

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 24 janvier 2020

Composition : M. NEU, juge unique
Greffier : M. Addor

Cause pendante entre :

F._____, à **G.**_____, recourante,

et

CAISSE DE CHÔMAGE SYNDICOM, à Berne, intimée.

Art. 30 al. 1 let. a LACI ; 44 al. 1 let. a et 45 al. 3 let. a OACI

E n f a i t :

A. **a)** F. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1969, travaillait à compter du 10 août 2009 en qualité d'ergothérapeute pour le compte de la Fondation S. _____ en exerçant son activité auprès de l'Ecole O. _____.

Le 21 avril 2016, l'assurée a fait l'objet d'un « avertissement avant licenciement » de la part de la direction de la fondation précitée, au motif qu'elle avait tenu, dans un courriel du 13 avril précédent, des propos inadmissibles à l'endroit d'une collègue, ce qui nuisait au climat de travail. D'autre part, il lui était fait grief d'avoir reproché à une autre de ses collègues, dans ce même courriel, d'avoir informé sa hiérarchie de ce conflit alors qu'elle n'avait fait que son devoir en regard de la situation.

Par courrier du 2 mai 2016, F. _____ a accusé réception de l'avertissement qui lui avait été notifié. Tout en admettant que son courriel avait été maladroit, elle indiquait être disposée à entrer dans une démarche de médiation et à s'engager à être une employée irréprochable à l'avenir.

Le 29 mai 2018, l'employeur de l'assurée lui a adressé un second avertissement en mentionnant les faits suivants :

« Le mercredi 25 avril 2018, le mercredi 9 mai 2018, le mardi 15 mai 2018, le vendredi 18 mai 2018, le mercredi 23 mai 2018 ainsi que le vendredi 25 mai 2018, nous avons constaté que vous n'étiez pas sur votre lieu de travail selon l'horaire convenu en début d'année scolaire, sans que votre hiérarchie en soit avertie. Ceci constitue un non-respect du cadre conventionnel, raison pour laquelle nous vous formulons un avertissement formel avant licenciement.

Les faits qui vous sont reprochés vous ont été explicités lors d'un entretien que vous avez ce jour en présence de votre responsable (...) et de la soussignée de droite. »

Par courrier du même jour, la Fondation S. _____ a signifié à F. _____ la résiliation des rapports de travail pour le 31 août 2018, le

terme de la résiliation ayant été reporté au 30 septembre 2018 (courrier du 31 août 2018) conformément à l'art. 2.10 de la convention collective de travail dans le secteur social parapublic vaudois. Outre les absences non excusées ou non signalées ayant motivé l'avertissement du 29 mai 2018, l'employeur a fait état d'une attitude inadéquate durable et répétée dans le cadre de conflits ayant opposé l'assurée à sa direction ou à des collègues. Il lui a également reproché son non-respect de la procédure de non-conformité et une attitude dénigrante vis-à-vis de ses collègues respectant cette procédure ou s'adressant à leur hiérarchie lors d'incidents ou de constats de dysfonctionnements. L'employeur concluait sa lettre en ces termes :

« L'ensemble de ces éléments ont un impact négatif sur le climat de travail au sein de votre équipe. Vos absences, ainsi que votre difficulté à instaurer un dialogue constructif lors de dissensions, mettent vos collègues dans une situation inconfortable et que nous estimons inacceptable. En étant témoins de vos absences répétées, ils se trouvent dans une position délicate, pouvant être source de souffrance, pris en étau entre vous et la hiérarchie mais également les collègues et les usagers, tiraillés entre se taire mais être complice ou signaler mais être colporteur. De plus, cela exige d'eux de devoir gérer les personnes qui vous cherchent, tout en n'ayant pas toujours les informations pour pouvoir le faire. »

Par courrier du 9 juin 2018, F. _____ a contesté le contenu de l'avertissement du 29 mai 2018 ainsi que le licenciement notifié le même jour, affirmant que les motifs retenus à son encontre étaient faux.

b) Le 9 juillet 2018, F. _____ a sollicité l'octroi d'indemnités de chômage à partir du 1^{er} octobre 2018 auprès de la Caisse de chômage Syndicom (ci-après : la Caisse ou l'intimée).

Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 2 octobre 2018, F. _____ a été engagée en qualité d'ergothérapeute par la société A. _____ SA à compter du 1^{er} janvier 2019.

Par décision du 27 novembre 2018, la Caisse a suspendu F. _____ dans son droit à l'indemnité pour une durée de dix jours dès le 1^{er} octobre 2018, lui faisant grief d'avoir donné, par son comportement, un

motif de résiliation à son employeur et d'être ainsi responsable de sa perte d'emploi. Elle a retenu une faute légère.

Le 3 janvier 2019, F._____ s'est opposée à cette décision. En substance, elle a fait valoir que son comportement professionnel et ses relations avec ses collègues avaient été irréprochables tout au long de son engagement au service de la Fondation S._____. Elle a ensuite contesté les faits qui lui avaient été reprochés dans le cadre des avertissements prononcés en 2016 et 2018 et indiqué avoir été choquée par les propos et l'attitude adoptés par son ancien employeur, ce qui avait justifié une incapacité de travail de trois jours. S'agissant de son engagement professionnel, elle a souligné qu'elle s'était toujours efforcée de satisfaire les exigences de son employeur vis-à-vis des clients et de leur famille, tout en adoptant une attitude cordiale à l'égard de ses collègues. Ces derniers lui avaient même manifesté leur soutien par une lettre (anonyme) adressée à la direction de la Fondation S._____. En conséquence, F._____ estimait que son licenciement était injustifié, si bien qu'il appartenait à la Caisse de réexaminer la situation à la lumière des éléments exposés.

Par décision sur opposition du 8 janvier 2019, la Caisse a rejeté l'opposition précitée et confirmé sa décision du 27 novembre 2018. Sur la base des éléments au dossier, elle a retenu que le comportement de l'assurée n'était pas irréprochable et que, globalement, elle n'avait pas fait tout son possible pour donner entière satisfaction à son employeur, si bien que celui-ci était légitimé à résilier les rapports de travail. Partant, elle s'était retrouvée au chômage par sa propre faute, ce qui justifiait la sanction prononcée à son endroit. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la faute devait être qualifiée de légère.

B. Par acte du 31 janvier 2019, F._____ a recouru contre la décision sur opposition du 8 janvier 2019 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud. En premier lieu, elle a répété qu'elle contestait les motifs invoqués à l'appui de son licenciement qu'elle qualifiait d'erronés, affirmant avoir fait preuve d'un comportement

adéquat durant toute sa carrière professionnelle. De plus, elle avait exercé sa profession avec dévouement pour donner entière satisfaction à son ancien employeur. L'environnement de travail s'était toutefois dégradé jusqu'à devenir hostile, la plaçant dans une situation difficile. Elle a par ailleurs fait savoir qu'elle ne souhaitait pas être confrontée à son ancien employeur. En outre, sa démarche ne visait pas l'obtention de gains financiers mais procédait du souhait de ne pas voir sa réputation professionnelle entachée. Elle demandait dès lors d'être « libérée de l'accusation de licenciement par [s]a propre faute. »

Dans sa réponse du 18 février 2019, la Caisse a déclaré s'en remettre à justice.

En réplique du 7 mars 2019, F. _____ a indiqué qu'elle n'avait pas d'explications complémentaires à apporter ni de réquisitions à formuler. Elle a indiqué avoir produit toutes les pièces établissant, à ses yeux, que son licenciement était injustifié.

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 ; BLV 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 porte sur le point de savoir si la suspension du droit à l'indemnité de chômage de dix jours prononcée par l'intimée à l'encontre de la recourante est justifiée quant à son principe, le cas échéant quant à sa quotité.

3. a) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré 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 induire son chômage, ou à en prolonger la durée. 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 ; TF 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, lorsqu'il adopte un comportement inadéquat sur le lieu de travail, à l'égard de ses collègues ou de sa hiérarchie, lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable ou encore en cas d'incompatibilité caractérielle (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA 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, Schulthess 2014, p. 306, ch. 24 et 26 ad art. 30 et les références citées ; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci après : Bulletin LACI], 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. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (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 ; Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 30 ; Boris Rubin, op. cit, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

4. a) 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

b) 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, dont la portée est toutefois 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 ; 121 V 204 consid. 6c et les références citées). 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 ; 130 I 180 consid. 3.2 ; 125 V 193 consid. 2 ; TF 9C_694/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.2).

5. a) En l'occurrence, l'intimée a prononcé une suspension de dix jours à l'encontre de la recourante, estimant qu'elle avait adopté un comportement inadéquat qui avait provoqué la rupture des rapports de travail. Pour sa part, la recourante conteste toute faute.

Se pose donc en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle s'est trouvée sans travail par sa propre faute.

b) A l'examen des pièces au dossier, il convient de retenir que tel est le cas et que c'est dès lors à juste titre que l'intimée a prononcé une suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. Il peut en effet être retenu comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante prévalant en droit des assurances sociales que, malgré un avertissement formel le 21 avril 2016, l'assurée a adopté un comportement de nature à rendre les rapports de travail intenable.

Dans son courrier d'avertissement du 21 avril 2016, l'employeur a émis à l'encontre de l'assurée des griefs relatifs à sa conduite. Il a en particulier reproché à l'intéressée d'avoir tenu, dans un courriel du 13 avril 2016, des propos accusateurs à l'égard d'une collègue avec laquelle elle était en conflit. L'employeur a également souligné que la situation décrite dans ce courriel n'était pas nouvelle et que la direction précédente avait souhaité qu'une médiation soit mise en place afin de régler ce différend, démarche à laquelle l'assurée avait jusqu'ici refusé de s'associer. Il lui a par ailleurs fait grief d'avoir reproché à une autre de ses collègues, dans ce même courriel, d'avoir informé sa hiérarchie de ce conflit alors qu'elle n'avait fait que son devoir en regard des circonstances. Une fois ces constats posés, l'employeur sommait l'assurée d'amender son comportement en s'abstenant d'envenimer la situation et de prendre à partie son équipe. Il concluait son avertissement en indiquant

qu'en cas de non-respect de sa part, il serait dans l'obligation de mettre un terme au contrat de travail.

Les griefs formulés par l'employeur dans le courrier d'avertissement du 21 avril 2016 sont précis et clairement explicités, à satisfaction des réquisits jurisprudentiels en la matière (cf. considérant 3c ci-dessus). Les conséquences d'une absence d'amélioration ont également été posées sans ambiguïté, de sorte que l'assurée ne pouvait ignorer le risque de licenciement en cas d'absence d'amélioration. Tout au moins devait-elle s'attendre à être congédiée si elle ne faisait pas d'efforts.

L'assurée a fait l'objet d'un second avertissement en date du 29 mai 2018, dans lequel l'employeur lui reprochait des absences non excusées, respectivement de ne pas en avoir informé ses collègues directs et indirects. Le même jour, il lui a signifié son licenciement. Outre les motifs invoqués dans l'avertissement du 29 mai 2018, l'employeur a fait état d'une attitude inadéquate durable et répétée dans le cadre de conflits ayant opposé l'assurée à sa direction ou à des collègues. Il lui a également reproché son non-respect de la procédure de non-conformité et une attitude dénigrante vis-à-vis de ses collègues respectant cette procédure ou s'adressant à leur hiérarchie lors d'incidents ou de constats de dysfonctionnements.

c) Force est de constater que l'attitude globale de l'assurée n'a pas été adéquate compte tenu de son statut d'employée. Aucun des arguments soulevés par la recourante ne permet de retenir que son licenciement serait dû à un autre motif que son comportement, étant précisé que la qualité de son travail n'est pas réellement mise en cause. Ses affirmations selon lesquelles les faits ayant motivé son licenciement seraient erronés n'emportent pas la conviction. Simples allégations, elles ne sont corroborées par aucun élément objectif figurant au dossier. Tel que constitué, celui-ci fait plutôt état d'un conflit opposant la recourante à certains de ses collègues dans le cadre d'un environnement de travail difficile et dont la direction de son ancien employeur avait connaissance. En pareilles circonstances, celui-ci était en droit de lui donner des

instructions particulières sur l'exécution du travail et la conduite à adopter, et il était du devoir de la recourante de les observer, selon les règles de la bonne foi (art. 321d CO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220]). On ne peut pas non plus suivre la recourante lorsqu'elle affirme que les relations avec ses collègues de la Fondation S._____ étaient irréprochables. Les éléments apportés par la recourante à cet égard ne suffisent pas à remettre sérieusement en question les reproches de l'employeur. De même, elle laisse sans offre de preuve ses assertions s'agissant du comportement de la direction à son égard (cf. courrier d'opposition du 3 janvier 2019). Tout au plus peut-on admettre l'existence de tensions persistantes au sein de l'environnement professionnel dans lequel la recourante exerçait son activité. Or, de jurisprudence constante (cf. considérant 3b ci-dessus), il y a perte fautive d'emploi lorsque l'employé présente un caractère au sens large qui rend les rapports de travail intenable ou lorsqu'il manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, ce qui paraît être le cas en l'espèce. De surcroît, en ne se trouvant pas sur son lieu de travail selon l'horaire convenu et sans que sa hiérarchie en soit avertie, alors qu'elle était sous le coup d'un avertissement fondé sur un comportement inadapté, la recourante n'a clairement pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour éviter le risque assuré par l'assurance-chômage (cf. considérant 3b ci-dessus).

d) Au vu de ce qui précède, c'est de manière convaincante que l'employeur a fait valoir que le comportement inapproprié de l'assurée a nui au bon fonctionnement de l'institution qui l'employait et fortement dégradé les relations professionnelles et que c'est en raison de ces éléments que le licenciement avait eu lieu. Par ses agissements, la recourante a créé un climat de travail intenable, légitimant une rupture des liens de confiance. Un tel comportement est de nature à avoir conduit, au degré de la vraisemblance prépondérante, à son licenciement. Le certificat de travail établi par l'employeur le 3 octobre 2018 ne lui est au demeurant d'aucun secours, notamment dans la mesure où il n'aborde aucunement la question des relations sociales de la recourante au sein de l'Ecole O._____, problématiques et déterminantes en l'espèce. En outre,

il n'est pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans cet exercice, souhaitant éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur quête d'un nouvel emploi. En tous les cas, pris isolément, ce certificat ne permet pas de renverser la situation en faveur de la recourante et de reconnaître comme établi au degré de la vraisemblance prépondérante que son licenciement est dû à d'autres facteurs que son comportement au travail.

e) Il suffit pour être en présence d'une perte fautive d'emploi au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI, que l'employé ait donné à son employeur un motif de licenciement, alors qu'il aurait pu être évité si l'intéressé avait fait preuve de la diligence voulue. Dès lors que tel est le cas en l'espèce, l'intimée n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant que la recourante était responsable de son chômage et en rendant une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

6. La suspension étant fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de se prononcer sur la quotité de la suspension.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI, troisième phrase). Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours, 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. 3 let. a à c OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle

de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (Boris Rubin, op. cit., p. 328, ch. 110 ad art. 30 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1)

Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI, c'est le type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, avec pour conséquence une suspension d'une durée minimale de 31 jours. D'après la Haute Cour, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (TFA C 73/99 du 1^{er} octobre 1999 consid. 2a). Dans les cas de faute grave, la jurisprudence a indiqué qu'il convenait de partir du milieu de la fourchette (soit 45 jours) et de diminuer le nombre de jours de sanction ou de l'augmenter en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3c ; Boris Rubin, op. cit., p. 330, ch. 118 et 119 ad art. 30).

En l'occurrence, l'intimée a renoncé à retenir une faute grave, mais a, au contraire, estimé que la faute commise par la recourante devait être qualifiée de légère et fixé la suspension à dix jours. Une suspension de dix jours est favorable à l'assurée, compte tenu de la perte fautive d'emploi qui lui est reprochée. Il n'y a cependant pas lieu en l'espèce de remettre en cause l'appréciation de l'intimée qui tient compte de ce que la qualité du travail n'a pas été remise en question par l'employeur. L'assurée a en outre rapidement retrouvé du travail, réduisant ainsi le dommage.

7. Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

8. 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, au demeurant non représentée par un mandataire professionnel, n'a pas eu gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.

- II.** La décision sur opposition rendue le 8 janvier 2019 par la Caisse de chômage Syndicom est confirmée.

- III.** Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Mme F. _____,
- Caisse de chômage Syndicom,
- 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 :