

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 17 janvier 2025

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique
Greffière : Mme Vulliamy

Cause pendante entre :

R. _____, à [...], recourante, représentée par Me Milena Chiari, avocate à Lausanne,

et

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

Art. 30 al. 1 let. a et al. 3 LACI ; 44 al. 1 let. b et 45 al. 3 let. c et al. 4 let. a OACI

E n f a i t :

A. R. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], mère d'un enfant né le [...], a travaillé au sein de l'étude [...] Sàrl à 100 % du 14 janvier 2019 au 31 janvier 2023. Elle a résilié son contrat de travail dans le délai de congé conventionnel, soit avec effet au 31 janvier 2023, par courriel du 28 octobre 2022.

Elle s'est inscrite comme demandeuse d'emploi à 100 % auprès de l'Office régional de placement de [...] le 25 janvier 2023 et a sollicité le versement des prestations dès le 1^{er} février 2023. Dans sa demande d'indemnité de chômage remplie le 17 février 2023, l'assurée a indiqué avoir résilié son contrat de travail en raison de son incapacité à continuer, après son congé maternité, son activité professionnelle à [...] au vu des horaires de travail et des trajets qui étaient incompatibles avec les horaires de la crèche de son fils.

Faisant suite à un courrier du 22 février 2023 de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], lui demandant de fournir des explications écrites et détaillées sur les raisons qui l'avaient amenée à résilier son contrat de travail, l'assurée a expliqué, par courrier du 28 février 2023, qu'à l'exception de rares occasions où le télétravail était autorisé, l'exercice de son travail s'effectuait directement dans les locaux de l'étude à [...]. Ses horaires de travail étaient flexibles dans une certaine mesure (pas de timbrage) et oscillaient entre les horaires suivants : arrivée le matin entre 8h et 8h30 et départ le soir entre 19h et 21h, voire plus tard en cas d'urgences. Elle a précisé que, étant domiciliée à [...], elle partait le matin aux alentours de 7h et rentrait au plus tôt à 20h. Après être tombée enceinte au mois de février 2022, elle a inscrit son futur enfant dans une crèche proche de son domicile tout en constatant que les horaires des crèches étaient incompatibles avec ses horaires de travail dès lors qu'elles fermaient au plus tard à 18h30. Elle a précisé que son employeur ne lui offrait pas la possibilité de modifier ses horaires dans la mesure où ces derniers étaient les horaires usuels dans son domaine d'activité. Elle a expliqué qu'elle avait démissionné de son emploi en

octobre 2022 pour la fin de son congé maternité au 25 janvier 2023 et qu'on ne pouvait exiger de sa situation de jeune mère de conserver son ancien emploi.

Par décision du 3 mars 2023, la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité chômage pendant trente et un jours à compter du 1^{er} février 2023 au motif que les arguments avancés ne permettaient pas de qualifier son ancien emploi de non-convenable et qu'elle portait dès lors une responsabilité dans la perte de son travail.

Le 29 mars 2023, l'assurée, désormais représentée, s'est opposée à cette décision en concluant à son annulation et à l'octroi d'indemnités dès le 1^{er} février 2023. Elle a exposé qu'il n'était pas contesté qu'elle avait résilié son contrat de travail de son propre chef à cause de l'incompatibilité de son cahier des charges (en particulier les horaires de travail importants et l'impossibilité d'effectuer du télétravail) avec son rôle de mère célibataire. Elle a évoqué des horaires liés à ceux de ses clients et des départs le soir qui intervenaient rarement avant 18h. Elle a précisé avoir fait tout son possible pour trouver un système de garde le plus rapidement possible, ayant fait une demande le 22 août 2022 déjà pour deux jours de crèche, mais qu'au vu des horaires de garderie (7h à 18h), elle devait partir tous les jours au plus tard à 16h58 de l'étude, ce qui était illusoire dans son métier d'[...]. Elle a enfin exposé avoir été en mesure de trouver un emploi au sein de l'[...] pour le 1^{er} juin 2023 à 80 % avec des horaires flexibles qui lui permettaient d'aller chercher son fils à la garderie pendant les heures d'ouverture mettant ainsi tout en œuvre pour abréger sa période de chômage. A l'appui de son opposition, elle a produit différentes pièces dont notamment l'enregistrement de son temps de travail à l'étude pour les mois de juin 2021 à août 2022.

Par courriel du 20 juin 2023, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) a requis auprès de la mandataire de l'assurée des renseignements complémentaires au sujet de sa situation,

notamment de savoir si le père de l'enfant, domicilié à la même adresse que l'assurée, pouvait en assumer la garde et pour quelles raisons il ne pouvait pas récupérer l'enfant à la garderie.

Le 26 juin 2023, l'assurée a répondu, sous la plume de sa mandataire, qu'elle n'était pas mariée avec le père de son enfant et qu'ils n'avaient dès lors pas de devoir de solidarité l'un envers l'autre. Elle a ensuite exposé que le père de l'enfant était employé au sein d'une entreprise basée à [...] en qualité de « [...]», soit une position de cadre supérieur à laquelle il devait « consacrer tout le temps nécessaire pour mener à bien les tâches qui lui ont été attribuées » selon l'art. 3 de son contrat de travail et l'attestation de son employeur produits en annexe. L'assurée a en outre expliqué que le père n'était pas en mesure d'assumer la garde de son fils en lieu et place de la crèche et qu'une réduction de son taux de travail n'était pas envisageable. Elle a encore précisé qu'il lui arrivait de travailler les week-ends et jours fériés, qu'il était amené à se rendre à l'étranger pendant plusieurs jours et à travailler selon les fuseaux horaires asiatique ou américain. Ainsi, ses journées de travail débutaient avant 7h ou se terminaient après 18h selon les sujets à traiter, ce qui ne lui permettait pas de récupérer son fils à la crèche de manière quotidienne ou à tout le moins de manière fréquente et planifiée.

Par décision sur opposition du 4 août 2023, la Caisse a rejeté l'opposition formée par l'assurée et confirmé la décision contestée. Elle a fait valoir que le père de l'enfant avait été engagé comme « [...]» le 1^{er} octobre 2022 et qu'il était dès lors déjà conscient des horaires de la crèche et de l'irrégularité des horaires de son emploi. Elle a encore allégué que l'assurée n'avait pas pris contact avec son ancien employeur pour lui faire part de ses besoins en lien avec la garde de son enfant et n'avait nullement cherché de solution pour qu'une coordination soit possible. Enfin, la Caisse a rappelé que l'assurée devait se comporter comme s'il n'y avait pas d'assurance-chômage et qu'en outre il n'appartenait pas à cette assurance de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés.

B. Par acte du 11 septembre 2023, R. _____ a, sous la plume de sa mandataire, recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal en concluant à sa réforme en ce sens que la décision du 3 mars 2023 était annulée et que son droit aux indemnités courrait dès le 1^{er} février 2023. Aux arguments déjà évoqués lors de la procédure administrative, la recourante a précisé que le contrat de travail du 1^{er} octobre 2022 de son compagnon n'était qu'une formalisation d'une fonction qu'il occupait déjà depuis 15 mois. Elle a également produit une attestation du 8 septembre 2023 établie par son ancien employeur selon laquelle aucune coordination entre le temps de travail et les horaires de la crèche n'était possible, pas plus qu'une diminution du taux de travail. Elle a ensuite reproché à l'intimée de ne pas avoir instruit la question de savoir si son compagnon avait déjà des horaires irréguliers lors de son précédent poste au sein de la même entreprise, ni le fait de savoir si son ancien employeur aurait permis des allègements d'horaires et qu'il fallait dès lors tenir ces allégations comme établies. Elle a fait valoir que sa situation était différente de celles retenues dans les arrêts TFA C 169/02 et ACH19/20-134/2020 du 24 novembre 2020 car elle avait fait le nécessaire pour trouver une solution de garde pour son fils. Elle a conclu en disant qu'au moment de résilier son contrat de travail, son activité, telle que définie par ses horaires, ne convenait plus à sa situation familiale et ne lui permettait plus de faire face à ses devoirs d'assistance envers son enfant.

Dans sa réponse du 23 octobre 2023, l'intimée a fait valoir que la recourante n'avait pas fait tout son possible pour trouver un moyen de garde adapté à sa situation professionnelle en recherchant uniquement une crèche sans envisager d'autres possibilités, tels qu'une maman de jour, une nounou à domicile ou un jeune au pair. Elle a aussi allégué que l'obligation d'entretien d'un enfant à elle seule ne suffisait pas à justifier l'abandon d'un emploi. Quant à la question du défaut d'instruction, la Caisse a répondu qu'elle ignorait que le père de l'enfant habitait avec la recourante avant qu'elle ne fasse des investigations, la recourante n'ayant pas spontanément indiqué ce fait dans son opposition. De plus, on pouvait attendre d'elle qu'elle produise d'elle-même des pièces en lien avec la

problématique du travail de son compagnon ainsi que celles en lien avec l'impossibilité d'aménager ses horaires. L'intimée a encore exposé que le temps de trajet entre la garderie et le lieu de travail de la recourante était de 59 minutes en transports publics ce qui n'était pas excessif et ne justifiait pas de considérer son ancien emploi comme non convenable.

La recourante a répliqué le 15 novembre 2023 en faisant remarquer que la position de l'intimée avait fluctué au fil du temps, ses arguments portant d'abord sur la possibilité pour le père de l'enfant d'aller le chercher à la crèche puis sur le fait qu'elle aurait dû élargir ses recherches de solution de garde. La recourante a ensuite exposé avoir été en arrêt de travail total depuis le 29 août 2022 jusqu'à son accouchement et qu'il n'était pas question de chercher un nouvel emploi durant cette période, ni durant le congé maternité. Elle a encore fait valoir qu'il était totalement arbitraire de l'obliger à être séparée de son fils cinq jours par semaine de 7h à 20h au plus tôt. Selon elle, elle avait démontré par tous les moyens possibles que son ancienne activité n'était plus convenable. La recourante a finalement requis son audition ainsi que la mise en œuvre d'une audience de débat publics.

Par courrier du 1^{er} décembre 2023, la recourante a produit deux attestations des 26 et 27 novembre 2023 concernant la prise en charge de son fils par des proches les lundi et jeudi.

Dans sa duplique du 5 janvier 2024, l'intimée a exposé que les éléments apportés par la recourante ne suffisaient pas à démontrer en quoi la garde de son fils n'était objectivement pas possible au-delà des heures de fermeture de la crèche. Elle a relevé que si les horaires de travail de la recourante fluctuaient, il fallait constater que, durant les mois précédant son incapacité de travail, elle débutait sa journée aux environs de 9h et finissait rarement après 19h, ce qui était par ailleurs confirmé par son temps de travail journalier qui oscillait autour des 8 heures, voire 8h30. L'intimée a indiqué que la recourante aurait dû s'assurer au préalable d'un autre emploi et devait pendant un certain temps endurer la situation et trouver des solutions de substitution même si ces dernières

auraient été désagréables. Ainsi, l'obligation d'entretien de son fils ne suffisait pas à justifier l'abandon de son emploi qui était parfaitement convenable. Enfin, elle a indiqué que l'audition de la recourante et la mise en œuvre de débats publics étaient superflues compte tenu des pièces produites au dossier et concluait au rejet de ces mesures d'instruction tout en maintenant sa position.

Par écriture du 12 février 2024, la recourante a allégué qu'il ne lui était que très rarement arrivé de partir avant 19h et que son ancien employeur avait attesté un départ entre 18h et 21h. Elle a encore précisé que son départ de l'étude dépendait de la charge de travail et ne pouvait être prévu à l'avance, ce qui était incompatible avec le fait de devoir partir au plus tard à 16h58. Elle a enfin fait valoir que l'argumentation de l'autorité intimée avait fluctué afin de convaincre par tous les moyens qu'elle aurait abandonné un travail convenable, notamment en admettant tout d'abord que le temps de trajet entre son lieu de travail et la crèche était trop long mais que son compagnon pouvait aller chercher l'enfant avant de se raviser et d'estimer qu'elle n'avait pas pris en compte d'autres moyens de garde. Elle a encore réitéré sa requête tendant à la mise en œuvre d'une audience de débats publics et à son audition.

Par écriture du 15 mars 2024, l'intimée a précisé qu'elle n'avait fait qu'appliquer le principe de base établi par la jurisprudence, à savoir qu'il n'appartenait pas à l'assurance-chômage de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés et qu'il ne pouvait être retenu que ses arguments avaient fluctué au fil des écritures. Elle a réitéré son opposition à la tenue de débats publics du moment qu'ils n'étaient pas de nature à influencer sur le sort du litige et a maintenu sa position en concluant au rejet du recours.

C. Une audience de débats publics a eu lieu le 14 janvier 2025, lors de laquelle les parties ont été entendues dans leurs explications.

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 fédérale 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 compte tenu des fêtes estivales (art. 60 et 38 al. 4 let. b LPGA) 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 l'intimée était fondée à prononcer la suspension du droit à l'indemnité chômage de la recourante pour une durée de trente et un jours du fait que celle-ci se serait retrouvée sans travail par sa propre faute.

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. C'est par rapport à cette fiction que doivent être évalués les efforts des assurés en vue de diminuer le dommage (Boris Rubin,

Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 4 ad art. 17 LACI). Cette obligation pour l'assuré d'entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou abréger le chômage est notamment concrétisée à l'art. 17 al. 1 LACI.

Le non-respect des devoirs prévus à l'art. 17 LACI peut donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité de chômage (art. 30 al. 1 LACI et 45 al. 3 OACI). 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 520 consid. 4 ; 125 V 97 consid. 6a).

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. Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI).

Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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. La suspension prévue par l'art. 30 al. 1 let. a LACI est ainsi prononcée lorsque trois conditions cumulatives sont remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, il ne doit pas avoir eu au moment de résilier son contrat de travail d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Troisièmement, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT (Organisation internationale du travail) n° 168, qui permet de sanctionner celui qui a

quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; TFA C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.1 ; cf. également Rubin, op. cit., n° 32 ss ad art. 30 LACI).

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; TF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI ne constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité (TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2012 consid. 2.2). On pense ici notamment à la situation personnelle protégée par l'art. 16 al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), à l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou au temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu'un emploi réputé convenable à un moment donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible (Rubin, op. cit., n° 37 ad art. 30 LACI). La situation personnelle dont il est question comprend l'organisation de la vie, les conditions de vie, la situation familiale, certains choix de vie tels que la volonté d'allaiter un enfant, ainsi que divers aspects liés aux droits fondamentaux, comme par exemple la liberté religieuse. Quant aux motifs de convenance personnelle, ils ne sont pas pris en considération (Rubin, op. cit., n° 33 ad art. 16 LACI). Pour que les responsabilités familiales puissent être prises en considération au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, l'âge des enfants doit être inférieur à 15 ans (TFA C 179/04 du 21 août 2006 consid. 3.2). On précisera toutefois qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés (TFA C 169/02 du 21 mars 2003 consid. 2.2). Les obligations familiales envers les enfants mineurs peuvent constituer une raison personnelle au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI lorsque la garde desdits enfants par une tierce personne n'est objectivement pas possible,

ce qui ne devrait normalement pas être le cas après un congé maternité. La nécessité de vivre ensemble en famille peut être considérée comme un motif légitime de quitter son emploi avant d'en avoir trouvé un autre, mais l'assuré doit, pendant au moins un certain temps, endurer la situation en trouvant des solutions transitoires même si elles sont désagréables (TF 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 5.4.2).

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 ; 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 la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

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 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 et les références citées).

5. **a)** En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié son contrat de travail auprès d'[...] Sàrl à l'issue de son congé de maternité sans s'être préalablement assurée d'avoir un emploi

subséquent. Elle s'est ainsi retrouvée sans travail de son propre fait, de sorte que la présente situation entre dans le champ d'application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI ; les deux premières conditions cumulatives prévues par l'art. 44 al. 1 let. b OACI sont en outre remplies (cf. consid. 3b *supra*). Il convient dès lors d'établir s'il pouvait être exigé d'elle qu'elle conserve son emploi.

b) En procédure, la recourante a exposé avoir résilié son contrat de travail dans la mesure où les horaires de travail en tant qu'[...], à savoir un départ de la maison vers 7h avec un retour le soir au plus tôt vers 20h, étaient incompatibles avec les horaires de la crèche qui fermait à 18h et à cause de l'incompatibilité de son cahier des charges avec son rôle de mère célibataire.

Si la recourante a produit une attestation de son ancien employeur selon laquelle elle quittait très rarement le bureau avant 18h mais plutôt entre 18h et 21h, force est de constater que son activité se terminait en moyenne vers les 18h30/19h00 selon les enregistrements de son temps de travail du 1^{er} juin 2021 au 18 août 2022. Il ressort également de ces enregistrements que si la recourante commençait à travailler aux environs de 8h30 lorsqu'elle a repris son activité en tant qu'[...] en juin 2021, dès le mois de mars 2022 et durant les mois précédant son incapacité de travail, son horaire de début de journée se situait plutôt aux alentours des 9h. Ces éléments sont également corroborés par le temps de travail journalier qui oscillait en principe autour des 8h30, voire 9h00 (cf. colonne « Total interm. du temps de travail »). Ainsi, il n'est pas objectivement prouvé par ces pièces que la recourante aurait été incapable d'aménager son horaire de manière plus adéquate en lien avec sa situation personnelle. On relèvera ici que l'argument de la recourante quant à une lacune d'instruction de l'intimée tombe à faux dans la mesure où elle a elle-même produit une attestation du 8 septembre 2023 de son employeur à l'appui de son recours.

Quoiqu'il en soit, la recourante aurait dû, avant de démissionner, s'assurer d'un autre emploi et devait, pendant un certain

temps, endurer la situation et trouver des solutions de substitution transitoires. En effet, l'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (cf. consid. 3b *supra*). Au regard du principe général de l'obligation de diminuer le dommage ancré à l'art. 17 al. 1 LACI, la personne assurée doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter la survenance du chômage. En l'occurrence, en ne contactant qu'une crèche proche de son domicile et en ne cherchant pas d'autres moyens de garde (par exemple maman de jour, nounou à domicile, jeune fille au pair) permettant d'aller au-delà des heures de fermeture de la crèche, force est de constater que l'assurée a quitté un emploi convenable en raison des difficultés liées à son organisation familiale. L'entretien de son fils ne nécessitait pas des mesures à ce point exceptionnelles et astreignantes qu'il ne pouvait être exigé de la recourante qu'elle continue d'exercer son travail.

On relèvera par surabondance que la recourante n'est pas mère célibataire comme indiqué dans son opposition du 29 mars 2023 mais que son compagnon et père de l'enfant habite avec elle. Ainsi, elle disposait d'une possibilité de remplacement pour les jours où elle ne pouvait pas finir à 16h58. Il n'est en effet pas excessif de demander au père de l'enfant d'aménager ses horaires pendant quelques mois pour aller chercher son fils à la crèche de manière ponctuelle, surtout compte tenu du fait que ces jours se limitaient à deux jours de garderie par semaine. Une coordination entre les deux conjoints devait donc être possible pour que les horaires de garde de leur fils puissent être respectés. En outre, il ne ressort pas des allégations de la recourante que son conjoint aurait pris contact avec son employeur pour lui faire part de besoins particuliers en lien avec la garde de son enfant. Il fait peu de doute que la recourante et son conjoint auraient pris le soin d'effectuer cette démarche si l'assurance-chômage n'existait pas. Quant à l'argument de la recourante selon lequel la position de l'intimée aurait fluctué avec le temps, il n'est pas pertinent dans la mesure où la question à résoudre est de savoir si la recourante pouvait ou non trouver un moyen de s'organiser au niveau familial pour poursuivre ses anciens rapports de travail.

En définitive, il faut constater que la recourante n'a pas rendu vraisemblable que la poursuite de la relation de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi n'était pas exigible au sens de l'assurance-chômage.

6. La sanction étant justifiée dans son principe, 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. Conformément à 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).

Aux termes de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Par motif valable au sens de cette disposition, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans un cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.3.3 ; TF 8C_650/2017 du 25 juin 2018 consid. 7.1 ; TF 8C_950/2008 consid. 2). Toutefois, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (TFA C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Ainsi, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, op. cit., n° 117 ad art. 30 LACI). 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 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en sa qualité d'autorité de surveillance, a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC, D75). Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus uniforme de la loi. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (TF 8C_747/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 et la référence citée). En cas de résiliation du contrat de travail par l'assuré sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, le barème rappelle qu'il s'agit d'une faute grave (Bulletin LACI IC D75, ch. 1.D) et recommande, pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, de partir du milieu de la fourchette de trente et un à soixante jours, soit quarante-cinq jours, puis d'appliquer les facteurs aggravants ou atténuants ainsi que le principe de la proportionnalité (Bulletin LACI IC D77). Ce mode de calcul est repris de la jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 123 V 150 consid. 3c ; cf. Rubin, op. cit., n. 118 ad art. 30 LACI).

b) En l'espèce, la durée de la suspension a été fixée à trente et un jours, soit la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave. L'abandon d'emploi étant constitutif d'une faute grave en vertu de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il apparaît ainsi que l'autorité intimée n'a pas retenu d'élément aggravant, mais qu'elle n'a pas non plus admis de circonstance susceptible de qualifier la faute de moyenne. Aucun élément du dossier ne permet de s'écarter de la faute grave, la recourante n'ayant en particulier pas soulevé d'argument susceptible de faire apparaître sa faute comme moyenne ou légère, hypothèse qui ne peut de toute manière être admise qu'exceptionnellement. A cet égard, l'intimée, en retenant le barème minimal pour faute grave (31 jours au lieu de 45 jours), a pris en considération la reprise par la recourante d'une activité professionnelle

peu de temps après son inscription au chômage comme facteurs atténuants, même si, en principe, la gravité de la faute doit être évaluée d'après les circonstances connues de l'assuré au moment où la faute a été commise. Aussi, force est d'admettre que la sanction prononcée ne paraît pas disproportionnée.

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

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui 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 4 août 2023 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 :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Milena Chiari (pour 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).

La greffière :