

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 22 octobre 2021

Composition : Mme DURUSSEL, juge unique
Greffière : Mme Lopez

Cause pendante entre :

L._____, à [...], recourante, représentée par Me Sandro Brantschen,
avocat à Lausanne,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Division juridique, à Lausanne,
intimée.

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

E n f a i t :

A. L._____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en 1958, a été employée dès le 27 avril 2015 en qualité de vendeuse auprès de Z._____ SA.

L'assurée et l'employeur ont signé une « convention de résiliation » datée du 4 août 2020 prévoyant notamment que les parties mettaient fin d'un commun accord aux rapports de travail avec effet au 4 août 2020 et que l'assurée avait droit à sa rémunération jusqu'à cette date. Dans le préambule, il était précisé que les points de la convention étaient réglés sur la base de récents échanges et que le rapport de confiance entre les parties avait été rompu à la suite d'actions récentes de l'employée.

Le 7 août 2020, l'assurée s'est inscrite en tant que demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) et a sollicité l'octroi d'indemnités journalières de chômage dès son inscription. Dans le formulaire de demande d'indemnités de chômage, elle a indiqué que la résiliation du contrat de travail était intervenue d'un commun accord entre les parties « de suite ».

Le 14 août 2020, l'assurée, représentée par Me Sandro Brantschen, a écrit à l'employeur pour contester la convention de résiliation du 4 août 2020, en faisant notamment valoir que cette convention constituait un licenciement avec effet immédiat déguisé, qui était injustifié. Elle a en outre demandé la délivrance d'un certificat de travail.

Le 19 août 2020, l'employeur a établi un certificat de travail précisant notamment que l'assurée avait quitté la société d'un commun accord à la suite d'un événement ayant rompu le lien de confiance.

Dans l'attestation de l'employeur daté du 3 septembre 2020, Z._____ SA a indiqué que le contrat de travail avait été résilié par

l'employeur le 4 août 2020 pour le jour même. Comme motif de résiliation, il a mentionné un commun accord par convention.

Le 9 septembre 2020, l'assurée a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] d'une requête de conciliation dirigée contre l'ancien employeur. Dans le résumé des faits, elle a indiqué que Z._____ SA lui avait fait signer une convention de départ le 4 août 2020, après avoir découvert qu'elle avait emporté des denrées périmées. Elle a fait valoir que la convention n'était pas valable dès lors qu'elle n'avait pas disposé d'un délai de réflexion et que la convention ne comportait pas la moindre concession de la part de l'employeur. Cette convention constituait en réalité un licenciement avec effet immédiat déguisé, qui était contesté tant pour des motifs de forme que de fond. Concernant l'acte reproché, elle a précisé qu'il avait été approuvé préalablement par le responsable du rayon concerné et a décrit comme il suit le déroulement des faits :

- « - Elle en a avisé le responsable du rayon concerné, qui lui a indiqué qu'il allait le débarrasser.
- Une semaine plus tard, le 28 juillet 2020, cette marchandise périmée se trouvait toujours au frigo.
- Le mardi 29 juillet 2020, la requérante en a à nouveau parlé audit responsable, qui lui a indiqué qu'il n'avait pas eu le temps de débarrasser ces denrées.
- Au cours de cette discussion, la requérante a demandé à ce responsable si la marchandise était dévalorisée et si elle pouvait ainsi être emportée, ce à quoi il lui a été répondu par l'affirmative.
- Une collègue de la requérante était présente à cette occasion. »

L'assurée a conclu à la condamnation de l'ancien employeur à lui verser le montant brut de 15'506 fr. 85, correspondant au versement de son salaire durant le délai de congé de deux mois (du 4 août au 31 octobre 2020) et de la part de son treizième salaire sur la base de l'art. 337c al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), ainsi qu'au remboursement de 919 fr. 95 déduit par l'employeur pour des jours de vacances prétendument pris en trop. Elle a aussi réclamé une indemnité au titre de l'art. 337c al. 3 CO d'un montant net de

10'161 fr. 65, qu'elle a réduit à 9'411 fr. 65 pour rester dans la compétence du tribunal de prud'hommes. La modification du certificat de travail a aussi été demandée, en particulier la suppression de la mention de la fin du contrat d'un commun accord à la suite de la rupture du lien de confiance.

Invitée par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) à exposer son point de vue sur la résiliation du contrat de travail, l'assurée a répondu le 16 octobre 2020, en produisant divers documents, dont une lettre non datée à sa conseillère à l'ORP dans laquelle elle a écrit notamment ce qui suit :

« Je vous fais parvenir quelques documents de mon Avocat.
J'ai mis en route une procédure car je trouve cela exagéré de me licencier pour un produit périmé de 5 semaines.
Je ne suis d'accord avec leur façon de faire et de virer la personne c'est caduc.
Je travaille depuis 38 ans et je n'ai jamais eu de problème avec mes employeurs.
Je n'ai pas eu une mauvaise intention de prendre ce petit bout de fromage sans l'accord de mon collègue, et je ne suis pas sortie du magasin pour revenir le chercher.
Piégée par des caméras, sans avoir eu un briefing à ce sujet.
Pour tout dire tout le personnel fait ça depuis l'ouverture du magasin.
On ne jette pas, on dévalorise la marchandise et on jette ou on donne. »

Une audience de conciliation, qui s'est tenue le 27 octobre 2020 devant le président du tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...], a abouti à la conclusion d'un accord prévoyant en particulier que l'employeur se reconnaissait débiteur de l'assurée d'une indemnité de 10'000 fr., qu'une nouvelle version du certificat de travail final serait remise à l'assurée, et que les parties confirmaient n'avoir plus aucune prétention à faire valoir l'une contre l'autre du chef de leurs rapports de travail, tant sur les plans civil et pénal.

Le 3 novembre 2020, l'assurée a adressé une copie de la transaction judiciaire à la Caisse, en précisant que l'indemnité perçue constituait un aveu de responsabilité de l'employeur et que sa pénalité devait en conséquence être diminuée.

Par décision du 10 novembre 2020, la Caisse a reporté le début du délai-cadre d'indemnisation au 13 octobre 2020, en raison de l'indemnité de 10'000 fr versée par l'employeur, qui représentait, selon l'ancien salaire de l'assurée, deux mois et six jours ouvrables de délai de congé.

Dans un courriel du 11 novembre 2020, l'assurée a contesté cette décision en alléguant notamment que l'indemnité avait été versée pour un licenciement abusif et qu'elle constituait une sorte d'aveu de responsabilité de l'employeur.

Par décision du 11 novembre 2020, la Caisse a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-deux jours dès le 13 octobre 2020, au motif qu'elle s'était retrouvée au chômage par sa faute. La Caisse a estimé que par son comportement, l'assurée avait donné à son employeur un motif valable de résilier le contrat de travail et qu'elle portait donc une responsabilité dans la perte de son emploi.

Par courrier du 7 décembre 2020, l'assurée s'est opposée à la décision du 10 novembre 2020 relative au report du délai-cadre d'indemnisation et a demandé que son droit aux prestations soit maintenu au 7 août 2020.

Par courrier du 8 décembre 2020, l'assurée a fait opposition à la décision du 11 novembre 2020 relative à la suspension de son droit aux indemnités de vingt-deux en demandant l'annulation de la suspension. Elle a reproché à la Caisse d'avoir retenu un chômage fautif sur la seule base des déclarations de l'ancien employeur, alors qu'il y avait une multitude de documents infirmant sans conteste les prétendus griefs formulés par l'ancien employeur. Elle a précisé que le fait que l'employeur avait accepté de verser une indemnité de 10'000 fr. confirmait qu'il assumait la responsabilité du licenciement, d'autant plus qu'il n'avait pas assorti le versement de l'indemnité de réserves selon lesquelles le

paiement interviendrait « à bien plaire » ou « sans reconnaissance de responsabilité ». Il en allait de même du certificat de travail élogieux délivré par l'ancien employeur.

Par décision sur opposition du 21 mai 2021, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assurée et confirmé sa décision du 11 novembre 2020. Elle a retenu que le comportement inapproprié de l'assurée (même si l'ampleur de sa gravité était discutable et n'avait pas été tranchée par le tribunal de prud'hommes par accord de l'assurée), avait été à l'origine de la volonté de l'employeur de la licencier et qu'elle portait ainsi la responsabilité de la perte de son emploi. La Caisse a retenu une faute moyenne et confirmé la durée de la suspension de vingt-deux jours.

Par décision sur opposition du 15 juin 2021, la Caisse a admis l'opposition de l'assurée du 7 décembre 2020 contre la décision du 10 novembre 2020 et fixé le début du délai-cadre d'indemnisation au 7 août 2020.

B. Par acte du 15 juin 2021, L._____, représentée par Me Sandro Brantschen, a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition du 21 mai 2021, en concluant à son annulation. Elle a fait valoir que la décision attaquée était insuffisamment motivée, dans la mesure où l'intimée n'expliquait pas en quoi son comportement serait fautif, qu'elle n'examinait pas le caractère justifié ou injustifié du licenciement, et qu'elle ne discutait pas les arguments mis en avant par la recourante à l'appui du caractère non fautif de son licenciement. Elle a rappelé que l'ancien employeur avait accepté de verser une indemnité de 10'000 fr. sans prévoir de réserves selon lesquelles le paiement serait intervenu « à bien plaire » ou « sans reconnaissance de responsabilité » ce que font systématiquement les employeurs s'estimant non fautifs et qu'il a délivré un certificat de travail final particulièrement élogieux, ce qu'il n'aurait pas fait s'il considérait que la recourante était fautive. Selon la recourante, ces deux éléments

démontraient que le licenciement était injustifié et qu'aucune faute ne pouvait lui être imputé.

Dans sa réponse du 25 juin 2021, l'intimée a proposé le rejet du recours.

Par courrier du 1^{er} juillet 2021, la recourante a confirmé ses conclusions.

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 bienfondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de vingt-deux jours en raison de son licenciement.

3. a) 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, et d'éviter le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c et les références ; TF C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). Les personnes qui revendiquent des prestations de l'assurance-chômage ou qui envisagent de le faire doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI).

b) Selon 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. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation 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.

Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Il suffit que son comportement 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 (TF 8C_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3). Un tel lien fait en revanche défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la

promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (TF 8C_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

c) 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 242 consid. 1).

4. a) Dans un premier moyen de nature formelle, la recourante reproche à l'intimée de ne pas avoir suffisamment motivé la décision litigieuse et de ne pas avoir évoqué ni discuté des arguments qu'elle avait soulevés au stade de l'opposition dans le but de démontrer le caractère non fautif de son licenciement.

b) Aux termes de l'art. 49 al. 3 LPGA, l'assureur doit motiver ses décisions si elles ne font pas entièrement droit aux demandes des parties. Cette obligation, qui découle également du droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), a pour but que le destinataire de la décision puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'instance de recours soit en mesure, si elle est saisie, d'exercer pleinement son contrôle. Pour répondre à ces exigences, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et arguments invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue de la procédure (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1 et les

arrêts cités). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond. Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 135 I 279 consid. 2.6.1).

c) En l'espèce, on comprend de la décision attaquée que l'intimée a retenu que la recourante avait adopté un comportement fautif, à l'origine de son licenciement, en emportant de la marchandise périmée du magasin dans lequel elle travaillait. Elle a ainsi implicitement écarté les arguments soulevés par la recourante dans le but de démontrer le caractère non fautif de son licenciement. Une violation de l'art. 29 al. 2 Cst. ne saurait être retenue, même si la motivation de la décision attaquée est certes sommaire. A noter que la recourante a pu faire valoir l'entier de ses moyens dans le cadre de la présente procédure, de sorte qu'une éventuelle violation de la disposition précitée aurait de tout manière dû être considérée comme réparée.

5. a) En l'occurrence, il y a lieu d'admettre que le licenciement de la recourante est intervenu à la suite d'un comportement fautif de sa part. Il est établi qu'elle a été licenciée pour avoir emporté un produit apparemment périmé. Dans ses premières déclarations, sur lesquelles il y a lieu de se baser conformément à la jurisprudence (ATF 121 V 45 consid. 2a et les références), la recourante a admis avoir pris un fromage sans l'accord de son collègue (cf. sa lettre à sa conseillère à l'ORP transmise le 16 octobre 2020 à l'intimée). Elle a en outre déclaré qu'elle trouvait excessif d'avoir été licenciée pour un produit périmé de cinq semaines. Il est ainsi constant qu'elle a été licenciée par son employeur avec effet immédiat car elle a emporté un produit vraisemblablement périmé sans autorisation. C'est donc bien son comportement qui a donné lieu à son

licenciement. Confrontée à ces faits par l'employeur, elle a accepté de signer une convention de résiliation d'un commun accord avec effet immédiat qui précise en outre que cette résiliation intervient en raison de la rupture du lien de confiance de son employeur. On n'imagine pas qu'elle ait pu signer cette convention sans qu'elle n'admette avoir commis une faute justifiant son licenciement immédiat. On relèvera qu'elle a indiqué avoir été « piégée » par des caméras, ce qui dénote également qu'elle savait qu'elle avait adopté un comportement répréhensible.

Il ressort par ailleurs du dossier que le certificat de travail du 19 août 2020 établi initialement par l'employeur indique que la recourante a été licenciée à la suite de la rupture du lien de confiance de l'employeur envers l'employée. Il a été modifié à la faveur de la transaction signée en audience devant le tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] afin que cette mention soit supprimée. Le nouveau certificat de travail, établi dans le cadre d'une procédure de conciliation, ne fait qu'enlever cette indication et ne donne pas de nouveau motif justifiant la fin des relations de travail.

On constate encore que la transaction judiciaire termine par une déclaration selon laquelle les parties n'ont plus aucune prétention à faire valoir tant sur le plan civil que pénal. Ce dernier point veut exclure une éventuelle poursuite pénale, ce qui montre que la recourante a craint le dépôt d'une éventuelle plainte pénale pour ses actes et tend à confirmer qu'elle savait qu'ils étaient répréhensibles et pouvaient éventuellement faire l'objet d'une procédure pénale.

L'ensemble de ces éléments démontre que la recourante a eu un comportement répréhensible, à savoir la substitution d'un produit alors qu'elle était engagée comme vendeuse, qui est à l'origine de son licenciement.

Le fait qu'un très bon certificat de travail lui ait été délivré n'est pas un élément à lui seul de nature à mettre en doute les constatations qui précèdent, d'autant plus qu'un certificat de travail doit

refléter l'activité, les prestations et la conduite du travailleur tout au long des rapports de travail et ne pas se limiter aux faits ayant conduit à la fin du contrat de travail. Il n'est en outre pas rare que les employeurs fassent preuve de bienveillance dans la rédaction des certificats de travail afin d'éviter à leur ancien employé des difficultés trop importantes dans leur recherche d'un nouvel emploi.

b) La recourante soutient aussi que l'employeur aurait reconnu sa responsabilité puisqu'il lui a octroyé une indemnité. Il s'agit dès lors de déterminer la nature de dite indemnité pour résiliation anticipée des rapports de travail, à savoir si elle est fondée sur l'art. 337c al. 1 ou al. 3 CO.

L'art. 337c al. 1 CO prévoit une indemnité en faveur de l'employé dont le contrat a été résilié de façon immédiate sans justes motifs. La résiliation immédiate injustifiée met fin au contrat. Le travailleur a cependant droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports avaient pris fin à l'échéance du délai légal de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Cette disposition ne consacre pas un droit au salaire, mais à une indemnité, soit une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail, au sens de l'art. 11 al. 3 LACI (Rubin, op. cit., n° 25 et 34 ad art. 11).

L'art. 337c al. 3 CO concerne également le cas du licenciement immédiat sans justes motifs et consacre une indemnité supplémentaire accordée au travailleur. Cette indemnité a toutefois un but punitif et réparateur et s'apparente ainsi à une peine conventionnelle. A ce titre, elle ne fait pas partie du salaire déterminant et les cotisations sociales ne sont pas dues, contrairement aux indemnités versées sur la base de l'art. 337c al. 1 CO (ATF 135 III 405 consid. 3.1 et 123 III 391 ; Rubin, op. cit., n° 34 ad art. 11).

On peut relever que la convention signée devant le président du tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de [...] mentionne juste la reconnaissance de l'employeur de devoir verser une indemnité mais ne

précise pas à quel titre. La transaction ne revient pas sur la convention de résiliation portant le terme de la résiliation au 4 août 2020 ; il s'agit donc bien d'un licenciement avec effet immédiat au 4 août 2020 (le terme étant aussi fixé à cette date dans le certificat de travail). La transaction accorde une indemnité sans réserver la déduction de cotisations sociales ; il ne s'agit donc a priori pas de l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 1 CO. Ce montant ne correspond pas à deux fois le salaire net, ni à deux fois le salaire brut, ce qui infirme également la thèse d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO (compte tenu du délai de résiliation de deux mois), mais correspond au montant, en arrondi, requis par la recourante à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. La recourante semble avoir en revanche renoncé à une indemnité pour perte de gain à la suite d'une résiliation anticipée du contrat sans justes motifs (art. 337c al. 1 CO).

L'indemnité versée par l'employeur semble ainsi constituer une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Vu l'absence d'indication sur les motifs justifiant le versement de cette indemnité, on peut tout au plus déduire que l'employeur a considéré, dans le cadre de pourparlers transactionnels, que l'existence de justes motifs permettant un licenciement immédiat pourrait être valablement contestée dès lors qu'en tant que mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Ceci ne modifie toutefois en rien le fait que le licenciement est dû au comportement de la recourante. Il n'y a nul besoin d'être en présence d'une faute justifiant un licenciement immédiat pour justes motifs, seul un comportement justifiant un licenciement étant suffisant pour suspendre le droit aux indemnités de chômage.

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

a) En vertu de l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder soixante jours par motif de suspension. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de un à quinze jours

en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (let. c).

b) En l'occurrence, si la procédure devant le tribunal de prud'hommes s'est terminée par une transaction et n'a ainsi pas permis d'établir l'existence d'un motif de licenciement avec immédiat ou une faute grave de la recourante, il n'en demeure pas moins que le comportement critiquable de la recourante a entraîné son licenciement. En qualifiant la faute de gravité moyenne et en fixant la durée de la suspension à vingt-deux jours, l'intimée a tenu compte de manière adéquate des circonstances du cas d'espèce et n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

7. a) En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition entreprise confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne le prévoyant pas (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 21 mai 2021 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Sandro Brantschen (pour la recourante),
- 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 :