

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 mars 2022

Composition : Mme DURUSSEL, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

O. _____, à [...], recourante,

et

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

Art. 16, 17, 24 et 30 al. 1 let. a LACI ; 44 et 45 OACI

E n f a i t :

A. a) O. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...] et mère d'un enfant né en [...] alors aux études, a travaillé en qualité d'assistante RH à 60 % pour le compte de la société C. _____ SA à [...], du 1^{er} août 2017 au 30 novembre 2020. Par lettre du 8 septembre 2020, remise en main propre le lendemain à l'employeur, l'assurée a résilié son contrat de travail de durée indéterminée pour le 30 novembre 2020. Cette démarche était motivée par des ennuis de santé, en l'occurrence, un état anxiodépressif en relation avec une surcharge de travail et une non-reconnaissance de ce dernier, un burn-out avec, en 2010 déjà, les mêmes symptômes qui s'étaient soldés par une dépression nécessitant des anti-dépresseurs et un suivi psychiatrique (cf. certificat médical du 22 août 2020 du Dr S. _____, spécialiste en médecine interne).

b) Le 1^{er} décembre 2020, O. _____ s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...] en tant que demandeuse d'emploi à 60 % en revendiquant le versement des prestations de l'assurance-chômage dès cette date. Elle a bénéficié de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation auprès de la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], courant du 1^{er} décembre 2020 au 28 février 2023. Indemnisée à 80 % sur la base d'un gain assuré de 4'482 fr., l'indemnité journalière était de 165 fr. 25 ($\{(4'482 \text{ fr.} \times 80) / 100\} / 21.7 \text{ jours}$).

Dans le cadre de son chômage, l'assurée a été engagée le 15 mars 2021 en qualité d'« auxiliaire administrative RH » par la B. _____, Service des écoles et du parascolaire. Le contrat de durée déterminée conclu le 15 mars 2021 entre l'intéressée et l'employeur précité prévoyait un engagement du « 15 mars jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard » à un taux d'activité de 60 % pour un salaire mensuel brut de 3'179 fr. 15 (treizième salaire inclus, versé en douze mensualités).

Durant la période contrôlée de mars à juin 2021, l'assurée a été indemnisée par l'agence de la Caisse cantonale de chômage compte

tenu du gain intermédiaire (GI) obtenu pour son activité auprès de la B._____.

Par courrier électronique du 19 mai 2021 envoyé à W._____, responsable RH du Service des écoles et du parascolaire de la B._____, l'assurée a résilié son contrat de travail la liant à cet employeur avec effet au 30 juin 2021. On extrait ce qui suit de ce courriel :

“Bonjour Monsieur W._____,

Faisant suite à notre entretien du 18 mai, je vous confirme ma volonté de quitter mon poste d'Assistante RH auxiliaire pour le 30 juin 2021, selon délai contractuel.

Cette décision a été prise, selon les motifs invoqués lors de notre entrevue, à savoir :

- Mon profil de Généraliste/Assistante RH Senior ne correspond pas à celui d'un poste d'auxiliaire (salaire/formation/expérience/ type de travail).
- Formation reçue minimale, que ce soit en terme de travail, d'explication sur l'organisation du service et du fonctionnement de l'administration de la B._____, etc.
- Outils de travail inadéquats (Laptop lent, se déchargeant rapidement, pas de poste de travail attribué, pas de téléphone, etc.).
- Travail fastidieux et peu valorisant (perte de temps à essayer de trouver les bonnes infos et à démêler le juste du faux, auprès de qui ? impression de « pédaler dans la semoule »), ce qui pour moi est générateur de stress.
- Climat de travail délétère et pesant (critiques, plaintes, etc.), bien que l'équipe RH [...] soit sympathique.

Ceci dit, je m'engage à faire le maximum possible jusqu'à la fin de ma mission. [...]"

Par décision du 9 juillet 2021, la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], a suspendu l'assurée dans son droit à l'indemnité journalière pendant trente-et-un jours à compter du 1^{er} juillet 2021 pour avoir démissionné de son emploi auprès de la B._____ le 19 mai 2021 pour le 30 juin 2021.

Le 15 juillet 2021, l'assurée s'est opposée à cette décision auprès de la Caisse cantonale de chômage, Division juridique (ci-après : la Caisse ou l'intimée), en concluant implicitement à son annulation. A l'appui de sa contestation, elle soutenait que la proposition de poste reçue

de la B. _____ n'était pas un emploi convenable compte tenu du salaire qui était nettement inférieur au « salaire » perçu par le chômage, soit un « gain assuré de 4'482 fr. x 12 contre un salaire de 3'179 fr. 16 x 12 » ; elle ajoutait que même en prenant le 80 % de son gain assuré, à savoir 3'590 fr. x 12, la différence était de - 413 fr. 84, ce qui l'autorisait à refuser la proposition d'emploi de sa conseillère en placement du 15 février 2021. Elle indiquait avoir tout de même accepté le poste en question durant trois mois et demi, ce qui lui avait permis d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle dans un environnement différent. Elle expliquait qu'arrivée en poste, avoir rapidement constaté de « sérieux problèmes d'organisation et de fonctionnement » (nombreux arrêts maladie de longue durée, sans personne pour accomplir le travail laissé en plan, une restructuration récente du service avec de nombreuses personnes récemment engagées). Elle-même n'avait pas été formée, respectivement informée, sur le travail à effectuer, la personne censée la « coacher » étant en arrêt maladie quelques jours après son entrée en fonction, puis en vacances ; après du classement en retard accompli les quinze premiers jours faute de disposer des accès informatiques qui lui étaient nécessaires, elle s'était sentie livrée à elle-même pour se former/s'informer sur le travail et sur l'organisation du service. Ensuite, elle s'était vue proposer une légère aide, par une personne d'un autre secteur, qui n'avait pas les mêmes spécificités que celles liées aux RH [...], pour tout ce qui touchait à la gestion des absences dans [...] et à la gestion des annonces au Service du personnel des maladies et accidents de longues durées. A ses dires, précisant disposer si nécessaire de photographies, le matériel mis à disposition était inadéquat (petite table basse dans un coin de bureau, vieux Laptop se déchargeant très rapidement, pas de téléphone alors qu'elle était censée relancer quotidiennement les responsables des [...] pour obtenir les certificats de maladie/accident, et pas de petit matériel, etc.). Elle décrivait un travail extrêmement stressant en raison du retard énorme dû au personnel absent, avec beaucoup d'erreurs à devoir démêler, rattraper, etc. Elle faisait part d'un climat délétère, pesant pour le moral (critiques permanentes sur les collègues et la hiérarchie, pas de soutien/collaboration, démotivation des employés à la suite des

remaniements du service, etc.). Elle ajoutait avoir remplacé principalement une personne qui avait repris son travail après une maladie de longue durée le 12 juillet 2021. Elle plaidait avoir quitté cet emploi intermédiaire après en avoir discuté avec ses supérieurs hiérarchiques, sa conseillère en placement, et surtout afin de préserver sa santé, en précisant s'être acquittée à la satisfaction de son employeur de sa mission d'une durée de trois mois.

En annexe à son acte d'opposition, elle a remis en particulier :

- la copie d'une proposition d'emploi - n°[...] du 15 février 2021 pour le poste litigieux d'« assistant RH 50 ou 100% en CDD » dont le descriptif était le suivant :

“Mission temporaire d'environ 3 mois afin de renforcer l'équipe RH en place.

Buts du poste :

Effectuer les tâches administratives et saisir les données du personnel

Participer à l'information RH

Mettre à jour les documents RH du service

Assurer la gestion informatique des absences et des temps pour l'ensemble du personnel de service

Profil :

CFC ou diplôme de commerce exigé

Certificat d'assistant-e en gestion de personnel exigé min. 5 ans d'expérience dans un poste RH exigé

Maîtrise des outils informatiques :

Outils bureautique de base (Word, Excel, Outlook, Powerpoint)

Compétences et aptitudes :

Faculté d'organiser son activité de manière rationnelle, méthodique, fiable et efficace

aptitude à s'adapter aux interlocuteurs, aux circonstances et aux changements de méthodes et outils de travail

Capacité de stricte retenue sur les aspects confidentiels afin de respecter les personnes et les règles

Dossier complet à remettre à l'ORP de [...],

A M. [...], par mail : [...]@[...]" ;

- une attestation non datée, établie par la H. _____ dont il ressort ce qui suit en lien avec l'emploi litigieux occupé par l'assurée :

“Je peux affirmer que ce poste est de nature stressante et présente à l’heure actuelle encore de nombreux dysfonctionnements organisationnels. Le taux d’occupation de 60% s’avère insuffisant et a mené à une surcharge de la collaboratrice.”

Par décision sur opposition du 11 octobre 2021, la Caisse a partiellement admis l’opposition de l’assurée et réformé la décision du 9 juillet 2021 en réduisant la durée de la suspension infligée à vingt-deux jours. En l’absence de certificat médical, et malgré les explications fournies, en quittant son emploi intermédiaire auprès de la B. _____ alors qu’il restait convenable, l’assurée avait commis une faute ; son comportement devait être assimilé à une perte fautive d’emploi au sens de l’art. 30 al. 1 let. a LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l’assurance-chômage obligatoire et l’indemnité en cas d’insolvabilité ; RS 837.0). La Caisse a ensuite calculé la durée du *pro rata* de la suspension qui devait être mise à la charge de l’assurée.

B. Par acte du 28 octobre 2021, O. _____ a déféré la décision sur opposition précitée à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à son annulation, ou à tout le moins à sa réforme dans le sens du prononcé d’une « peine minimale » à son encontre. Pour les motifs, elle renvoie aux arguments développés à l’appui de son acte d’opposition du 15 juillet 2021.

Le 19 novembre 2021, produisant son dossier, la caisse intimée propose le rejet du recours et la confirmation de la décision querellée.

Une copie de cette écriture a été communiquée à la recourante pour information le 22 novembre 2021.

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). 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 en l'espèce sur la suspension du droit aux indemnités journalières durant vingt-deux jours, prononcée au motif que la recourante aurait quitté un emploi de durée déterminée représentant un gain intermédiaire.

3. a) Aux termes de l'art. 17 al. 1, première et deuxième phrases, LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. A cet effet, il est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3, première phrase, LACI).

b) 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).

c) 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).

Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (ATF 124 V 234 consid. 4b ; DTA 1989 n° 7 p. 88, C 18/89, consid. 1a et les références). 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 autre emploi. En revanche, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate (TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées), au sens de l'art. 337 CO. La résiliation d'un contrat de travail procurant un revenu pris en considération à titre de gain intermédiaire constitue un chômage fautif si le salaire répondait aux exigences d'admissibilité de l'art. 24 al. 3 LACI (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 32 *ad* art. 30 LACI).

Généralement, des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Un conflit professionnel, une mauvaise ambiance de travail, une invitation pressante

à se conformer aux obligations contractuelles ou aux devoirs de fonction, ou encore une hiérarchie pas toujours à la hauteur des tâches, doivent être tolérés par les employés (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; TF 8C_12/2010 du 4 mai 2010 consid. 3.1).

Trois conditions doivent être réunies pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Il faut tout d'abord que l'assuré ait donné lui-même son congé. Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail. Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. Cette présomption est toutefois susceptible d'être renversée (BORIS RUBIN, *op. cit.*, n. 33 sv. *ad art.* 30 LACI).

d) La notion d'emploi convenable est définie *a contrario* à l'art. 16 LACI. L'art. 16 al. 2 LACI pose le principe que n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est notamment exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ou ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c). N'est ainsi notamment pas réputé convenable tout travail qui :

i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire) ; l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré.

4. a) Selon l'art. 24 al. 1 et 3 LACI, est réputé intermédiaire tout gain que le chômeur retire d'une activité salariée ou indépendante durant

une période de contrôle. L'assuré qui perçoit un gain intermédiaire a droit à la compensation de la perte de gain. Le taux d'indemnisation est déterminé selon l'art. 22 LACI. Est réputé perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, ce dernier devant être conforme, pour le travail effectué, aux usages professionnels et locaux.

b) Selon l'art. 41a al. 1 OACI, lorsque l'assuré réalise un revenu inférieur à son indemnité de chômage, il a droit à des indemnités compensatoires pendant le délai-cadre d'indemnisation.

5. a) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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 ; 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 353 consid. 5b). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 319 consid. 5a).

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. Ce principe n'est toutefois pas absolu ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 157 consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 ; 125 V 193 consid. 2 et les références citées).

6. a) En l'occurrence, l'intimée reproche à la recourante d'avoir commis une faute en quittant son emploi intermédiaire d'assistante RH à 60 % auprès de la B._____ jugé convenable.

De son côté, la recourante ne partage pas ce point de vue.

Elle soutient, en premier lieu, que le salaire offert était nettement inférieur à celui qu'elle percevait par le biais du chômage, à savoir un salaire de 3'179 fr. 16 servi douze fois l'an inférieur de 413 fr. 84 au montant de 3'590 fr., soit le 80 % du gain assuré de 4'482 fr. versé douze fois par année ; dans ces conditions, elle s'estimait autorisée à refuser la proposition d'emploi faite par sa conseillère ORP le 15 février 2021 (proposition d'emploi - n°[...] du même jour). C'est le lieu de rappeler que, selon la jurisprudence, le salaire perçu avant le chômage de l'assuré ne constitue pas un critère décisif dans l'examen du caractère convenable d'un emploi (TFA C 290/99 du 20 mars 2000 consid. 3). Le critère du salaire obtenu avant le chômage (plus précisément du gain assuré) n'entre en ligne de compte pour juger de l'admissibilité d'un emploi que dans les limites de l'art. 16 al. 2 let. i LACI (BORIS RUBIN, *op. cit.*, n. 20 *ad art.* 16 LACI). En l'espèce, le salaire offert de 3'179 fr. 16 représentait une rémunération supérieure à 70 % du gain assuré (cf. art. 16 al. 2 let. i LACI). Cela étant, et en l'absence d'élément contraire au dossier, la rémunération prévue dans le contrat de travail du 15 mars 2021 conclu entre l'assurée et la B._____ était conforme aux usages professionnels pour cette activité. Aussi, compte tenu du salaire proposé, l'emploi intermédiaire de la recourante auprès de cet employeur demeurait convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. i. LACI. En outre, l'intéressée était indemnisée pour le *manco* résultant du revenu inférieur à son indemnité de chômage, basée sur le 80 % du gain assuré (cf. art. 41a al. 1 OACI).

Dans un second moyen, la recourante allègue avoir tout de même accepté le poste intermédiaire proposé durant trois mois et demi malgré le fait que cet emploi ne correspondait pas tout à fait à ses compétences, mais qu'il lui permettait d'acquérir une nouvelle expérience

professionnelle. Ce faisant, la recourante perd totalement de vue que le seul fait que l'emploi assigné par l'ORP ne corresponde pas aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail. Renoncer prématurément en l'occurrence au poste de transition proposé, que l'assurée pouvait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, ne constitue pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (cf. TF 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et les références citées). Il n'appartenait en tous les cas pas à l'intéressée de préjuger des exigences et attentes réelles de l'employeur. Par ailleurs, faute de disposer d'éléments attestant du contraire, et à la lecture du descriptif du poste il n'existe aucun motif justifiant de retenir que le poste assigné par le chômage ne tenait pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assurée ou de l'activité qu'elle avait précédemment exercée (cf. art. 16 al. 2 let. b LACI).

A sa décharge, la recourante ne peut également rien tirer à son avantage des « sérieux problèmes d'organisation et de fonctionnement » qu'elle dit avoir constatés une fois arrivée à son poste de travail ainsi que de l'absence de formation, respectivement d'information, sur le travail qu'elle devait effectuer (hormis du « classement en retard + de 6 mois du service » qu'elle avait effectué les quinze premiers jours, faute d'avoir obtenu les accès informatiques nécessaires à son travail et arrêt maladie puis départ en vacances de son « coach », avec ensuite la proposition d'une légère aide, par un personne d'un autre secteur que le sien pour ce qui touchait à la gestion des absences dans [...] et à la gestion des annonces au Service du personnel concernant les maladies et accidents de longue durée). Il en va à l'identique de la critique selon laquelle le matériel informatique n'était pas adéquat (à savoir, une « petite table basse dans un coin de bureau, vieux Laptop se déchargeant très rapidement, pas de téléphone, alors qu'elle était] censée relancer quotidiennement les responsables des [...] pour obtenir les certificats de maladie/accident, pas de petit matériel, etc. »). Le travail était décrit comme « extrêmement stressant » par la recourante compte tenu du retard énorme consécutif aux absences du personnel ce qui était la source de « beaucoup d'erreurs à devoir démêler, rattraper,

etc. », avec un climat « délétère, pesant pour le moral » en raison notamment de critiques permanentes sur les collègues et la hiérarchie, de l'absence de soutien/collaboration ainsi que de démoralisation des employés à la suite des remaniements du service. Les conditions de travail difficiles décrites ne suffisent pas pour autant à faire admettre que la continuation des rapports de travail au-delà du 30 juin 2021 n'était pas exigible de la part de la recourante. Certes, ces conditions de travail ne semblaient pas optimales mais étaient liées à une surcharge de travail réelle dans le poste occupé par l'assurée à 60 % (cf. attestation non datée, établie par un des membres de la H._____). Cette dernière était toutefois tenue, sur la base du contrat de travail de durée déterminée conclu le 15 mars 2021 avec la B._____, d'occuper cet emploi uniquement « du 15 mars jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard ». Compte tenu de la durée limitée de son engagement, on était en droit d'attendre de l'intéressée qu'elle s'accommode de la surcharge de travail décrite. Par ailleurs, la raison invoquée voulant que la démission a été donnée par la recourante pour préserver sa santé ne peut être retenue à titre de justification. En effet, cette dernière n'a produit aucun certificat médical attestant que son état de santé était mis en danger par l'emploi litigieux alors qu'elle avait déjà eu un suivi psychiatrique à la suite d'un burn-out par le passé ; les raisons de santé préventives invoquées à sa décharge ne pouvaient donc pas être retenues par l'autorité administrative. Dans ces conditions, le poste assigné le 15 février 2021 par l'ORP convenait à l'âge, à la situation personnelle ainsi qu'à l'état de santé de la recourante (cf. art. 16 al. 2 let. c LACI).

b) Il y a lieu de constater que la recourante, en résiliant le 19 mai 2021 son contrat de travail de durée déterminée la liant à la B._____ pour le 30 juin 2021, a quitté un emploi intermédiaire réputé convenable au sens de l'art. 16 LACI, sans s'être assurée d'un autre travail. En renonçant de son propre chef au gain intermédiaire qu'elle percevait depuis le 15 mars 2021, la recourante est donc sans travail par sa propre faute, justifiant une sanction.

7. La suspension étant fondée dans son principe, il reste à se prononcer sur la quotité de la suspension.

a) Selon les directives édictées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), l'assuré qui refuse ou cesse une activité en gain intermédiaire viole son obligation de diminuer le dommage et est passible d'une suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. En conséquence, il doit être sanctionné par la caisse. La durée de la suspension est fixée selon le barème applicable pour refus ou abandon d'un emploi réputé convenable. La suspension porte uniquement sur la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et celui de l'indemnité compensatoire ou de la différence qu'il touche. Il ne peut en effet, au regard des principes de causalité et de proportionnalité, être tenu pour responsable de la prolongation de son chômage qu'à hauteur de cette différence (cf. Bulletin LACI IC, D67-68).

b) *In casu*, dans sa décision la caisse intimée a procédé au calcul suivant :

“Gain assuré (GA) : 4'482.00 à 80 % =
3585.60

Montant de la compensation :

GA 4'482.00 - Gain intermédiaire 3'179.15 = 1'302.85 à 80 % =
1'042.28

Montant déterminant pour le calcul de la suspension =
2'543.32

Calcul de la suspension au prorata (Bulletin LACI D68) :

Montant déterminant pour le calcul de la suspension x nombre de jours de suspension
21.7 x indemnité journalière

Soit : $(2'543.32 \times 31) / (21.7 \times 165.25) = 22 \text{ jours}''$

c) Il y a lieu de confirmer la quotité de la suspension calculée selon le principe présenté dans le Bulletin LACI IC D67-68 pour tenir compte du contexte d'emploi en gain intermédiaire. L'intimée a en effet justifié le calcul de la suspension correspondant à la différence entre

l'indemnité de chômage et l'indemnité compensatoire, conformément à la jurisprudence en la matière (cf. ATF 122 V 34 consid. 4c/bb ; TF 8C_631/2008 du 9 mars 2009 consid. 3.3.1). Il convient d'ajouter que les circonstances décrites par la recourante ne permettent pas de s'écarter de ces principes de la causalité et de proportionnalité, selon lesquels le droit de l'assuré ne doit être suspendu que dans la mesure correspondant à la différence entre le montant de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit et celui de l'indemnité compensatoire, tels qu'exprimés au Bulletin LACI IC ch. D 68, qui assurent une égalité de traitement. La situation de la recourante ne présente pas d'élément extraordinaire justifiant une réduction de la sanction ordinaire prévue par le SECO et conforme à la LACI. Le fait que l'emploi était stressant dans un service subissant des dysfonctionnements désorganisationnels comme indiqués par la H._____, ne suffit pas pour justifier des circonstances exceptionnelles dès lors qu'il n'est pas rare que des emplois à durée déterminée connaissent ce genre de problèmes, en particulier dans un contexte de remplacement temporaire d'une personne dans un service déjà très chargé (en l'occurrence, les employés déjà chargés consacrent peu de temps à la formation de l'employé qui n'est que temporaire et lui donnent des tâches faciles à exécuter, souvent répétitives, afin de diminuer le temps de formation ; en outre, comme déjà dit, la recourante ne devait occuper ce poste que de manière temporaire, de sorte que les conditions de travail décrites n'étaient que provisoires).

d) Sur le vu de ce qui précède, la quotité de la sanction de vingt-deux jours ne prête pas flanc à la critique.

8. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision attaquée 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 recourante, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 11 octobre 2021 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.

- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- O. _____,
- 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).

Le greffier :