

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 10 juin 2011

---

Présidence de       Mme     PASCHE, juge unique  
Greffière         :     Mme     Barman

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**G.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Me Claire Charton, avocate à Lausanne,

et

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

---

**Art. 16 al. 2 let. c et 30 al. 1 let. a LACI; 44 al. 1 let. b et 45 al. 2 et 3 OACI**

**E n f a i t :**

**A.** G. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'assurée ou la recourante), née en 1972, a travaillé en qualité de serveuse auprès de l'établissement " [...]" à Morges, du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 août 2009.

Le 10 juin 2009, l'assurée a déposé plainte pénale contre sa collègue M. \_\_\_\_\_ pour voies de fait, expliquant s'être fait agresser physiquement ce jour-là par celle-ci. Selon constat médical du Dr Q. \_\_\_\_\_, médecin généraliste FMH et médecin traitant de l'assurée, cette dernière a présenté des hématomes et tuméfactions. Par certificat médical du 12 juin 2009, le Dr Q. \_\_\_\_\_ a attesté d'une incapacité de travail totale dès cette date, pour une durée de dix jours.

M. \_\_\_\_\_ a également déposé une plainte pénale pour voies de fait à l'encontre l'assurée, le 16 juin 2009.

Par courrier du 16 juin 2009 à son employeur, l'assurée a expliqué avoir été agressée le 10 juin 2009 à son poste de travail, sans que rien ne le justifie. Elle relevait qu'il lui serait très difficile de travailler tous les matins avec sa collègue, demandant qu'une solution soit trouvée.

Le 22 juin 2009, l'employeur de l'assurée lui a adressé un avertissement. Il en a fait de même à l'attention de M. \_\_\_\_\_.

Par courrier du 26 juin 2009, l'assurée a résilié son contrat de travail avec effet au 31 août 2009. Elle reprochait à son employeur de s'être contenté de communiquer à M. \_\_\_\_\_ et à elle-même un avertissement, sans respecter ses obligations découlant des art. 328 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911; RS 220) et 6 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce; RS 822.11). Elle se plaignait en outre de ce que celui-ci ne lui avait pas augmenté son salaire, ce qu'il s'était pourtant engagé à faire à

plusieurs reprises, et sollicitait d'être libérée de l'obligation de travailler avec effet immédiat au vu des circonstances.

Par courrier du 30 juin 2009, l'employeur de l'assurée a accepté la résiliation pour le 31 août 2009, mais a refusé de la libérer de l'obligation de travailler avant cette date.

L'assurée s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement (ci-après: ORP) de Morges le 2 juillet 2009 et a sollicité des indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> septembre suivant.

Constatant que l'assurée ne s'était pas présentée à son poste depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, son employeur l'a priée, par lettre du 2 juillet 2009, de reprendre son travail dans les plus brefs délais ou de lui faire parvenir un justificatif de son absence, faute de quoi il considérerait qu'il y avait abandon de poste.

Par lettre de son avocate du 7 juillet 2009, l'assurée a fait savoir à son employeur qu'elle ne reprendrait le travail qu'à la condition qu'il modifie les horaires de travail de sa collègue, elle-même ne pouvant les modifier facilement dès lors qu'elle avait deux jeunes enfants à charge. Elle précisait qu'à défaut, elle ne reprendrait pas son poste au " [...]".

Dans une correspondance du 14 juillet 2009, l'employeur de l'assurée lui a fait savoir qu'il n'était pas possible de modifier les horaires de sa collègue, mais proposait que l'intéressée travaille avec une autre employée le matin, de façon à ce qu'elle ne se trouve pas seule avec M. \_\_\_\_\_, cette dernière étant dans la cuisine et l'assurée au service.

Par courrier de son avocate du 6 août 2009, l'assurée a relevé que la solution proposée la contraindrait inévitablement à être en contact avec sa collègue, si bien qu'elle ne reprendrait pas le travail sauf modification de l'horaire de M. \_\_\_\_\_. Elle réclamait en outre le versement de son salaire.

L'assurée a déposé le 28 septembre 2009 une demande d'indemnité de chômage, sollicitant l'octroi de l'indemnité journalière dès le 1<sup>er</sup> septembre 2009. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 août 2011. Elle précisait avoir résilié les rapports de travail le 30 juin 2009 pour le 31 août 2009, en raison de l'agression par une collègue sur le lieu de travail. Elle relevait enfin ne pas avoir travaillé durant les deux mois qui précédaient sa demande.

Le 29 septembre 2009, la Caisse cantonale de chômage, Agence de Morges (ci-après: la Caisse), a prié l'assurée de la renseigner sur les raisons qui l'avaient poussée à quitter son emploi auprès du " [...]", en la rendant attentive au fait qu'elle s'exposait à une suspension.

Par courrier du 2 octobre 2009 à la Caisse, l'assurée a expliqué qu'elle avait été obligée, contre sa volonté, de donner sa démission à la suite d'une agression physique de la part d'une collègue, son employeur n'ayant rien entrepris pour résoudre la situation. C'était ainsi pour assurer sa santé et son intégrité psychologique et physique qu'elle avait été contrainte de résilier son contrat sans en avoir trouvé un autre au préalable. Elle indiquait enfin que deux procès étaient pendants, l'un contre son agresseur et l'autre contre son ancien employeur, pour n'avoir pas assuré les conditions de travail morales et physiques auxquelles il était obligé.

Par décision du 14 octobre 2009, la Caisse a retenu une faute grave et fixé la suspension du droit aux indemnités de chômage de l'assurée à 36 jours indemnifiables pour perte fautive d'emploi, motif pris qu'il était établi qu'elle disposait d'une possibilité de travailler, mais qu'elle avait délibérément pris le risque de tomber au chômage. En outre, le fait que le congé ait été donné avec effet immédiat, sans respect du délai de congé légal ou contractuel, constituait un élément aggravant de la faute.

Selon certificat médical du 16 octobre 2009 du Dr Q.\_\_\_\_\_, la patiente avait dû donner son congé pour des raisons de santé («état de

dépression suite à une agression sur son lieu de travail»); elle était apte à travailler à 100%, excepté auprès de son dernier employeur.

Par acte de sa mandataire du 13 novembre 2009, l'assurée a formé opposition contre la décision rendue le 14 octobre 2009 par la Caisse. En substance, elle faisait valoir qu'elle n'avait pas eu d'autre moyen que de donner son congé avec effet immédiat pour assurer sa santé physique et psychique. A cet égard, elle produisait le certificat médical du 16 octobre 2009 du Dr Q.\_\_\_\_\_. Elle expliquait avoir proposé à son employeur de reprendre son poste pour autant que celui-ci modifie ses horaires et ceux de sa collègue. Ce dernier avait alors proposé de faire travailler en même temps une tierce personne. L'assurée avait refusé cette proposition, craignant de croiser sa collègue, et demandant à nouveau une modification des horaires. Comme son employeur lui avait proposé une solution irréaliste qui ne pouvait garantir sa sécurité, on ne pouvait lui reprocher d'avoir donné son congé et n'être pas retournée à son poste de travail. Elle concluait dès lors à l'annulation de la décision et au versement des indemnités de chômage.

Par ordonnance du 15 juillet 2010, le juge d'instruction de l'arrondissement de la Côte a prononcé un non-lieu en faveur de l'assurée et de M.\_\_\_\_\_ à la suite de leurs plaintes des 10 et 16 juin 2009, retenant en substance que les parties contestaient la version des faits présentée par l'autre, soutenant avoir été agressées et avoir répondu pour se défendre, le témoin n'ayant pas été en mesure d'indiquer qui était l'initiatrice de l'altercation. Le juge d'instruction concluait qu'il n'était pas possible de privilégier la version d'une des parties au détriment de l'autre, et qu'à défaut de pouvoir établir la réalité des faits dont se plaignaient les parties, il y avait lieu de les libérer de toute charge.

Le 14 septembre 2010, le Tribunal de prud'hommes de La Côte a ratifié pour valoir jugement la convention passée entre l'assurée et son ancien employeur, selon laquelle ce dernier lui verserait une indemnité de 4'000 fr. dans un délai au 30 septembre 2010. Selon le procès-verbal d'audience, ledit tribunal tenait à souligner, au vu des rapports médicaux

décernés par le Dr Q.\_\_\_\_\_ et des témoignages recueillis lors de l'audience du 20 avril 2010, que les motifs invoqués par l'assurée pour mettre fin aux rapports de travail paraissaient justifiés.

Par décision sur opposition du 19 octobre 2010, la Caisse cantonale de chômage, division juridique, a admis partiellement l'opposition et modifié la décision du 14 octobre 2009 en ce sens que la durée de la suspension était fixée à 16 jours. Retenant qu'il n'y avait pas eu de résiliation avec effet immédiat, elle a uniquement examiné s'il pouvait être exigé de l'assurée qu'elle conservât son emploi. Sans remettre en doute le fait qu'il y ait eu altercation entre l'assurée et une de ses collègues, l'instruction pénale n'avait pas établi qui de l'assurée ou de sa collègue était responsable des voies de fait, en déduisant que l'assurée avait aussi sa part de responsabilité. Quant à l'argument selon lequel l'employeur n'avait pas pris de mesure pour préserver un climat de travail serein, il n'était pas pertinent, l'assurée admettant elle-même qu'il lui avait fait une proposition qu'elle avait refusée. Il était pourtant tenu compte du versement de 4'000 fr. qui tendait à démontrer qu'il avait «quelque chose à se reprocher». Le principe de la suspension était ainsi confirmé. Quant à sa quotité, la durée de la suspension a été ramenée de 36 à 16 jours, durée correspondant à une faute de gravité moyenne, dès lors que l'assurée n'était pas l'unique responsable de la situation qui l'avait amenée à résilier son contrat de travail, le versement d'une indemnité par l'employeur démontrant aussi une certaine responsabilité de la part de ce dernier.

**B.** Par acte de sa mandataire du 19 novembre 2010, l'assurée a recouru contre cette décision auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à sa réforme, l'opposition étant admise et la décision du 14 octobre 2009 modifiée en ce sens qu'aucun jour de suspension ne lui est infligé. Elle relève que la proposition de son ancien employeur n'était pas acceptable, dès lors qu'elle aurait été amenée à croiser son ancienne collègue, alors que la première altercation avait généré des coups entre elles et un arrêt de travail de 10 jours en ce qui la concernait. Elle fait valoir qu'il ne pouvait être exclu que la situation

dégénère à nouveau, malgré la présence d'une tierce personne, la seule possibilité étant la modification d'horaires. Pour elle, l'employeur n'avait pas respecté l'art. 328 al. 2 CO, alors que les mesures à mettre en place auraient été faciles. Le fait qu'elle ait travaillé jusqu'au 30 juin 2009 n'était en outre pas pertinent: elle a pris sur elle et a eu le courage de se retrouver dans ce contexte difficile durant 8 jours de travail, mais il aurait été au-dessus de ses forces de continuer dans une telle atmosphère. Elle se trouvait donc pénalisée d'avoir fait des efforts. Enfin le certificat médical du Dr Q.\_\_\_\_\_ du 16 octobre 2009 n'était pas tardif, dès lors que ce praticien était au courant des circonstances. Elle avait cru de bonne foi qu'un retour au travail était possible dès le 22 juin 2009, la rédaction du certificat en octobre 2009 ne signifiant pas que son contenu était erroné ou de complaisance, vu la connaissance que le Dr Q.\_\_\_\_\_ avait de la situation. Elle conclut qu'elle n'a commis aucune faute en renonçant à retourner à son poste de travail sans respecter le délai de congé, compte tenu du fait qu'elle n'avait aucun autre moyen de se mettre à l'abri.

Dans sa réponse du 17 décembre 2010, la Caisse, division juridique, conclut au rejet du recours et au maintien de la décision attaquée. Elle observe que l'autorité d'opposition a tenu compte des circonstances et de l'ambiance dans laquelle l'assurée devait travailler, en ramenant la faute de 36 à 16 jours. Toutefois, l'assurée ne saurait être exemptée de toute faute, puisque l'emploi qu'elle occupait était convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0). Même si les conditions de travail étaient devenues difficiles, voire tendues, on était en droit d'attendre d'elle qu'elle recherche et trouve un nouvel emploi avant de quitter le sien.

Dans sa réplique du 15 février 2011, la recourante, par son conseil, rappelle qu'elle n'avait d'autre choix que de donner son congé, afin de se mettre à l'abri. Elle a en outre sincèrement tenté de reprendre son travail, mais il était excessif d'exiger d'elle qu'elle reste davantage sur son lieu de travail, soit le temps de trouver un nouvel emploi. L'inertie de

son employeur, les relations difficiles avec sa collègue et l'atmosphère délétère qui régnait sur son lieu de travail justifiaient qu'elle donne son congé.

Par duplique du 9 mars 2011, la Caisse, division juridique, maintient sa position.

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

**1. a)** Interjeté dans le respect du délai légal de trente jours suivant la notification de la décision entreprise (art. 60 al. 1 LPGA [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1], par renvoi de l'art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]), le recours a été déposé en temps utile. Il est en outre recevable en la forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

**b)** Eu égard à la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage, durant 16 jours, la valeur litigieuse est à l'évidence inférieure à 30'000 francs. L'affaire relève dès lors de la compétence du juge unique de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36]).

**2.** Les principes généraux en matière de droit intertemporel, selon lesquels on applique, en cas de changement de règles de droit, la législation en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques, sous réserve de dispositions particulières de droit transitoire, sont valables dans le domaine des assurances sociales (ATF 130 V 329 consid. 2.2 et 2.3; 130 V 445; 127 V 466 consid. 1; TF 9C\_852/2009 du 28 juin 2010 consid. 5). Le juge n'a donc pas à prendre en considération les modifications du droit

postérieures à la date déterminante de la décision litigieuse (ATF 129 V 1 consid. 1.2), en l'occurrence le 19 octobre 2010.

Il s'ensuit que la question de la suspension du droit à l'indemnité de chômage doit être examinée au regard de la LACI et de l'OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02) dans leur teneur en vigueur avant le 1<sup>er</sup> avril 2011.

**3.** Le litige porte sur le point de savoir si la caisse intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 19 octobre 2010, à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 16 jours. Il y a dès lors lieu de déterminer si, eu égard aux circonstances de l'espèce, on pouvait exiger de la recourante qu'elle ne se départisse pas du contrat avant d'en avoir conclu un autre.

**a)** 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 let. b OACI, 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.

De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 2 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle peut être réalisée sitôt que la survenance du chômage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (TFA C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2 et les références). 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; 126 V 130 consid. 1).

**b)** En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante a donné son congé le 26 juin 2009 pour le 31 août 2009. Il convient par conséquent de retenir qu'elle est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, à moins qu'elle ne démontre qu'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conservât son emploi auprès de " [...]".

**4. a)** Pour trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger de la recourante qu'elle conservât son emploi, il faut déterminer si l'activité pour laquelle elle a donné son congé pouvait être réputée convenable au sens de l'art. 16 LACI. Ainsi, ne commet aucune faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI l'assuré qui abandonne un emploi non convenable. L'art. 16 al. 2 let. c LACI pose le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

Selon la jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi (TF 8C\_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références; Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2<sup>e</sup> éd. 2006, p. 444).

Si l'assuré se prévaut de ce que l'emploi ne lui convenait pas en raison de son état de santé, il lui appartient d'établir clairement, au

moyen d'un certificat médical en particulier – lequel doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement –, que la continuation des rapports de travail était de nature à mettre sa santé en danger (Rubin, *op. cit.*, p. 416 et les références citées; DTA 1964 n° 46 p. 130; 1970 n° 15 p. 47). Pour examiner la question de savoir si l'assuré peut résilier un travail en raison de son état de santé, il y a lieu de s'en tenir au principe inquisitorial régissant la procédure administrative, principe comprenant 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 (TF C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2). Il incombe ainsi à l'assuré qui s'en prévaut d'établir, au moyen d'un certificat médical, que le travail n'est pas compatible avec son état de santé. Ce critère s'apprécie en effet non pas par rapport à ce que pourrait ressentir un assuré mais sur la base de certificats médicaux (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosen-versicherungsgesetz, n° 30 et 31 ad art. 16 aLACI, p. 235).

**b)** En l'occurrence, la recourante a produit un certificat médical de son médecin traitant du 16 juin 2009 attestant d'une incapacité de travail totale du 12 au 22 juin 2009, un constat médical faisant état d'hématomes et de tuméfactions, ainsi qu'un certificat médical du 16 octobre 2009 retenant une aptitude totale au travail, sauf auprès de son dernier employeur. Elle explique qu'elle a renoncé à retourner à son poste de travail parce qu'elle n'avait aucun autre moyen de se mettre à l'abri, qu'il était excessif d'exiger d'elle qu'elle conservât son emploi le temps d'en trouver un autre et déplore que son ancien employeur ait refusé sa proposition tendant à la modification des horaires de travail de M.\_\_\_\_\_.

Il convient en premier lieu de relever que la plainte pénale déposée le 10 juin 2009 par la recourante a abouti à un non-lieu, dès lors

qu'il n'avait pas été possible de privilégier la version d'une des parties au détriment de l'autre.

Pour le surplus, il n'est pas contesté que le Dr Q.\_\_\_\_\_ a examiné la recourante le 12 juin 2009 et établi à cette occasion un arrêt de travail de 10 jours. Cependant, il n'a plus suivi sa patiente par la suite, du moins ne figure-t-il au dossier aucun autre certificat médical de ce médecin, sinon celui du 16 octobre 2009, rédigé 2 jours après l'envoi de la décision arrêtant la durée de la suspension à 36 jours. Outre le fait qu'il a été établi plus de quatre mois après l'événement du 10 juin 2009, ce certificat n'apporte que peu de précisions. Or la recourante allègue que c'est au prix d'efforts importants qu'elle est retournée travailler jusqu'au 30 juin 2009. Elle n'est pourtant pas retournée consulter son médecin traitant à cette époque, attendant le 16 octobre 2009 pour le faire, près de quatre mois après son courrier mettant un terme aux rapports de travail (cf. lettre du 26 juin 2009).

Il y a encore lieu de considérer que le procès-verbal du Tribunal de prud'hommes dont se prévaut la recourante, lequel indique que les motifs invoqués par elle pour mettre fin aux rapports de travail paraissent justifiés, n'est pas en soi déterminant pour trancher le point de savoir s'il pouvait être exigé de la recourante qu'elle conservât son emploi. Il ne s'agit en effet non pas d'un jugement au fond, mais uniquement d'une mention au procès-verbal.

Il convient en outre de relever que l'autorité intimée ne remet pas en doute le fait qu'il y ait eu altercation entre l'assurée et l'une de ses collègues, et qu'il lui soit devenu pénible de travailler en la présence de cette dernière. Cela étant, il ressort des pièces produites que l'ancien employeur de l'assurée, qui a certes indiqué qu'il ne pouvait pas modifier les horaires de travail, lui a néanmoins proposé qu'une tierce personne travaille avec elle et sa collègue M.\_\_\_\_\_, la recourante oeuvrant en salle et sa collègue en cuisine. Une telle solution, si elle ne correspondait pas à la demande de la recourante tendant exclusivement à ce que les horaires de travail soient modifiés, présentait l'avantage d'un nouvel

aménagement du travail et de la présence d'un tiers, propre à éviter que la recourante et M. \_\_\_\_\_ soient seules dans l'établissement. Une telle proposition était appropriée et aurait permis à l'assurée de s'accommoder de la situation le temps de trouver un nouvel emploi.

Dès lors qu'elle s'est retrouvée au chômage par sa propre faute, la recourante s'exposait à une sanction au sens de l'art 30 al. 1 let. a LACI, et la décision attaquée doit être confirmée sur ce point.

**5.** La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la durée.

**a)** La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation et le juge n'intervient qu'en cas d'excès ou d'abus de ce pouvoir (ATF 133 V 593 consid. 6; 123 V 150 consid. 3b). En cas de faute grave, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de 31 à 60 jours (art. 45 al. 2 let. c OACI); en cas de faute de gravité moyenne, cette durée est de 16 à 30 jours (art. 45 al. 2 let. b OACI). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Tel est le cas en l'espèce. Cela étant, dans un arrêt B. non publié du 15 février 1999 (C 226/98), le Tribunal fédéral des assurances a considéré que, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constituait qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances pouvaient s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifiaient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'était pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Dans l'arrêt S. non publié du 12 mars 1999 (C 188/98; RJJ 1999 54), le Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'il n'y avait pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence.

**b)** En l'espèce, la Caisse, division juridique, s'est référée à la jurisprudence précitée dans sa décision sur opposition et a dérogé à l'application de l'art. 45 al. 3 OACI. Elle a retenu qu'il était établi que l'assurée n'était pas l'unique responsable de la situation qui l'avait amenée à résilier son contrat de travail et que le fait que son employeur ait consenti à lui verser une indemnité démontrait qu'il y avait aussi une certaine responsabilité de sa part. Elle a ainsi ramené la durée de la suspension fixée à 36 jours à 16 jours.

La durée de la suspension prononcée par l'intimée est la plus basse prévue en cas de faute de gravité moyenne. Elle n'apparaît pas disproportionnée compte tenu des circonstances décrites ci-dessus. Partant, la décision attaquée échappe à la critique et ne peut qu'être confirmée.

**6.** Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté. Il est statué sans frais (art. 61 let. a LPGA). La recourante n'a pas droit à des dépens, dès lors qu'elle n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision rendue le 19 octobre 2010 par la Caisse cantonale de chômage, division juridique, est confirmée.
- III.** Il est statué sans frais, ni dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Claire Charton (pour G. \_\_\_\_\_)
- Caisse cantonale de chômage, division juridique
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

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 :