

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 14 mars 2017

---

Composition : Mme BERBERAT, juge unique  
Greffière : Mme Raetz

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Z.**\_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Fortuna Compagnie  
d'Assurance de Protection Juridique SA, à Nyon,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE**, à Lausanne,  
intimée.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1976, de nationalité [...], au bénéficiaire d'un permis C, a travaillé à 100 % du 6 mai 2013 au 30 avril 2016 en qualité d'aide-infirmière auprès de la B.\_\_\_\_\_ à [...].

Le contrat de travail établi le 24 mai 2013 contenait une clause selon laquelle l'assurée « s'engage[ait] à suivre les cours Croix-Rouge afin d'obtenir son diplôme d'ici à juin 2014 ».

Le 2 mai 2016, l'assurée s'est inscrite en tant que demandeuse d'emploi à 100 % auprès de l'Office régional de placement d' [...] (ci-après : l'ORP), sollicitant l'octroi d'indemnités de chômage dès la date précitée auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence d' [...] (ci-après : l'agence).

La B.\_\_\_\_\_ a remis avec l'attestation de l'employeur son courrier du 22 janvier 2016, relatif à la résiliation du contrat de travail de son employée, lequel avait le contenu suivant :

« Madame,

Suite à votre entretien de ce jour en présence de la soussignée et de Madame N.\_\_\_\_\_, directrice des soins, je vous confirme la résiliation de votre contrat de travail au 30 avril 2016, soit à l'échéance prévue par l'art. 2.8 de la CCT [convention collective de travail].

Les faits reprochés sont liés aux différents points soulevés lors de notre échange, soit :

- Absences répétées depuis votre engagement en juin 2013, soit :
  - Année 2015, 43 jours après votre retour de congé maternité
  - En 2016, 16 jours comptabilisés au 18 janvier dernier.
- Irrespect du planning le samedi 19 décembre 2015 expliqué selon vos dires comme étant une erreur de lecture du plan de travail. Après investigation, les éléments en notre possession portent à croire que cette absence était préméditée.
- Durant votre service, vos supérieurs vous ont régulièrement rappelé que si vous quittiez l'étage vous deviez les informer.

Malgré les consignes, vous manquez régulièrement à l'appel sans aucune explication.

- Difficultés rencontrées avec les résidents, vous ne respectez en effet pas la distance professionnelle exigée dans votre métier ni les procédures prévues pour l'accompagnement médico-technique auprès des résidents.
- Votre cours Croix-Rouge n'est pas validé suite à l'échec à 2 reprises de votre examen final. Vous ne répondez donc pas aux conditions d'engagement au sein de notre institution soit être en possession d'un diplôme ou en voie de l'obtenir dans les 6 mois suivant votre entrée en service.

Les faits invoqués entraînent la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail qui nous lie. Durant ce délai de résiliation ordinaire, je vous encourage à respecter votre planning et les consignes de vos supérieurs jusqu'à la fin avril prochain. »

Par courrier du 19 mai 2016, l'employeur a répondu de la manière suivante aux questions posées le 13 mai 2016 par l'agence :

- « 1. Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail ?  
*Les motifs de licenciement sont détaillés dans le courrier remis à la collaboratrice le 22.01.2016, soit les absences répétées depuis son engagement en juin 2013, irrespect des consignes internes, difficultés rencontrées avec les résidents de l'EMS, cours Croix-Rouge non validé.*
2. Le comportement ou la qualité du travail de notre assurée ne vous donnaient-ils pas satisfaction ? Dans ce cas, l'avez-vous informée ? (merci de joindre copie de tout document de preuve, lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)  
*La qualité du travail de Mme Z. \_\_\_\_\_ ne nous donnait plus satisfaction suite aux points relevés dans la lettre de licenciement. Les absences maladie à répétition nous ont contraints d'engager du personnel intérimaire à de nombreuses reprises (cf. planning 2013 à 2016 en annexe ainsi que notre courrier du 05.11.2005).*
3. L'assurée a-t-elle négligé des obligations professionnelles ? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)  
*Mme Z. \_\_\_\_\_ a négligé ses obligations professionnelles de par ses nombreuses absences.*
4. Sans le motif invoqué, l'assurée aurait-elle été licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ?  
*Ces nombreux motifs nous ont contraints à la licencier. En outre, Mme Z. \_\_\_\_\_ ne répond pas aux conditions d'engagement suite à l'échec à 2 reprises de l'examen final des cours Croix-Rouge.*

5. A votre avis, l'assurée porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi ?  
*Mme Z.\_\_\_\_\_ porte l'entière responsabilité dans la perte de son emploi.*
6. Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi ?  
*Le poste est repourvu dès le 01.05.2016. »*

L'employeur a joint au courrier précité une lettre qu'il avait adressée le 5 novembre 2015 à l'assurée. Il y avait indiqué que depuis son retour de congé maternité, il avait relevé 34 jours d'absence pour des raisons de santé, lesquels étaient dûment justifiés. Il avait énoncé qu'il lui incombait toutefois de rappeler certaines conséquences entraînées par ces absences, tant pour la collaboratrice que pour l'employeur. En particulier, il avait expliqué qu'après 60 jours d'absence sur l'année de service, il était en droit de ne plus lui verser de salaire durant une nouvelle période d'incapacité de travail intervenant lors de cette même année. Il avait ajouté que ces informations étaient fournies à titre indicatif.

Selon un certificat médical du 19 mai 2016 établi par la Dresse W.\_\_\_\_\_, médecin généraliste, l'assurée était inapte au travail du 17 au 20 mars 2016 (selon certificat médical de [...]), puis du 5 avril au 1<sup>er</sup> mai 2016 (selon certificat médical de [...]). Elle était à nouveau apte au travail dès le 19 mai 2016 selon les constatations de cette praticienne, laquelle n'a toutefois pas été en mesure de se prononcer pour la période antérieure.

Par courrier du 25 mai 2016, l'agence a sollicité le point de vue de l'assurée, laquelle s'est déterminée par écrit le 7 juin 2016. Elle a notamment fait valoir que ces accusations étaient erronées et a annexé à cet effet une copie de son certificat de travail. Elle a ajouté que l'obtention de son diplôme n'avait jamais été une condition à son engagement et que toutes les personnes ayant tenté ce test avec la même responsable de travail avaient échoué.

A la demande de l'agence, l'assurée a précisé dans un courrier reçu le 27 juin 2016 qu'elle avait offert ses services à son employeur. Ce

dernier n'avait toutefois pas voulu qu'elle reprenne le travail, préférant une visite auprès du médecin-conseil. Par la suite, l'employeur avait sollicité la restitution de son badge. Elle a enfin indiqué qu'elle avait l'intention de porter son dossier auprès du Tribunal des prud'hommes si l'employeur persistait à ne pas lui régler le solde dû.

L'assurée a séjourné à l'Hôpital psychiatrique du C.\_\_\_\_\_ du 7 au 8 juin 2016 (cf. carte administrative), puis du 8 au 14 juin 2016 au C.\_\_\_\_\_ (cf. certificat d'hospitalisation de la Dresse S.\_\_\_\_\_). Elle a en outre présenté une incapacité de travail totale jusqu'au 31 août 2016 (certificats médicaux des 14 juin et 4 juillet 2016 de la Dresse T.\_\_\_\_\_, cheffe de clinique à la M.\_\_\_\_\_ ; certificats médicaux des 12 juillet et 12 août 2016 du Dr G.\_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie).

Dans l'intervalle, soit par courrier du 17 août 2016 à Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, représentant l'assurée, l'employeur a indiqué que D.\_\_\_\_\_ lui avait signifié la prise en charge de l'accident jusqu'au 30 avril 2016. L'employeur a dès lors reporté la résiliation du contrat de travail de l'intéressée au 31 mai 2016 en raison du délai de protection selon l'art. 2.9 CCT.

Par décision du 15 septembre 2016, l'agence a prononcé à l'encontre de l'assurée une suspension de son droit à l'indemnité de chômage pour perte fautive d'emploi d'une durée de 16 jours dès le 1<sup>er</sup> juin 2016. A l'appui de sa décision, l'agence a estimé que par son comportement, l'assurée avait donné à son employeur un motif valable de résiliation du contrat de travail. Dès lors, elle portait une responsabilité dans la perte de son emploi. L'agence a retenu une faute de gravité moyenne et arrêté la durée de la suspension à 16 jours.

Le 19 septembre 2016, l'assurée s'est opposée à la décision rendue par l'agence le 15 septembre 2016, rappelant que toutes ses absences avaient été justifiées par certificat médical. S'agissant de l'irrespect du planning, elle a fait état d'une fausse interprétation. Elle a ajouté que si elle avait quitté l'étage, c'était pour aller à la cafétéria

durant sa pause, souvent avec un résident indépendant. Elle a en outre indiqué qu'il lui semblait avoir toujours respecté les procédures de travail et avoir eu des relations professionnelles et chaleureuses avec les résidents. Enfin, s'agissant du certificat de la Croix-Rouge, elle a relevé que l'employeur avait été d'accord de prolonger le délai de six mois pour obtenir le certificat. Elle s'était engagée de son côté à suivre les cours Croix-Rouge afin de réussir l'examen. En définitive, elle a contesté avoir commis une faute justifiant la décision de sanction prononcée par l'agence.

Par décision sur opposition du 2 novembre 2016, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la caisse ou l'intimée) a rejeté l'opposition du 19 septembre 2016. La caisse a en substance retenu ce qui suit :

« 3.2.2 (...). Partant, la seule question qui se pose est de savoir si l'assurée pouvait éviter et réduire le nombre de ses IT [incapacités de travail] afin que son employeur ne soit pas obligé - pour éviter des coûts déraisonnables - de mettre fin à son contrat de travail.

L'autorité de céans constate que l'assurée, après ses premiers sept mois de travail, à savoir jusqu'à la fin 2013, a vite été en arrêt maladie : cela du 8 février au 10 octobre 2014 (à savoir, en principe, dès le début de sa grossesse) ; cette IT a été suivie par le congé maternité, du 11 octobre 2014 au 1<sup>er</sup> mars 2015. L'employeur n'a jamais soulevé cette période, démontrant de la compréhension pour la situation difficile de l'assurée. Toutefois, dès son retour du congé maternité l'assurée a cumulé des périodes d'IT, non consécutives, à savoir : du 13 au 31 juillet 2015, du 1<sup>er</sup> au 5 septembre 2015, du 30 septembre au 13 octobre [2015] et du 24 décembre 2015 au 17 janvier 2016. Dans ces circonstances, on peut lire et comprendre le courrier de l'employeur, du 5 novembre 2015, comme un avertissement implicite.

3.3 L'autorité d'opposition considère ainsi que, les déclarations de l'employeur et de l'assurée résultant compatibles, le comportement de l'assurée démontre qu'elle n'a pas fait preuve de la diligence requise pour éviter une rupture de son contrat de travail. Ainsi, ce comportement doit être retenu comme fautif.

3.4 L'autorité de céans constate par ailleurs que l'assurée, contrairement à ce qu'elle soutient, avait l'obligation contractuelle d'obtenir son diplôme Croix-Rouge [d'ici à] juin 2014. Malgré le congé maternité, l'assurée aurait pu (et dû) démontrer qu'elle prenait cette clause particulière de son contrat au sérieux, ce qu'elle n'a pas fait.

4. En considération des motifs exposés, l'autorité de céans retient que la faute causale invoquée par l'employeur à l'encontre de l'assurée pour la licencier a été établie de façon avérée. Par

conséquent, la suspension du droit à l'IC [indemnité de chômage] de l'assurée pendant 16 jours doit être confirmée. »

**B.** Par acte du 1<sup>er</sup> décembre 2016, Z. \_\_\_\_\_, toujours représentée par Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, recourt auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal Cantonal à l'encontre de la décision sur opposition rendue le 2 novembre 2016 par la caisse. Elle conclut à l'annulation de la décision attaquée et l'octroi d'une équitable indemnité de dépens. Elle fait tout d'abord valoir que ses incapacités de travail ont toutes été justifiées par des certificats médicaux parfaitement valables, comme le démontre le courrier de l'employeur du 5 novembre 2016 [recte : 2015]. Si ses médecins estimaient qu'elle était inapte au travail, ce qui n'a été remis en cause ni par son employeur, ni par une quelconque assurance perte de gain, il n'était pas de la compétence de l'assurance-chômage de se positionner par rapport à son état de santé. En tout état de cause, sans information supplémentaire sur les causes de ses arrêts maladie, l'intimée ne pouvait soutenir qu'elle avait manqué de diligence concernant ses absences. Le courrier du 5 novembre 2016 [recte : 2015] ne saurait être interprété comme un « avertissement implicite » comme le soutient l'intimée, mais comme un courrier indicatif tel que ce document se définit lui-même. S'agissant des cours de la Croix-Rouge, elle admet n'avoir pas validé ses cours. Elle les a néanmoins suivis et a tenté la validation mais sans succès. Elle allègue que les circonstances de son cas doivent relativiser le délai imparti afin de valider les cours et rappelle qu'elle n'a reçu aucune remarque ou avertissement à ce sujet avant la résiliation de son contrat de travail.

Dans sa réponse du 8 février 2017, l'intimée renvoie aux motifs développés dans la décision sur opposition et conclut au rejet du recours.

Par réplique du 23 février 2017, la recourante réitère les griefs soulevés dans son recours et déplore le fait que la caisse n'y réponde pas. Elle maintient ses conclusions et ne requiert pas de moyen de preuve supplémentaire.

## **E n d r o i t :**

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte sont sujettes à recours (art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent, à savoir celui du lieu où l'assuré se soumet au contrôle obligatoire lorsque la cause concerne l'indemnité de chômage (art. 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'espèce, le recours, interjeté en temps utile et respectant les autres conditions de forme prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), est recevable.

**b)** La LPA-VD (loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36) s'applique aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD). La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (art. 93 let. a LPA-VD). De valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause doit être tranchée par un membre de la Cour statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pour une durée de 16 jours à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa durée.

**3. a)** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa

propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI).

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 et les références citées). 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. Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa).

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 ; TFA 8C\_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2).

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé le chômage (sur cette relation de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur (exemple : restructuration). Il n'est pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (DTA 1987 p. 76 consid. 2b p. 77 ; 1986 p. 96 consid. 3 p. 97). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un

sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TF C\_387/98 du 22 juin 1999). 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, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TFA C 212/04 du 16 février 2005 et C 32/03 du 13 août 2003). Il est nécessaire, en outre, 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 (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 24 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin du Secrétariat d'Etat à l'économie LACI-IC [Indemnité de chômage], janvier 2016, n° D18). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n° 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré.

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi (Bulletin LACI-IC n° D20). 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 245 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Boris Rubin, op. cit., n. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI-IC n° D22).

En ce qui concerne la preuve, 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 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2). Il n'existe 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).

**4. a)** En l'occurrence, se pose en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle est sans travail par sa propre faute, étant rappelé qu'elle conteste avoir violé son devoir de diligence, respectivement avoir commis une faute moyennement grave. L'intimée a prononcé une suspension de 16 jours à l'encontre de la recourante au motif que cette dernière avait eu un comportement fautif envers son employeur en raison de ses absences répétées à la suite de son congé maternité et de la non-obtention de son diplôme de la Croix-Rouge.

**b)** Il sied de constater qu'après son congé maternité, la recourante a été en incapacité totale de travail du 13 au 31 juillet 2015, du 1<sup>er</sup> au 5 septembre 2015, du 30 septembre au 13 octobre 2015 et du 24 décembre 2015 au 17 janvier 2016. Le 22 janvier 2016, l'employeur remettait à la recourante sa lettre de licenciement, faisant apparaître les absences précitées comme l'élément déclencheur (cf. courrier du 19 mai 2016 de l'employeur, réponse à la question 3). Toutefois, dès lors que les absences précitées ont été dûment justifiées – ce qui est admis par l'employeur –, elles ne sauraient être imputables à faute, ce dernier n'ayant au demeurant pas fourni le moindre élément quant à la volonté délibérée de la recourante d'adopter un comportement inadéquat qu'elle était à même d'éviter, respectivement de corriger. On relèvera à cet égard que la recourante a, postérieurement à son inscription à l'assurance-chômage, présenté plusieurs périodes d'incapacités de travail, attestées par les médecins de la M. \_\_\_\_\_ ou du C. \_\_\_\_\_, ou par son psychiatre traitant, le Dr G. \_\_\_\_\_. Par ailleurs, le courrier du 5 novembre 2015 de l'employeur ne pouvait être assimilé à un avertissement, mais revêtait,

comme il l'a précisé, une valeur indicative notamment s'agissant du droit au salaire de la recourante après 60 jours d'absence.

**c)** Par ailleurs, selon le contrat de travail conclu entre la recourante et son employeur le 24 mai 2013, cette dernière s'engageait à suivre les cours Croix-Rouge afin d'obtenir son diplôme d'ici à juin 2014. Toutefois, la recourante a présenté du 8 février au 10 octobre 2014 une incapacité totale de travail laquelle a été suivie par un congé maternité, du 11 octobre 2014 au 1<sup>er</sup> mars 2015. Il n'est pas contesté par les parties que la recourante a suivi les cours Croix-Rouge en vue de la validation de ses acquis (cf. lettre de la recourante du 7 juin 2016), mais a échoué à deux reprises à l'examen final. Son échec ne signifie pas pour autant qu'elle ait adopté un comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage, ce d'autant plus que l'obtention de ce certificat aurait certainement eu un impact sur sa rémunération. Le dossier constitué par l'intimée ne fait état d'aucun reproche ou avertissement qui aurait été adressé à la recourante par son employeur avant la résiliation des rapports de service en lien avec un manque de volonté ou d'intérêt. Aussi doit-on admettre que la cause de l'échec de la recourante n'est pas clairement établie, la question de savoir si la formation suivie correspondait aux capacités de l'intéressée ou si elle excédait manifestement celles-ci ne pouvant être écartée.

**5.** Des considérations qui précèdent, il résulte que la faute reprochée à la recourante repose dans une large mesure sur les affirmations de son ancien employeur. Celles-ci ne suffisent toutefois pas à elles seules à établir l'existence d'une faute. Encore faut-il, selon la jurisprudence résumée ci-avant (cf. consid. 3b supra), que d'autres preuves ou indices soient susceptibles de la confirmer. Or, tel n'est en l'occurrence pas le cas, les éléments contenus dans le dossier constitué n'ayant pas permis d'établir au degré de la vraisemblance prépondérante que le comportement de la recourante ait été constitutif d'une faute au sens de l'assurance-chômage. On ne saurait par conséquent admettre que la recourante a délibérément contribué à son renvoi et qu'elle s'est ainsi

rendue coupable d'un dol éventuel (cf. TF 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). La recourante doit être libérée de toute sanction.

**6.** En définitive, le recours doit être admis et la décision sur opposition litigieuse annulée.

**a)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a LPGA).

**b)** La recourante, représentée par une mandataire professionnelle et obtenant gain de cause, peut prétendre une indemnité de dépens, arrêtée en l'occurrence à 1'500 francs. Ce montant est porté à la charge de l'intimée qui succombe (art. 61 let. g LPGA ; art. 55 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi des art. 91 et 99 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 2 novembre 2016 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est annulée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV.** La Caisse cantonale de chômage, Division juridique, versera à la recourante une indemnité de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA (pour Z.\_\_\_\_\_)
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique
- 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 :