

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 15 avril 2011

Présidence de Mme PASCHE, juge unique
Greffière: Mme Desscan

Cause pendante entre :

Q. _____, à Lausanne, recourante,

et

CAISSE DE CHOMAGE UNIA, à Lausanne, intimée.

**Art. 43 al. 1 LPGA; art. 30 al. 1 let. a LACI; art. 44 al. 1 let. a et b
OACI**

E n f a i t :

A. Q. _____ (ci-après: l'assurée ou la recourante), née le [...] 1978, actuaire, a travaillé du 1^{er} juin 2008 au 30 juin 2010 auprès de F. _____ Assurances SA (ci-après: F. _____) en qualité de collaboratrice du contrôle interne et du risk management.

Le 29 mars 2010, elle a adressé à F. _____ un courrier à la teneur suivante:

«Je me réfère aux divers entretiens du 23 et du 26 courants que j'ai eus avec Monsieur K. _____, ce dont je le remercie. Comme convenu, je suis au regret de vous informer résilier mon contrat de travail, en respectant le terme contractuel, à savoir au 30 juin 2010. J'ai pris acte que vous me libérez de mes obligations contractuelles début mai 2010, après avoir transmis mes dossiers à Monsieur N. _____, nouveau Directeur CFO.»

L'assurée s'est inscrite auprès de l'assurance-chômage le 1^{er} juillet 2010. Dès cette date, elle a été mise au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans. Son chômage a été contrôlé par l'Office régional de placement de Lausanne (ci-après: l'ORP). Elle indiquait notamment dans sa demande d'indemnité de chômage que le dernier jour de travail effectué avait été le 14 mai 2010, qu'elle avait résilié les rapports de travail le 29 mars 2010 pour le 30 juin 2010, en précisant sous la rubrique «Motifs de la résiliation» qu'en raison d'un changement de Direction, une restructuration de l'entreprise était en route, rendant son travail difficile, voire impossible. Elle précisait en outre ce qui suit:

«Manque de communication et de transparence quant aux changements, filtre des informations que je dois fournir au Conseil, plus de vision de l'entreprise, plus de supérieur hiérarchique (il s'est fait gentiment remercier) sans m'indiquer une nouvelle personne de référence dans l'entreprise. Dénigrement de mon travail, "bâton dans les roues", baisse de mes responsabilités, conduisant à une baisse de motivation. Lorsque j'ai cherché des réponses, on m'a gentiment fait comprendre que l'entreprise se passera également de mes services. Texto, je suis un "dommage collatéral"».

Selon l'attestation de l'employeur du 28 juin 2010, l'assurée avait résilié les rapports de travail le 29 mars 2010 pour le 30 juin 2010, le dernier jour de travail effectué ayant été le 30 juin 2010.

Par courrier du 1^{er} juillet 2010, l'assurée a indiqué à la caisse de chômage Unia (ci-après: la caisse) les raisons qui l'avaient poussées à démissionner, expliquant en substance que son travail avait été dénigré, qu'elle avait été mise à l'écart et que ses responsabilités avaient baissé; les ressources humaines étaient absentes, il n'y avait plus de vision de l'entreprise, les gens se «poignardaient dans le dos»; le nouveau directeur général lui avait fait savoir que son poste était jugé inutile à l'heure actuelle pour l'entreprise. Il lui avait alors proposé un accord amiable, soit une libération de ses fonctions le 14 mai 2010 et non au terme de son contrat le 30 juin 2010, pour autant qu'elle démissionne.

Par courrier du 2 juillet 2010 à l'assurée, M. _____ SA lui a confirmé son engagement à compter du 1^{er} août 2010 en qualité de «Chief risk officer, avec le titre de fondée de pouvoir». Son inscription auprès de l'ORP a été annulée le 2 août 2010, dès lors qu'elle avait trouvé un emploi par ses propres moyens.

Le 14 juillet 2010, la caisse a notifié à l'assurée une décision de suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours pour perte fautive d'emploi à partir du 1^{er} juillet 2010. Elle rappelait que l'assurée avait été engagée le 1^{er} juin 2008 par l'entreprise F. _____ à [...] en qualité de collaboratrice du contrôle interne et du risk management à 100%, et avait mis un terme à son contrat de travail le 29 mars 2010 pour le 30 juin 2010, en respectant le délai de congé légal. Selon sa version des faits, son départ faisait suite à un changement de direction qui avait entraîné le licenciement de son responsable, une dévalorisation de son poste et de son travail, ainsi qu'une ambiance de travail défavorable. Même si la caisse comprenait les motivations de l'assurée, elle se trouvait dans l'obligation de la sanctionner dans son droit à l'indemnité, dans la mesure où celle-ci aurait dû retrouver un emploi avant de mettre fin à son contrat. Elle était ainsi sanctionnée pour une

durée de 31 jours indemnisables, ce qui constituait le minimum de la faute.

L'assurée a fait opposition à cette décision par courrier daté du 31 août 2010, en expliquant que sa démission ne pouvait pas être qualifiée de faute grave compte tenu des circonstances. Elle expliquait à cet égard qu'un changement au niveau de la direction générale de l'entreprise dans laquelle elle travaillait avait entraîné le licenciement de son responsable direct, une mise à l'écart, une dévalorisation de son poste et de son travail, une baisse de ses responsabilités, du mobbing et une ambiance de travail défavorable. Fin février, début mars [2010], ne pouvant plus supporter cette situation, elle avait décidé d'ouvrir la discussion auprès du nouveau directeur général, qu'elle avait rencontré le 23 mars 2010. A cette occasion, le nouveau directeur lui avait demandé un temps de réponse afin de trouver des solutions. A l'occasion d'une nouvelle entrevue du 26 mars 2010, il s'était excusé de la situation, avait reconnu ses torts, mais lui avait fait savoir qu'il se passerait aisément de ses services. Il lui avait alors proposé, soit de la renvoyer dans les délais légaux, soit de la libérer de ses fonctions début mai 2010 en échange de sa démission. L'assurée avait accepté ce compromis et avait mis fin au contrat de travail le 29 mars 2010. Elle expliquait enfin qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conserve son ancien emploi.

Par décision sur opposition du 13 septembre 2010, la caisse a rejeté l'opposition de l'assurée et a confirmé sa décision du 14 juillet 2010. En substance, elle a relevé qu'il ressortait des pièces versées au dossier que l'assurée avait mis fin à son contrat de travail pour le 30 juin 2010 en date du 29 mars 2010, en expliquant que son départ faisait suite à un changement de direction qui avait entraîné le licenciement de son responsable, une dévalorisation de son poste et de son travail ainsi qu'une ambiance de travail défavorable. Bien que la caisse comprenne les motivations de l'assurée, elle se trouvait dans l'obligation de la sanctionner dans son droit à l'indemnité, dès lors qu'un autre emploi aurait dû être trouvé avant qu'elle ne mette fin à son contrat. La caisse a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour une

durée de 31 jours indemnisables, indiquant que cela constituait le minimum de la faute.

B. Par acte du 13 octobre 2010, Q. _____ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de cette décision, concluant à son annulation. Principalement, elle conclut qu'elle a droit aux prestations d'assurance après le délai d'attente légal, et subsidiairement que l'affaire est renvoyée à l'autorité pour complément d'instruction. En substance, elle fait valoir que l'intimée n'a pas procédé aux investigations nécessaires quant au déroulement de la résiliation, violant ainsi l'art. 43 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1). Elle explique qu'elle avait le choix entre une démission avec libération de ses fonctions au 1^{er} mai 2010 ou un licenciement sans libération de ses fonctions, si bien qu'elle a préféré la démission avec libération de ses fonctions au 1^{er} mai 2010. Elle en déduit que l'intimée aurait dû apprécier les faits au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (ordonnance du 31 août 1993 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02) et non au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Elle relève que l'employeur a souhaité supprimer son poste en se passant de ses services, qu'elle n'a commis aucune violation de ses obligations contractuelles de travail et qu'elle n'a donné aucun motif de résiliation à son employeur.

Dans sa réponse du 15 novembre 2010, la caisse indique ne pas avoir d'éléments nouveaux à apporter à cette affaire. Elle a produit le dossier de l'assurée. Le 18 novembre 2010, le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, Division juridique des ORP, a produit une copie du dossier de l'assurée, indiquant ne pas avoir d'éléments à apporter.

Dans ses explications complémentaires du 16 décembre 2010, la recourante déplore qu'aucun complément d'instruction n'ait été entrepris, malgré les précisions et les explications apportées quant aux circonstances de sa démission, malgré le fait que l'ORP ait mentionné de «fortes pressions» et du «mobbing» ayant conduit à sa situation de

chômage et malgré le fait que son ancien employeur ne se soit pas prononcé sur les motifs de la résiliation sur l'attestation. Elle relève qu'en particulier, le point suivant n'a pas été instruit, précisant que la Cour des assurances sociales était libre de l'instruire:

"Une deuxième séance a ainsi eu lieu en date du vendredi 26 mars 2010. Monsieur K. _____ s'est alors excusé de la situation, reconnu ses torts. Néanmoins, il a traité la situation que la recourante subissait de «dommage collatéral des choix qu'il avait faits, mais qu'il devait assumer jusqu'au bout». Il a conclu par le fait qu'il se passerait aisément de ses services."

La recourante rappelle enfin que l'intimée n'a pas instruit le dossier et que la faute qu'elle aurait commise n'a pas été établie, les pièces au dossier prouvant qu'elle n'a commis aucune faute et qu'elle a tout mis en œuvre pour conserver son poste, malgré le fait qu'elle n'ait pas trouvé écho auprès de son ancien employeur. Elle note en dernier lieu que l'intimée aurait dû apprécier les faits au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI et non au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI et qu'elle n'a donné aucun motif suffisant à son ancien employeur pour qu'il la licencie.

C. Une audience d'instruction a eu lieu le 8 mars 2011, à l'occasion de laquelle un témoin a été entendu. Il résulte du témoignage de K. _____, directeur de F. _____, ce qui suit:

« Il y a eu plusieurs entretiens avec Madame Q. _____, mais je ne me rappelle pas de leurs dates exactes. Je me souviens de trois entretiens, le premier à mon initiative, le deuxième à son initiative et le troisième à mon initiative. Lors du premier entretien, c'était sans erreur avant mon entrée en fonction. J'ai fait un point de situation pour l'ensemble de l'entreprise où j'ai tenté de décrire à Madame Q. _____ mes intentions au sujet de l'avenir de l'entreprise. A la fin de cet entretien, j'avais l'impression que Mme Q. _____ avait un sentiment positif à l'égard de ces intentions et de l'avenir de l'entreprise. Je suis entrée en fonction le 1^{er} janvier 2010, mais j'étais déjà présent dans l'entreprise avant, mon prédécesseur étant restant resté en fonction jusqu'au 31 décembre. S'agissant du deuxième entretien, Madame Q. _____ m'a annoncé qu'elle partait. Je ne me souviens pas précisément des motifs avancés pour ce départ. Elle ne se reconnaissait plus dans la nouvelle situation qui lui avait fait perdre toute motivation de continuer à travailler dans cette entreprise. Ce qui pour moi était une surprise, dans la mesure où il ne s'était rien passé entre le premier et le deuxième entretien. J'imagine ce second entretien dans le courant du mois de mars 2010. J'étais tellement surpris par le contenu de ce deuxième entretien que j'en ai demandé un troisième, pour essayer de la

convaincre de rester. Lors de ce troisième entretien, je suis arrivé à la conclusion qu'il valait mieux ne pas insister pour faire d'elle quelqu'un qui n'était pas motivé à travailler dans cette entreprise. J'ai jugé plus raisonnable de ne pas insister pour qu'elle reste. A cette occasion, je ne lui ai pas dit que si elle ne partait pas, je lui donnerais son congé. Je n'ai jamais eu l'intention de résilier son contrat. C'était une employée qui donnait satisfaction. Les rapports de travail se sont bien terminés, parce que Madame Q. _____ a eu une discussion avec les ressources humaines au sujet de la fin de contrat, et qu'elle est revenue pour soutenir celui qui aurait été son supérieur, le nouveau directeur des finances. C'étaient quelques jours de travail isolés. Je ne me rappelle pas la date de la fin des rapports de travail de mémoire. Elle a finalement été libérée de l'obligation de travailler avant l'échéance contractuelle, en échange de ces quelques jours de travail pour le nouveau directeur des finances. Le poste de Madame Q. _____ a été maintenu et un autre actuaire l'occupe actuellement, car c'est un poste essentiel pour l'entreprise. Il y a eu un changement important au sein de la direction de l'entreprise dans la mesure où l'un des directeurs qui avait la responsabilité de trois directions qui avait la responsabilité de Madame Q. _____ a quitté l'entreprise fin février début mars et a été remplacé par un nouveau directeur des finances et par un nouveau directeur informatique. Les fonctions de Madame Q. _____ n'ont pas été modifiées durant cette période. Aucune prérogative ne lui a été retirée. Son cahier des charges n'a pas été modifié consciemment de ma part. J'ignore si ce cahier des charges contenait des choses informelles par rapport à la personne de ce directeur qui est parti. En réponse aux questions de la recourante, je ne me rappelle pas avoir dit que Madame Q. _____ était un dommage collatéral, mais c'est tout à fait possible que je l'ai dit. Je voulais exprimer par là ma compréhension pour le fait que ce directeur s'en allant, elle considère qu'elle n'était plus motivée de rester dans l'entreprise. Depuis mon arrivée, une petite vingtaine de personnes sont parties. Il y a eu un départ important suite à la fin de l'activité de l'assurance obligatoire des soins. Cette équipe a pu être partiellement récupérée à l'interne. Certains cadres qui n'avaient pas de cahier des charges suffisamment précis ont quitté sans être remplacés, il s'agit de 2 à 4 personnes. Je n'ai jamais pensé que cette société devait se passer d'actuaire. M. N. _____ a même proposé à Madame Q. _____ de rester. Le nouvel actuaire a été engagé à temps complet. L'actuariat était en partie out-sourcé. Le travail d'actuaire pur, tel qu'il était défini pour ce poste était de 60 à 80%, mais il y avait d'autres tâches, ce qui fait que nous avons besoin d'une personne à temps complet. Le marché des actuaires est un marché très restreint et nous espérons peut-être engager quelqu'un qui avait des enfants à temps partiel, pour pouvoir combiner avec des actuaires extérieurs. A ma connaissance, personne n'a été mis au placard. Par contre les collaborateurs proches de Monsieur [...] ont résilié, sans qu'il y ait eu d'entretien préalable.»

Le 30 mars 2011, la recourante s'est déterminée sur le témoignage de M. K. _____. Elle expose que, contrairement aux allégations de M. K. _____, il n'y avait pas eu trois, mais quatre entretiens:

- Un entretien durant le mois de novembre 2009 au cours duquel elle a présenté toute sa motivation à continuer à œuvrer pour l'entreprise;

- Un entretien à fin janvier 2010, à sa demande, non mentionné par le témoin K._____, au cours duquel il l'a informée que sa candidature n'avait pas été retenue pour un poste de Directeur financier au sein de l'entreprise;

- Un entretien le 23 mars 2010, mentionné dans le témoignage de M. K._____. A cet égard, la recourante soutient que, contrairement aux allégations de M. K._____, plusieurs faits se sont passés entre le premier et le deuxième entretien, dont notamment son éviction (sic) de la séance du Conseil du 22 février 2010, ainsi que le départ précipité de plusieurs collaborateurs du jour au lendemain dont celui de son supérieur hiérarchique sans qu'on ne lui indique une personne de référence. En outre, les chiffres et rapports présentés par la recourante et M. [...], manager de la comptabilité, ainsi que son travail, ont été remis en question par le Directeur du département Produit & Services, Monsieur [...]. Ce dernier aurait en outre traité la recourante et M. [...] de «boîte noire» (sic) devant d'autres collaborateurs;

- Un entretien du 26 mars 2010 au cours duquel M. K._____ aurait informé la recourante qu'il estimait qu'une petite entreprise comme F._____ pouvait se passer d'une actuaire à 100% et qu'il n'était pas certain que son poste puisse être maintenu. Selon la recourante, il a alors clairement spécifié qu'il la libérerait de ses fonctions de suite si elle donnait sa démission. C'est de son propre chef que la recourante a décidé de rester jusqu'au début du mois de mai [2010] ainsi que quelques heures en juin [2010] afin de faciliter la transition avec le nouveau Directeur financier, M. N._____, heures qui lui ont été rémunérées.

La recourante expose encore que son ancien poste n'a pas été repourvu de suite. Une annonce correspondant à son ancien poste à un

taux entre 60 et 80% n'est parue que fin mai-début juin [2010]. Pour appuyer ses dires, la recourante produit une lettre du 25 mars 2011 dans laquelle Mme [...], actuaire de formation et spécialisée dans le domaine de la prévoyance professionnelle, affirme avoir présenté une offre spontanée à F._____ en soulignant être intéressée par le poste de la recourante, une responsable des ressources humaines de l'entreprise l'ayant cependant informée que ce poste n'était alors pas à repourvoir. La recourante allègue en outre que, suite à l'arrivée de M. K._____, ce ne sont pas moins d'une trentaine de personnes qui ont quitté l'entreprise, chiffre qui s'élèvera à une petite cinquantaine à fin mars 2011 en raison de la fin de l'activité de l'assurance-maladie au 31 décembre 2010. Elle ajoute que, contrairement aux dires de M. K._____, aucune proposition concrète ne lui a été soumise afin qu'elle reste dans l'entreprise, bien que M. N._____ lui ait demandé si elle était sûre de son choix. Elle produit diverses pièces, parmi lesquelles les rapports annuels 2008 et 2009 de F._____, son décompte de salaire du mois de juin 2010, deux organigrammes de la direction de l'entreprise indiquant les changements intervenus (état décembre 2008 et mai 2010) ainsi qu'une liste des personnes ayant quitté la société avec les motifs invoqués.

E n d r o i t :

1. a) Interjeté dans le respect du délai légal de trente jours suivant la notification de la décision entreprise (art. 60 al. 1 LPGA, applicable par renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]), le recours a été déposé en temps utile. Il est en outre recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) Eu égard à la durée de la suspension, la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. L'affaire relève dès lors de la compétence du juge unique de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36]).

2. Est litigieuse en l'espèce la question de savoir s'il existe un motif de suspension du droit à l'indemnité et, dans l'affirmative, à raison de quelle durée.

3. a) 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 OACI), ainsi que l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI). Lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur (ch. D25 de la Circulaire relative à l'indemnité de chômage de janvier 2007 du SECO [Circ. IC 2007]; DTA 1977 n° 30 p. 149; cf. aussi Rubin, Assurance-chômage, droit fédéral, survol des mesures cantonales, procédure, 2^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p. 444).

b) L'assureur qui examine la demande de prestations – également après une opposition au sens de l'art. 52 LPGA – doit, en vertu de l'art. 43 al. 1 LPGA, prendre d'office les mesures d'instruction nécessaires et recueillir les renseignements dont il a besoin; les renseignements donnés oralement doivent être consignés par écrit. Par ailleurs, conformément à l'art. 55 al. 1 LPGA, les points de procédure qui ne sont pas réglés de manière exhaustive aux art. 27 à 54 LPGA sont régis par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA; RS 172.021). Cette loi règle, notamment, l'audition de témoins (art. 14 ss PA).

A cet égard, il est établi que la caisse n'a pas interpellé le témoin K._____ avant de rendre sa décision sur opposition. Au demeurant, la recourante n'avait pas proposé qu'il soit entendu en qualité

de témoin dans le cadre de son opposition. La caisse n'a dès lors pas refusé d'administrer une preuve offerte. Quant à la question de savoir si la caisse aurait dû d'office procéder à l'audition du témoin K._____, elle est désormais sans objet, dès lors que ce dernier a été entendu dans le cadre de la procédure de recours.

4. a) Cela étant, la recourante soutient que la résiliation des rapports de travail doit être considérée comme venant de l'employeur, dans la mesure où elle avait le choix entre une démission avec libération de ses fonctions au 1^{er} mai 2010 ou un licenciement sans libération de ses fonctions, si bien qu'elle a préféré cette seconde possibilité. Elle en déduit que l'intimée aurait dû apprécier les faits au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, et non au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI.

b) De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 2 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception très particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée dès que la survenance du dommage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (DTA 1982 n° 4). En outre, intentionnelle ou commise par négligence, la faute doit être clairement établie par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n°11 ad art. 30 LACI).

c) En l'espèce, il ressort tant des pièces au dossier que des déclarations du témoin K._____ que c'est l'assurée qui a résilié le contrat de travail à la fin mars 2010. Le témoin K._____ a en outre précisé qu'il n'a pas dit à l'assurée que si elle ne partait pas, il lui donnerait son congé. Il a au contraire relevé qu'il n'avait jamais eu l'intention de résilier son contrat et que c'était une employée qui donnait

satisfaction. Il y a ainsi lieu de considérer que c'est cette dernière qui a provoqué la résiliation des rapports de travail. Son écriture du 30 mars 2011 n'est par ailleurs pas de nature à remettre en question ce qui précède: la recourante y apporte sa propre version des faits, sans remettre valablement en cause le témoignage de M. K._____. Les pièces produites ont pour le surplus été, du moins en partie, établies pour les besoins de la présente procédure et ne sont pas propres à remettre en question le témoignage clair de l'ancien employeur de l'assurée. Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimée a fait application de l'art. 44 al. 1 let. b OACI et non de l'art. 44 al. 1 let. a OACI comme le soutient la recourante.

5. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 OACI, en relation avec l'art. 30 al. 3bis LACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI). Demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125; TF 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3). Ainsi, si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes - par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur -, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^e éd. 2006, p. 442). En dehors de ces circonstances particulières, le motif de suspension de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, en liaison avec l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est constitutif d'une faute grave (TF C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3).

b) Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des

désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi. En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911; RS 220; cf. TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références).

L'art. 16 al. 2 LACI, dont il convient de s'inspirer s'agissant d'apprécier dans quelle mesure il pouvait être exigé de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi (TF C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6), pose le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, notamment tout travail qui:

- n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a);
- ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b);
- ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c).

Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il lui appartient d'établir clairement, au moyen d'un certificat médical en particulier - lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement (Rubin, op. cit., p. 416 et les références citées) -, que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en

danger (Rubin, op. cit., p. 44; DTA 1964 n° 46 p. 130; DTA 1970 n° 15 p. 47).

Dans un arrêt non publié du 15 février 1999 (C 226/98), la juridiction fédérale a considéré que, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 let. b OACI, l'art. 45 al. 3 OACI ne constituait qu'un principe dont l'administration et le juge pouvaient s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifiaient; dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'était pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Cette jurisprudence a depuis lors toujours été confirmée (cf. notamment ATF C 188/98 du 12 mars 1999, RJJ 1999 54; ATF C 108/01 du 21 août 2001, consid. 1b; ATF C 160/03 du 18 mai 2006, consid. 2).

Il y a encore lieu de relever que, selon la doctrine et jurisprudence, la durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute, et non à l'importance du dommage causé à l'assurance-chômage (par exemples TFA C 152/03 du 25 juin 2004, consid. 2.2.3, relevant qu'un dommage n'est pas nécessaire et qu'un risque de dommage peut suffire; CASSO ACH 23/09 - 102/2009 du 22 décembre 2009; Rubin, op. cit., ch. 5.10.4.1 pp. 454s.; ch. D1 Circ. IC 2007). Cette solution doit de manière générale être confirmée.

c) En l'espèce, il est constant que la recourante a mis fin unilatéralement aux rapports de travail en cause, et ce sans s'être préalablement assurée d'obtenir un nouvel emploi. Il convient dès lors d'examiner s'il pouvait être exigé d'elle qu'elle conservât son ancien emploi, et, le cas échéant, d'apprécier la gravité de sa faute, eu égard à l'ensemble des circonstances.

La recourante a déclaré en audience qu'elle n'avait pas remis de certificat médical à son ancien employeur. Il ne figure du reste aucun rapport ou certificat médical au dossier. Elle n'allègue pas non plus avoir subi d'arrêt de travail pour des raisons médicales. Quant aux problèmes rencontrés par elle sur son lieu de travail, ils ne paraissent pas l'avoir

empêchée de remplir ses obligations professionnelles. Il n'est ainsi pas établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que cette activité n'était plus convenable au motif qu'elle aurait mis en danger la santé de l'assurée et que l'on ne pouvait pas raisonnablement attendre de cette dernière qu'elle fît l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'elle eût trouvé un autre emploi.

A l'instar de la caisse, il y a dès lors lieu d'admettre qu'il était exigible de la recourante qu'elle demeure à son poste de travail le temps de trouver un nouvel emploi, de sorte qu'une sanction est justifiée.

Quant à la durée de la suspension prononcée par la caisse, qui est la plus basse prévue en cas de faute grave (cf. art. 45 al. 2 let. c OACI), elle n'apparaît pas disproportionnée compte tenu des circonstances décrites ci-dessus.

6. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens (art. 55 al. 1 LPA-VD).

**Par ces motifs,
le juge unique
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 13 septembre 2010 par la caisse de chômage Unia est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

Le juge unique:

La greffière:

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Q. _____
- Caisse de chômage Unia
- Secrétariat d'Etat à l'économie

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière: