

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 11 décembre 2018

---

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique  
Greffier : M. Favez

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**R.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante,

et

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

---

**Art. 16, 17, 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 et 45 OACI**

**E n f a i t :**

**A.** R. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante) a été engagée le 5 janvier 2015 auprès de E. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'employeur) en qualité de collaboratrice au département comptabilité à un taux d'activité de 60 %. Elle a par la suite augmenté ce taux d'activité à 80 % dès le 1<sup>er</sup> février 2015, selon le contrat du 5 mai 2015. Dit contrat a été résilié le 30 septembre 2015 pour le 31 décembre 2015. Un nouveau contrat a été conclu par les parties en octobre 2015 pour un engagement au taux d'activité de 80 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le taux d'activité de l'assurée a été augmenté à 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2016 par la signature d'un nouveau contrat de travail des 8 et 16 février 2016.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2016, son salaire annuel brut pour une activité à temps plein (42,5 heures par semaine) se montait à 62'400 francs.

Par courrier du 27 janvier 2017, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'assurée pour le 31 mars 2017.

L'assurée s'est inscrite le 15 mars 2017 en tant que demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement de P. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'ORP). Elle a sollicité le versement d'indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Par courrier du 4 mai 2017, l'employeur a indiqué à la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse, la CCH ou l'intimée) que, suite à une réévaluation de l'activité de l'assurée, il lui avait proposé de diminuer son taux d'activité à 60 %, ce qu'elle avait refusé, raison pour laquelle elle avait été licenciée. Il a précisé que le poste n'avait pas été repourvu.

Suite à l'interpellation de la caisse, par courrier du 9 mai 2017, l'intéressée a expliqué qu'elle avait été licenciée le 27 janvier 2017 à l'issue d'une séance avec son employeur. Ce dernier lui avait proposé de

baisser son taux à 60 % à bien plaisir, observant alors que les tâches confiées ne représentaient en réalité que 25 %. Elle a relaté que la plupart de ses tâches de responsable lui avaient été enlevées. Travaillant jusqu'alors à 100 %, elle n'avait pas pu accepter l'offre, ce qui lui avait valu d'être licenciée. Elle a précisé qu'elle envisageait une procédure judiciaire à l'encontre de son employeur. L'assurée a en outre remis à la caisse un document annoté par son employeur durant la séance du 27 janvier 2017, justifiant la réduction de son taux d'activité en raison d'un horaire de quarante-cinq heures par mois.

Par décision du 15 mai 2017, la Caisse a suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'assurée pour une durée de dix-huit jours indemnisables dès le 3 avril 2017 pour chômage fautif au motif que l'intéressée avait refusé un emploi convenable.

Le 12 juin 2017, R. \_\_\_\_\_ s'est opposée à cette décision. Elle a relevé qu'une diminution de 40 % de sa rémunération ne lui permettait plus de vivre décemment et que son cahier des charges ne tenait plus compte du niveau de sa formation. A l'appui de son opposition, elle a notamment produit un courrier de sa main daté du 31 octobre 2016 par lequel elle s'était opposée à un avertissement qui lui avait été adressé par son employeur le 14 octobre 2016 et par lequel elle réclamait une adaptation de son cahier des charges à des tâches supplémentaires. Elle a produit également la réponse de l'employeur selon laquelle une erreur de facturation avait été découverte, ceci alors que la direction avait demandé des vérifications et que l'intéressée avait toujours répondu que les contrôles requis étaient effectués.

L'assurée a complété son opposition le 14 juin 2017. Elle a précisé que jusqu'à l'avertissement qui avait fait suite à un audit qui avait permis de déceler une erreur dans la facturation, ses responsabilités n'avaient fait qu'augmenter. Pour l'intéressée, la proposition de conclure un nouveau contrat au taux d'activité de 60 % était directement liée à cet audit. Elle considérait qu'il ne s'agissait plus d'un emploi convenable, de sorte que la décision du 15 mai 2017 devait être annulée.

Répondant à une interpellation de la Caisse cantonale de chômage, Division juridique par courrier du 13 juillet 2017, l'employeur a précisé que le cahier des charges de l'assurée avait été maintenu, hormis certaines tâches qui avaient été reprises par la direction ou par la fiduciaire. Selon l'employeur, les tâches restantes équivalaient à quarante-cinq heures de travail par mois de l'avis même de l'intéressée. Ce courrier précisait encore qu'un emploi à un taux d'activité de 60 % lui avait été proposé afin de ne pas procéder à un changement trop brutal.

L'assurée s'est déterminée sur la correspondance de son employeur par courrier du 9 août 2017, contestant avoir admis que son cahier des charges représentait quarante-cinq heures.

Par décision sur opposition du 31 août 2017, la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, a confirmé la décision du 15 mai 2017, aux motifs que l'assurée avait refusé un emploi convenable à un taux d'activité de 60 %, que la réduction du taux d'activité et de la rémunération proposée par l'employeur ouvrait le droit à des indemnités compensatoires, que la réduction de rémunération était proportionnelle à la réduction du temps de travail, de sorte que l'emploi demeurait convenable et que la continuation des rapports de travail demeurait exigible. Elle a justifié le calcul de la suspension de dix-huit jours d'indemnités de chômage.

**B.** Par acte du 29 septembre 2017, R.\_\_\_\_\_ a interjeté un recours à l'encontre de cette décision, concluant principalement à son annulation et subsidiairement à une réduction de trois jours. Elle a indiqué avoir été employée par E.\_\_\_\_\_ SA depuis 2015 et avoir augmenté son taux d'activité depuis février 2016. Elle a allégué que depuis qu'elle avait contesté l'avertissement du 14 octobre 2016, la situation s'était détériorée, que son employeur avait intensifié ses reproches et intrigues auprès de ses collègues et que ne se voyant pas poursuivre dans cette ambiance, elle ne pouvait pas raisonnablement s'engager auprès de son employeur dans cette configuration à un taux d'activité de 60 % qui ne lui

permettait pas de vivre. Pour la recourante, la proposition de baisser son taux d'activité était une forme de sanction pour « avoir osé réagir à l'avertissement. » La réduction du taux à 60 % était encore qualifiée d'« humiliation », rompant la relation de confiance. Elle a relevé que ce conflit avait été précédé d'une demande de mise à jour de son cahier des charges, incomplet de l'avis de l'intéressée, de sorte qu'une baisse du taux d'activité n'était pas justifiée. Subsidiairement, elle a soutenu que la quotité de la sanction n'était pas adaptée, sa faute devant être au plus considérée comme légère au motif que si elle avait bien envisagé qu'elle puisse être licenciée à la suite de son refus de baisser son taux d'activité à 60 %, elle ne savait pas si elle recevrait son licenciement.

Par réponse du 3 novembre 2017, la Caisse a contesté les arguments de la recourante, observant que l'emploi proposé à l'intéressée au taux de 60 % était convenable, que la situation tendue avec la direction de E. \_\_\_\_\_ SA n'avait pas empêchée cette dernière de lui proposer un nouvel emploi et que la situation n'apparaissait pas suffisamment grave. Elle a indiqué que la faute grave avait été retenue dès lors que la recourante devait s'attendre à être licenciée si elle n'acceptait pas ses nouvelles conditions de travail, observant toutefois que dans son recours, cette dernière prétendait qu'il s'agissait d'une simple éventualité. Admettant que ce point n'avait pas été vérifié auprès de l'employeur, la Caisse s'en est remise à justice sur la quotité de la suspension.

Par avis du 25 juillet 2018, la juge instructrice a requis la production par la recourante du contrat de travail signé avec E. \_\_\_\_\_ SA lors du premier engagement en janvier 2015, accompagné du cahier des charges de l'époque, ainsi que du cahier des charges annexé au contrat signé en 2016. Elle a en outre requis de l'intéressée qu'elle indique si une procédure civile avait été engagée à l'encontre de l'employeur suite au licenciement.

Par courrier du 23 août 2018, la recourante a précisé que le cahier des charges lié au contrat de 2015 n'avait pas été établi officiellement et produit les documents suivants :

- La lettre de résiliation du 30 septembre 2015.
- Le contrat de travail du 5 janvier 2015 prévoyant un taux d'activité de 60 %, susceptible d'augmenter progressivement à 100 % durant l'année 2015.
- L'avenant au contrat de travail précité daté du 5 mai 2015 prévoyant un taux d'activité de 80 % dès le 1<sup>er</sup> février 2015, susceptible d'augmenter progressivement à 100 % durant l'année 2015.
- Le contrat de travail signé les 30 septembre et 2 octobre 2015 prévoyant un taux d'activité de 80 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.
- Le contrat de travail signé les 8 et 16 février 2016 prévoyant un taux d'activité de 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2016 et son annexe, soit le cahier des charges signé le 8 février 2016.

Par déterminations du 18 septembre 2018, la Caisse a maintenu sa position, observant que le cahier des charges produit par la recourante différait peu de celui établi le 8 février 2016, compte tenu d'une baisse du taux d'activité de 100 % à 60 %. Les tâches avaient en effet été maintenues dans l'ensemble conformément au courrier adressé par l'employeur à la Caisse le 13 juillet 2017.

Informée des déterminations précitées par communication du 21 septembre 2018, R. \_\_\_\_\_ n'a pas procédé plus avant.

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

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (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]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI

[ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Le litige a pour objet la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pendant une durée de dix-huit jours dès le 3 avril 2017 pour refus d'un emploi convenable.

**3. a)** 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 ; 126 V 130 consid. 1 ; TF 8C\_40/2016 du 21 avril 2016 consid. 2.3).

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, selon l'art. 44 al. 1 OACI, 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 (let. a), de même 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 (let. b).

En cas de congé-modification, au moyen duquel l'employeur ne vise pas en premier lieu la résiliation du contrat de travail, mais propose la poursuite de la relation de travail à des conditions modifiées, le comportement de l'assuré qui refuse la modification du contrat doit être examiné au regard de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (TF 8C\_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 ; 8C\_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 ; 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 3.2 et les références citées).

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 (TF 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 ; 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4 ; 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4 ; TFA C 282/00 du 11 janvier 2001 consid. 2b).

**b)** La jurisprudence dans le domaine de l'assurance-chômage part du principe que même en cas de modification sensible du contrat, le travailleur doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de pouvoir retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 28 ad art. 30, p. 307). Le seul fait qu'un emploi proposé ne corresponde pas aux qualifications et aux vœux professionnels de l'assuré ne l'autorise pas encore à refuser cette occasion de travail en cas de risque élevé de se retrouver au chômage. Rien n'empêche le travailleur de considérer que l'emploi en question ne constitue qu'une transition vers la conclusion future d'un contrat de travail correspondant mieux à ses aspirations professionnelles (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>e</sup> éd. 2006, p. 407).

En d'autres termes, dans les cas de congé-modification, l'assuré doit accepter des conditions de travail qu'il juge moins favorables, pour autant que celles-ci demeurent dans les limites de la notion de travail convenable (cf. Boris Rubin, Commentaire LACI, n° 27 ad art. 30 p. 307, et Assurance-chômage, p. 439 ; Werner Gloor, Le congé-modification et

l'acceptation de l'offre modificative abusive, in DTA 2008 p. 249-268, spéc. p. 259s.).

**c)** La notion de travail convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 al. 2 LACI. N'est notamment pas réputé convenable tout travail qui :

- ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b),
- nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f),
- doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h) ou,
- lui procure une rémunération inférieure à 70 % du gain assuré, sauf s'il touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i, 1ère phrase).

La notion de « conditions nettement plus précaires » au sens de l'art. 16 al. 2 let. h LACI se rapporte essentiellement au dumping salarial. Par cette disposition, la loi cherche à combattre la pratique qui consiste pour les employeurs à faire pression sur les employés en période de difficultés économiques, afin que ces derniers acceptent une modification de leur contrat de travail en leur défaveur. Si le salaire est ici particulièrement visé, les autres prestations liées au contrat de travail (droit aux vacances, droit au salaire durant une période d'incapacité de travail, etc.) entrent aussi en ligne de compte pour déterminer s'il y a précarisation. Il convient de prendre en compte non seulement l'éventuelle réduction de salaire, mais également la dégradation des

conditions de travail n'ayant pas de répercussions directes sur le salaire (Boris Rubin, Commentaire LACI, n. 44 ad art. 16, p. 193).

**4.** Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 139 V 176 consid. 5.3, 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2, 122 V 157 consid. 1a). 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 139 V 176 consid. 5.2, 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C\_694/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2015 consid. 3.2).

Une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. 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 ; TF 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG], Bd. I [Art. 1-58], 1988, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, Commentaire LACI, n. 31 ad art. 30, p. 308).

**5.** En l'espèce, il n'est pas contesté que R.\_\_\_\_\_ a refusé la proposition de son employeur de réduire son taux d'activité de 100 % à 60 %.

Dans ces circonstances, il est invraisemblable que le licenciement ait été une simple éventualité. En effet, la différence entre l'évaluation de l'horaire nécessaire à la réalisation des tâches demandées (45 heures par mois) et le contrat de travail en vigueur au moment du licenciement (42,5 heures par semaine) est telle que l'intéressée ne pouvait pas de bonne foi imaginer qu'elle conserverait une activité à temps plein en cas de refus de sa part. En d'autres termes, le choix qui s'offrait à elle était clair et sans équivoque. La recourante pouvait prévoir que son comportement aurait pour conséquence son licenciement et acceptait ce risque, ce qu'elle a admis dans son acte de recours du 29 septembre 2017, plutôt que d'accepter un taux d'activité réduit dans l'attente de retrouver un autre emploi.

La comparaison du cahier des charges signé le 8 février 2016 et du document annoté lors de la séance du 27 janvier 2017 ne démontre pas que des tâches auraient été retirées comme l'intéressée le prétend. Les deux documents font état de tâches usuelles dans un service de comptabilité et sont en ce sens convenables. Le fait que le poste de la recourante n'ait pas été repourvu (cf. courrier de l'employeur du 4 mai 2017) constitue également un indice attestant de la nécessité de réévaluer l'activité de l'intéressée. S'agissant des allégations de la recourante quant au fait que l'avertissement reçu et sa contestation auraient été à l'origine de la dégradation de la situation, aucun élément au dossier ne permet de s'en convaincre. En effet, cet avertissement n'a jamais été évoqué par l'employeur comme motif de licenciement et la recourante n'a jamais prétendu qu'il ait fait l'objet de la discussion du 27 janvier 2017.

Même si la recourante était en désaccord avec son employeur sur la modification de son cahier des charges, ce motif n'était pas suffisant, au regard de l'assurance-chômage, pour justifier son refus de

s'engager à un taux d'activité de 60 %, taux qu'elle avait déjà connu lorsqu'elle a débuté son activité. En effet, comme l'observe à juste titre l'intimée, la réduction du taux d'activité et de la rémunération proposée par l'employeur aurait selon toute vraisemblance ouvert le droit à des indemnités compensatoires, dès lors que la réduction de rémunération était proportionnelle à la réduction du temps de travail (art. 16 al. 2 let. i et 24 LACI). Cet argument ne saurait par conséquent justifier le refus de prise d'emploi par la recourante, ni empêcher la poursuite des rapports de travail à un taux d'activité inférieur.

Il s'en suit que l'intéressée a refusé un emploi réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI sans s'être assurée d'un autre emploi. Elle s'est ainsi retrouvée au chômage par sa propre faute, s'exposant ainsi à une sanction au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. La décision attaquée doit dès lors être confirmée sur ce point.

**6. a)** La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité.

**b) aa)** La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3, troisième phrase, LACI). Le Conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension (art. 30 al. 3<sup>bis</sup> LACI). Faisant usage de cette délégation de compétence, le Conseil fédéral a édicté le barème de l'art. 45 al. 3 OACI, lequel prévoit une suspension 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. Par ailleurs, selon l'art. 45 al. 4 let. b OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 ; 123 V 150 consid. 3b).

Lorsque l'assuré se voit proposer un nouveau contrat de travail à des conditions moins intéressantes, il convient d'examiner si un refus entraînerait presque inévitablement son chômage. Dans une telle

situation, la faute ne saurait être qualifiée de moyenne (TF 8C\_295/2009 du 15 septembre 2009 consid. 4.2 ; TFA C 254/06 du 26 novembre 2007 ; C 230/01 du 13 février 2003 in DTA 2003 p. 248).

Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration ; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2, 126 V 75 consid. 6 ; TF 8C\_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 et 9C\_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

**bb)** Lorsque la suspension est motivée par le refus de l'assuré de prendre un travail susceptible de lui procurer un gain intermédiaire, la jurisprudence considère que le droit à l'indemnité de chômage ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et les indemnités compensatoires. Le chômeur qui accepte d'exercer une activité lui procurant un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain, à savoir la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire (art. 24 al. 1 et 3 LACI). En cas de refus de l'assuré d'accepter un travail convenable lui procurant un gain intermédiaire, le dommage subi par l'assurance-chômage correspond à la différence entre le montant de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit et celui de l'indemnité compensatoire. C'est pourquoi, en vertu du principe de la causalité, le droit de l'intéressé ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à cette différence (ATF 122 V 34 consid. 4c ; TF 8C\_631/2008 précité consid. 3.3.1).

**c) aa)** En l'espèce, la situation était parfaitement claire pour la recourante qui a admis avoir été licenciée à l'issue d'une séance visant à baisser son taux d'activité à 60 % pour une durée de travail estimée par l'employeur à quarante-cinq heures par mois et qui a expliqué que les documents relatifs à son licenciement avaient été préparés à l'avance.

Pour les motifs exposés ci-dessus (cf. consid. 5), la recourante ne peut pas soutenir de bonne foi que le licenciement était une simple

éventualité. En outre, le délai de résiliation était bref. Sans autre perspective ni expectative professionnelle, la recourante ne pouvait qu'être consciente que son attitude entraînerait son chômage, de sorte qu'elle est réputée avoir refusé un emploi convenable à un taux d'activité de 60 %.

L'intimée a ainsi fixé la sanction de base à trente-et-un jours, correspondant au minimum prévu par la loi en cas de faute grave. Elle n'a à juste titre pas retenu de circonstances atténuantes pouvant légitimer une réduction de la durée de suspension. En effet, les motifs permettant de s'écarter de la faute grave devant être admis restrictivement, il n'y a pas lieu de considérer que la situation subjective dans laquelle se trouvait l'intéressée par rapport à son employeur puisse constituer un tel motif. La recourante ne rend pas vraisemblable qu'elle se soit trouvée dans une situation comparable à du mobbing ou à des provocations continues de la part de l'employeur. D'une part l'avertissement reçu et resté sans suite ne porte que sur le travail de la recourante en rapport avec une erreur de facturation particulière, d'autre part, interpellée par la juge instructrice par avis du 25 juillet 2018, l'intéressée n'a pas indiqué si une procédure civile avait été engagée à l'encontre de son employeur suite au licenciement. Dans ces circonstances, les allégations de la recourante ne reposent que sur ses seules déclarations et ne sont pas corroborées par les éléments du dossier (pas de consultation auprès d'un médecin, pas d'absences, pas de démarches auprès d'une médiatrice, etc.) (cf. consid. 4 ci-dessus). Ainsi, en refusant un emploi convenable sans être assurée d'obtenir un nouveau travail, la recourante a commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI. Compte tenu du pouvoir d'appréciation de l'intimée en cette matière (cf. consid. 6b/aa ci-dessus), la suspension de base minimale de 31 jours ne prête pas flanc à la critique et doit dès lors être confirmée.

**bb)** Dans sa décision sur opposition, l'intimée a justifié le calcul de la suspension correspondant à la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité compensatoire conformément à la jurisprudence

précitée (cf. consid. 6a/bb ci-dessus). Vérifié d'office, le calcul de la sanction de dix-huit jours ne prête pas flanc à la critique.

**6. a)** En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 25 avril 2018 confirmée.

**b)** 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, dès lors que la recourante n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,  
la juge unique  
prononce :**

- I. Le recours est rejeté
- II. La décision sur opposition rendue le 25 avril 2018 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- R. \_\_\_\_\_,
- 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).

Le greffier :