. En date du 6 mai 2020, UNIA a rendu une nouvelle décision admettant partiellement l'opposition à la décision du 26 novembre 2019 et annulant la décision du 29 octobre 2019. Le droit à des indemnités de chômage était désormais suspendu pour une durée de 25 jours à partir du 1er août 2019. La motivation en était que la collaboratrice avait été licenciée pour n'avoir pas respecté la réglementation interne, notamment les horaires de travail. Cette dernière avait fait valoir les raisons pour lesquelles elle avait utilisé une fonction permettant de ne pas quantifier les heures pendant lesquelles elle sortait de chez son employeur, ainsi que des troubles psychiques de nature dépressive qui avaient eu un impact sur ses conditions de travail. Après avoir interrogé B_____ et analysé la situation, UNIA considérait comme établi que l'assurée avait manipulé son temps de travail de manière non conforme à la réalité, ce qui représentait une violation du devoir de fidélité et justifiait le licenciement ; s'agissant des problèmes de santé invoqués, ils n'étaient pas retenus en raison du fait que les attestations médicales fournies dataient de plusieurs mois après la période de travail et reposaient essentiellement sur les déclarations de l'assurée. Le chômage devait donc être considéré comme fautif, mais le fait que l'assurée, d'une part, se croyait autorisée à déduire ses sorties, dès lors que le système compensait automatiquement 30 minutes pour une pause de midi qu'elle ne prenait pas, à quoi s'ajoutait, d'autre part, le fait qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un avertissement préalable de la part de son employeur et que le délai de congé avait été respecté, entraînait une diminution de la suspension des indemnités de chômage et la sanction était ramenée à 25 jours de suspension, à partir du 1er août 2019.

11. Par courrier du 29 mai 2020, posté le 4 juin 2020, l'intéressée a recouru auprès de la chambre de céans contre la décision du 6 mai 2020. Après avoir passé en revue les griefs de son employeur, elle alléguait s'être toujours montrée honnête dans ce qu'elle faisait et avoir agi non intentionnellement, dans l'ignorance des règles concernant la comptabilisation des heures de travail.

12. Par courrier du 9 juin 2020, la chambre de céans a demandé à la recourante de lui faire parvenir le contrat de travail, la lettre de licenciement, les éventuelles lettres de sanction et/ou d'avertissement de l'employeur et toute communication

(notamment e-mails) se rapportant aux faits qui lui étaient reprochés par son ancien employeur.

13. La recourante a communiqué à la chambre de céans, en date du 12 juin 2020, les documents suivants, rédigés en anglais (traduction libre en français) :

- un contrat de travail «Employment agreement » daté du 26 janvier 2018, qui confirmait l'engagement par B_____ de la recourante, à compter du 1er mars 2018, pour une période indéterminée en qualité de « compliance monitoring manager » auprès du département compliance de l'employeur, à Genève. L'article 15 «Duty of loyalty and business secrecy » spécifiait, notamment, que l'employé devait remplir sa fonction avec soin et diligence, agir de manière loyale afin de protéger en toute bonne foi les intérêts légitimes de l'employeur et décrivait les devoirs liés au secret des affaires. L'article 20 « Applicable law » stipulait que les relations de travail étaient soumises au règlement du personnel ainsi qu'aux directives internes, puis à la convention collective des banquiers privés genevois et enfin aux dispositions du CO. En annexe au contrat de travail, plusieurs documents étaient énoncés, dont notamment le manuel des collaborateurs (Staff manuel) et le règlement du personnel de B_____ (Staff regulations of B_____) ;
- une lettre de licenciement « Termination of your employment relationship », datée du 12 février 2019 informant la recourante qu'elle était licenciée pour le 31 mai 2019, en conformité avec la période de préavis de deux mois prévue dans le règlement du personnel. Pour les raisons du licenciement, il était fait référence à une discussion, lors de laquelle Mesdames D_____et E_____ avaient expliqué à la recourante les raisons pour lesquelles la décision de la licencier avait été prise ;
- une série d'e-mails échangés entre la recourante et une collaboratrice d'UNIA expliquant en anglais et en français le fonctionnement du système de comptabilisation des heures. Il n'y avait, en revanche, aucun e-mail concernant des échanges entre la recourante et le service des ressources humaines de B_____.

14. Par réponse du 23 juillet 2020, UNIA a conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens.

15. Par courrier du 6 août 2020, la recourante a répliqué, se référant à la réponse d'UNIA et indiquant qu'elle n'avait rien d'autre à ajouter et qu'elle restait en attente de la décision.

16. Par courrier du 7 mai 2021, adressé à son ancien employeur, la chambre de céans a demandé qu'on lui transmette une copie du « Staff manuel », du « Staff regulations of B_____ » et toute directive ou circulaire relative à l'utilisation des horaires variables.

17. Par courrier du 21 mai 2021, le service des ressources humaines de B_____ a transmis à la chambre de céans les copies du règlement du personnel (état au 1er juillet 2017) et du fascicule contenant les règles relatives aux pointages et aux absences. Dans son courrier, B_____ a confirmé que les sorties des bâtiments devaient être enregistrées sur l'outil de contrôle biométrique comme des départs, sauf lorsqu'il s'agissait de déplacements professionnels ou de rendez-vous chez le médecin. L'intéressée avait quitté à plusieurs reprises l'enceinte des bâtiments, en introduisant le code « passage sans pointage », ce qui avait pour conséquence qu'en dépit de la sortie, le temps de travail continuait à être comptabilisé. B_____ ajoutait que ces occurrences ne concernaient pas des sorties liées à des déplacements professionnels ou des rendez-vous chez le médecin de l'intéressée, mais bien à des interruptions du temps de travail, ce que l'intéressée avait admis en date du 12 février 2019, en présence de son supérieur hiérarchique et des collaboratrices des ressources humaines. Partant, l'indication volontairement inexacte du temps de travail, introduit dans le système de timbrage par l'intéressée, représentait une violation grave du devoir de fidélité et de tels agissements, au surplus intentionnels, n'étaient pas tolérés par B_____, ce qui expliquait la raison pour laquelle l'intéressée avait été licenciée.

18. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

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.

2. Le litige porte sur la suspension, durant 25 jours, du droit à l'indemnité journalière, au motif que la recourante serait sans travail par sa faute.

3. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

   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. 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]).

Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c) (art. 45 al. 2 OACI).

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 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. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; arrêt 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (RS 0.822.726.8), 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 8C_872/2011 du 6 juin 2012, in DTA 2012 n° 13 p. 294 ss; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 24 ad art. 30 LACI). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier 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 242 consid. 1 précité et les références; BORIS RUBIN, op. cit., n° 31 ad art. 30 LACI ; arrêt du Tribunal Fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015).

Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal contractuel. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral du 11 juin 2015 8C_370/2014 ; arrêt 8C_872/2011, précité, consid. 4; arrêt C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b).

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 intenables. 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 C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV No 15 consid. 1 p.51). Il faut cependant que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi et que son comportement (et non une autre circonstance) ait été la cause de son chômage ; il

doit s'être rendu compte que son comportement pouvait déboucher sur un renvoi, qu'il ait ainsi commis un dol éventuel (arrêt 8C_872/2011; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n° 490 ss ; Bulletin LACI IC ch. D 16 ss).

Dans un arrêt du 11 juin 2015 (arrêt 8C 370/14), le Tribunal fédéral a traité le cas d'un chauffeur grutier qui avait provoqué un accident avec son camion. Il a considéré que le recourant pouvait déduire de l'avertissement qu'il avait reçu quelques jours auparavant que son employeur n'allait plus tolérer, dans un intervalle de temps proche, un nouveau manquement à ses devoirs de prudence dans la conduite du camion-grue, et qu'en cas de nouvel incident, son contrat de travail serait en jeu. Or, le recourant n'avait pas respecté une consigne de sécurité élémentaire, qui aurait suffi à prévenir l'accident. Le Tribunal fédéral a donc retenu que les conditions d'une sanction pour chômage fautif étaient réalisées.

Il a qualifié de moyenne la faute commise pour tenir compte du fait que le recourant n'avait pas été licencié immédiatement et que le juge pénal n'avait pas retenu à son encontre une violation grave des règles de la circulation routière. Il a exclu la faute légère, le recourant ayant néanmoins enfreint une consigne de sécurité élémentaire.

4. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

   Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPGA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 I 183 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 184 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2).

Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 264 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 375 consid. 3).

5. En l'espèce, UNIA a prononcé une suspension de 25 jours à l'encontre de la recourante, retenant que celle-ci avait, par son comportement, donné à son ancien employeur un motif de licenciement, en ne respectant pas les règles relatives aux horaires et au timbrage.

   La recourante conteste avoir agi de manière fautive à l'égard de son employeur, alléguant qu'elle pensait être en droit de compenser ses heures et n'avoir pas agi intentionnellement dans le but de violer les directives internes sur le pointage.

   Le règlement du personnel de B_____ (ci-après : le règlement) stipule à l'article 7 (durée du travail et horaires) que la durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures (ch. 1) et que la durée de la pause de midi doit être d'au moins une demi-heure chaque jour (ch. 2). L'horaire variable prévoit des heures flexibles de 6 heures à 9 heures, de 11 heures à 14h30, de 16 heures à 21 heures et une présence obligatoire de 9 heures à 11 heures et de 14h30 à 16 heures. L'article 8 (enregistrement et report des heures de travail) stipule que chaque collaborateur est tenu d'enregistrer ses arrivées, ses interruptions de travail ainsi que ses départs (ch. 1) et qu'en principe les heures d'absence dues à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne sont pas déduites du nombre d'heures accomplies et que les rendez-vous non urgents doivent être fixés, dans la mesure du possible, durant les heures flexibles (ch. 2).

   L'utilisation de la pointeuse – qui est en fait un système de reconnaissance faciale biométrique – et les codes devant être utilisés pour les absences, est expliquée dans le fascicule « Pointages et Absences - explications et procédures » (ci-après : le fascicule).

   La procédure de pointage automatique, qui ne demande aucune introduction de code, s'enclenche lors de la présentation de la personne devant l'un des portiques d'entrée ; à l'issue de la reconnaissance biométrique les portes s'ouvrent et les boutons s'allument et la personne peut entrer dans le bâtiment. Il en est de même lorsqu'elle sort à midi, lorsqu'elle revient de la pause de midi et lorsqu'elle quitte les bâtiments en fin de journée.

   En cas d'absence justifiée, la personne se présente devant l'un des portiques et après la reconnaissance biométrique, a la possibilité d'introduire sur un écran tactile le motif de son absence justifiée, en appuyant sur la touche correspondante (lunch professionnel, absence professionnelle ou rendez-vous chez le médecin).

   Le passage sans pointage, que la recourante désigne par l'appellation « bypass », est valable « uniquement pour les cas où la personne change de bâtiment pour se rendre à une réunion » ou « sort fumer une cigarette ».

Il ressort des déclarations de la recourante que cette dernière a utilisé le code passage sans pointage pour de toutes autres raisons qu'un changement de bâtiment pour se rendre à une réunion ou pour sortir faire une courte pause, le temps de fumer une cigarette. Elle a, en effet, exposé avoir utilisé ce code pour des sorties afin de se rendre à son gymnase, à des consultations médicales ou pour compenser des sorties avec ce qu'elle considérait comme des pauses de midi de 30 minutes déduites, à tort, de son horaire de travail.

Or, les dispositions du règlement cité supra et le détail des procédures figurant dans le fascicule sont claires et ne prêtent pas à interprétation. La recourante ne pouvait les ignorer, ce qui conduit la chambre de céans à considérer qu'il est établi au degré de la vraisemblance prépondérante que la recourante a volontairement choisi de violer lesdites dispositions et, partant, ses obligations contractuelles.

La recourante avait la possibilité d'agir différemment. Elle pouvait exposer ses troubles de la santé liés à son genou au service des ressources humaines de manière à négocier, éventuellement, un temps forfaitaire non déduit de ses horaires de travail, de même qu'elle pouvait revendiquer que les pauses de 30 minutes ne soient pas déduites automatiquement, si elle arrivait à démontrer qu'elle devait absolument rester à son bureau, pour des raisons de permanence liées à l'organisation de l'équipe de travail.

Elle pouvait également choisir de se défendre contre le harcèlement, dont elle dit avoir fait l'objet, par la procédure prévue à l'article 25 du règlement, qui décrit la protection de la personnalité et les possibilités de plaintes à l'employeur dans les cas de harcèlement moral, sans avoir à craindre de représailles.

Elle avait également la possibilité de consulter un thérapeute qui aurait pu l'aider à surmonter ses difficultés, cas échéant en attestant d'un arrêt de travail pour cause de maladie, si les troubles psychiques en raison du harcèlement moral étaient avérés.

Au lieu de cela, la recourante a choisi de privilégier une stratégie d'évitement, en diminuant son exposition à l'ambiance de travail, par un contournement volontaire des règles en matière d'horaires et de pointage qui lui permettait de s'absenter du travail, pour des raisons diverses, tout en s'assurant que ses heures d'absence étaient comptabilisées comme des heures de présence.

Ce faisant, la recourante a délibérément choisi de violer les dispositions du règlement du personnel sur les horaires et le pointage, justifiant ces violations par le besoin d'échapper à l'ambiance de travail, perçue comme toxique.

Les troubles psychiques qu'elle allègue pour justifier son comportement ne sont pas attestés objectivement par la Dresse C_____; en effet, cette dernière s'est fondée sur les déclarations subjectives de la recourante pour rédiger son attestation, étant précisé qu'aucune prescription de médicaments (antidépresseurs ou anxiolytiques) et aucune incapacité de travail, pour cause de maladie, ne sont mentionnées dans l'attestation qu'elle a rédigée, à la demande de la recourante.

La faute de la recourante est d'autant plus grave qu'elle faisait partie d'un service compliance, qui a précisément pour fonction de vérifier la conformité des pratiques avec le cadre règlementaire.

Compte tenu de ce qui précède, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le comportement fautif de la recourante a conduit à son licenciement, ce qui n'est pas excusable pour des motifs, non établis, de harcèlement moral ou de troubles psychiques.

Dès lors, c'est à juste titre qu'une sanction a été prononcée par UNIA.

6. Le principe de la faute de la recourante et du bien-fondé de la suspension étant acquis, il reste à examiner la question de la proportionnalité de la sanction, à savoir la quotité du nombre de jours de suspension.

Dans son bulletin LACI IC, le SECO a établi un barème des sanctions en cas de violation des obligations liées au chômage (ci-après : barème SECO). L'échelle de suspension des indemnités de chômage, publié sous chiffre D75, prévoit notamment sous chiffre 1 « Chômage imputable à une faute de l'assuré (art. 30, al. 1, let. a LACI ; 44 et 45, al. 3, 4 et 5 OACI ; art. 20 de la convention Nr 168 de l'OIT) » que le 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, peut être qualifié de faute légère à grave. Il précise que 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 (D75 chiffre 1B).

La quotité de la sanction, peut être déterminée de manière très large par l'autorité, de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave.

D'emblée, on peut considérer que la faute commise par la recourante n'est pas légère, s'agissant de contourner le système de pointage et de donner faussement l'impression que la recourante est à sa place de travail alors qu'elle a quitté son lieu de travail pour des raisons qui ne sont pas liées à ses obligations professionnelles.

De même, la faute ne peut pas être qualifiée de grave, dès lors qu'elle n'a pas entraîné un licenciement immédiat de la recourante pour justes motifs.

C'est donc à juste titre que l'intimée a choisi la fourchette de sanction allant de 16 à 30 jours pour une faute de gravité moyenne. Prenant en compte le fait que le licenciement n'avait pas été précédé d'un avertissement, l'intimée a fixé la durée de la suspension à 25 jours. Cette sanction est située un peu au-dessus de la médiane entre 16 et 30 jours (soit 23 jours) et a été fixée en tenant compte de l'ensemble des circonstances pertinentes après avoir entendu la recourante ; elle ne prête pas le flanc à la critique.

7. La quotité de la sanction prononcée par UNIA étant proportionnée à la faute commise par la recourante, la décision sera confirmée et le recours rejeté.

8. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA, applicable *ratione temporis* vu l'art. 83 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	Le président
Diana ZIERI	Philippe KNUPFER

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