

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 24 novembre 2020

---

Composition : Mme BRÉLAZ BRAILLARD, juge unique  
Greffière : Mme Jeanneret

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**P.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante,

et

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

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. b et 45 al. 4 let. a OACI**

**E n f a i t :**

**A.** P.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a conclu le 19 juillet 2017 un contrat de travail de durée indéterminée portant sur un emploi d'assistante en soins et santé communautaire à 100 % auprès du G.\_\_\_\_\_.

Par courrier du 26 février 2019, l'assurée a adressé au G.\_\_\_\_\_ sa démission pour l'issue de ses congés de maternité et d'allaitement. Elle précisait qu'elle souhaitait passer du temps avec son enfant, né en août 2018, et se rediriger vers « le monde du cheval » pour trouver un métier dans lequel elle pourrait s'épanouir après les problèmes de santé qu'elle avait connus en 2017.

Par courrier du 19 mars 2019, le G.\_\_\_\_\_ a accepté cette démission avec effet au 17 février 2019 et déclaré que sa correspondance du 27 novembre 2018 relative au congé non payé de l'assurée et à la réduction de son taux d'activité était nulle.

Le 19 juin 2019, l'assurée s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement d' [...] (ci-après : l'ORP). Dans le formulaire qu'elle a rempli le 21 juin 2019, l'assurée a réclamé l'octroi d'indemnités de chômage à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 et a indiqué qu'elle était disposée à travailler à 60 %. S'agissant de son dernier rapport de travail, elle a déclaré qu'elle avait résilié elle-même le contrat de travail qui la liait au G.\_\_\_\_\_ au motif qu'elle n'avait plus envie d'un travail à 100 % « après une longue durée d'arrêt suite à un enfant » et qu'elle voulait changer de travail car il lui plaisait « peu ». L'attestation de l'employeur, datée du 3 juillet 2019, confirmait que les rapports de travail avaient pris fin le 17 février 2019 en raison de la démission de l'assurée ; il était en outre mentionné que le dernier jour de travail effectué par l'intéressée était le 10 octobre 2017.

Le 10 juillet 2019, la Caisse cantonale de chômage, agence de [...], a imparti à l'assurée un délai de dix jours pour fournir des explications écrites et détaillées sur les raisons qui l'ont amenée à résilier son contrat de travail, en attirant son attention sur la notion de chômage imputable à une faute de l'assuré.

Il ressort d'un document manuscrit enregistré par la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] que l'intéressée a répondu comme suit (sic) :

« Suite à mon congé maternité, j'ai stopper mon contrat au G.\_\_\_\_\_ car je voulais rester à la maison pour m'occuper de mon fils.  
Et je n'avais pas de solution de garde ».

Par décision du 21 octobre 2019, la Caisse cantonale de chômage, agence de [...] a suspendu le droit aux indemnités de l'assurée pour une durée de trente et un jours indemnisables dès le 19 juin 2019, considérant que l'emploi qu'elle avait abandonné ne pouvait être qualifié de « non-convenable », qu'elle portait la responsabilité de sa perte de travail et que sa faute était grave.

L'assurée s'est opposée à cette décision le 24 octobre 2019. Elle a fait valoir qu'elle avait pris son emploi auprès du G.\_\_\_\_\_ en juillet 2017 à l'issue d'une antibiothérapie de 6 mois pour une tuberculose, qu'elle avait ensuite dû interrompre son travail dès octobre 2017 pour des sinusites chroniques et une dépression, que son état ne s'était pas amélioré lorsqu'elle était tombée enceinte et qu'elle n'avait pas repris le travail jusqu'à son accouchement. Elle a ajouté qu'elle pensait reprendre son travail à l'issue de son congé maternité, mais qu'elle avait réalisé ensuite qu'elle ne pourrait pas travailler à plein temps avec des horaires fixés fréquemment de 7 heures à 19 heures, dès lors qu'elle allaitait encore, que son conjoint avait des horaires irréguliers et qu'elle n'avait pas de garde en place pour son enfant. Enfin, elle a indiqué qu'elle avait commencé à rechercher un travail plus adapté à sa situation en avril 2019 et qu'elle avait repris en août 2019 à 70 % comme intérimaire dans un centre médico-social (CMS).

Dans le cadre de son instruction préalable, la Caisse cantonale de chômage, division juridique (ci-après : la Caisse ou l'intimée) s'est fait remettre par le G.\_\_\_\_\_ le courrier que celui-ci avait adressé le 27 novembre 2018 à l'assurée, dont il ressort que le congé non payé demandé par celle-ci pour la période du 16 février au 18 août 2019 avait été accepté, de même que la réduction de son taux d'activité de 100 % à 60 %. En outre, dans un courriel du 27 janvier 2020, le service des ressources humaines du G.\_\_\_\_\_ a précisé que pour tous les assistants en soins et santé communautaire (ASSC), quel que soit leur taux d'activité, les horaires sont de 8 heures 30 ou de 12 heures, du lundi au dimanche, sans travail de nuit dans le service auquel l'assurée était rattachée.

Par décision sur opposition du 27 janvier 2020, la Caisse a rejeté l'opposition et confirmé la décision litigieuse. Sur la base des informations qu'elle avait recueillies, elle a considéré que l'emploi de l'assurée demeurait convenable compte tenu des modifications acceptées par son employeur, que les horaires de travail ne semblaient pas irréalisables dans le cadre d'un emploi à 60 % et que l'inscription de l'assurée au chômage en juin 2019 signifiait qu'elle disposait d'une solution de garde.

**B.** Par acte daté du 4 février 2020 et envoyé le 5 février 2020, P.\_\_\_\_\_ a déféré la décision sur opposition du 27 janvier 2020 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation. Elle a fait valoir qu'elle avait démissionné d'un commun accord avec son employeur et « par loyauté » envers lui, parce qu'elle ne pouvait envisager à cette époque de retourner travailler selon des horaires de 8 heures 30 et de 12 heures, même à 60 %. Elle exposait en effet, d'une part, qu'elle continuait d'allaiter son enfant et, d'autre part, qu'il était impossible de trouver une maman de jour pour les journées de travail de 12 heures, étant précisé que son conjoint avait de son côté des journées de travail pouvant s'étaler de 5 heures du matin à 22 heures. Elle ajoutait qu'après sa démission, elle avait trouvé une solution de garde puis un emploi dans un CMS avec des horaires adaptés à

ses besoins, mais que sa situation financière avait rendu nécessaire le recours aux indemnités de chômage dans l'intervalle.

Par réponse du 16 mars 2020, l'intimée a conclu au rejet du recours, en relevant que les employeurs sont légalement tenus de prévoir du temps pendant la journée de travail pour l'allaitement ainsi qu'une restriction des horaires, de sorte que le poste à 60 % qui lui était proposé à l'issue de son congé parental non payé aurait été convenable « selon toute vraisemblance ».

### **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 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 c'est à juste titre que l'intimée a confirmé la suspension du droit à l'indemnité de 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). Lorsqu'un assuré ne respecte pas ces devoirs, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; TF 8C\_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

Ainsi, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 197 consid. 6a ; 124 V 225 consid. 2b ; 122 V 34 consid. 4c/aa). Il y a faute dès 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 207/2005 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Pour autant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré de ses devoirs à l'égard de l'assurance-chômage (TFA C 152/2001 du 21 février 2002 consid. 4).

**b)** 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). 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).

Enfin, lorsque l'employeur doit prendre des mesures pour empêcher que le travailleur ne subisse une atteinte, ce dernier peut en exiger l'exécution et mettre à cet effet l'employeur en demeure. Si l'employeur ne s'exécute pas, le travailleur peut refuser la prestation de travail sans que l'employeur soit libéré pour autant de l'obligation de verser le salaire ; dans un tel contexte, le travailleur ne peut se prévaloir d'un motif légitime de résilier immédiatement les rapports de travail et est dès lors réputé sans travail par sa propre faute (TFA C 302/01 du 4 février 2003, consid. 3.3).

**4. a)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 139 V 176 consid. 5.3 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).

**b)** En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations » ou déclarations de la première heure), les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 142 V 590 consid. 5.2 ; 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C\_238/2018 du 22 octobre 2018 consid. 6).

**5. a)** En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a elle-même mis un terme à son contrat de travail, à l'issue des congés de maternité et d'allaitement qui ont fait suite à la naissance de son enfant en août 2018. Il est également constant que cette résiliation est intervenue alors que l'intéressée n'avait aucune perspective d'engagement dans une autre activité.

En procédure, la recourante a allégué qu'elle avait renoncé à son emploi d'entente avec son employeur et que cette décision était liée aux horaires de travail imposés par celui-ci (journées de 8 heures 30 ou 12 heures), qui, selon elle, risquaient d'entraver la poursuite de l'allaitement de son enfant et d'engendrer des problèmes pour sa garde. Cette version diffère cependant des motifs avancés par l'intéressée dans sa lettre de résiliation, où elle évoquait le souhait de rester plus longtemps auprès de son enfant et de changer de domaine d'activité. Les explications données par la recourante lors de son inscription à l'ORP allant dans le même sens que la lettre de résiliation (diminution du taux d'activité pour s'occuper de son enfant et envie de changer d'emploi), force est de retenir que l'intéressée a démissionné parce qu'elle souhaitait consacrer plus de temps à son enfant et que son emploi ne lui plaisait pas, et non en raison de prétendues contraintes que son emploi auprès du G. \_\_\_\_\_ engendrerait pour la poursuite de l'allaitement et la garde de

son enfant, explications qui ne sont intervenues qu'à partir du moment où la recourante s'est vue menacée d'une sanction pour chômage fautif.

Cela étant, compte tenu des éléments mis en avant par la recourante à propos de ses conditions de travail auprès du G.\_\_\_\_\_, en lien tant avec sa santé qu'avec son souhait de poursuivre l'allaitement de son enfant et de la garde de ce dernier, il y a néanmoins lieu d'examiner la problématique de l'exigibilité de la poursuite de cet emploi.

**b)** Dans sa décision, la Caisse a considéré que les conditions de travail de la recourante ne pouvaient pas être qualifiées d'inexigibles. Les griefs de la recourante à cet égard portent exclusivement sur les horaires de travail imposés par son employeur et non sur une éventuelle pénibilité du travail en lui-même.

L'instruction a démontré que ces horaires de travail sont applicables à l'ensemble des personnes engagées au G.\_\_\_\_\_ en qualité d'ASSC. Cela signifie que l'employeur exige que la répartition du temps de travail des ASSC se fasse sur des journées à 100 %, avec pour corollaire que le nombre de journées par semaine ou mois est attribué au prorata du taux d'activité plutôt que sur des journées de durée correspondant au taux d'activité. Cette méthode, usuelle dans le domaine hospitalier, n'est pas choquante dès lors qu'il s'agit d'assurer la présence du personnel sur toute la journée, sept jours sur sept. Il apparaît en outre qu'il s'agit des conditions de travail acceptées par la recourante lorsqu'elle a pris cet emploi, et non de nouvelles conditions qui seraient entrées en vigueur durant ses congés de maternité et d'allaitement. La méthode de répartition du temps de travail ne suffit donc pas à faire admettre que cet emploi, en soi, serait inexigible ou qu'il le serait devenu.

**c)** La recourante a évoqué, dans son opposition, divers problèmes de santé survenus entre 2017 et 2018. Il s'agit, d'une part, d'une maladie qui l'aurait affectée avant son engagement par le G.\_\_\_\_\_, de sorte qu'aucun lien ne peut être fait avec ses conditions de travail. D'autre part, la recourante fait valoir qu'elle est tombée malade

quelques mois après son engagement et qu'elle ne s'était pas remise avant son accouchement. Elle n'allègue toutefois pas que cette maladie avait un lien avec ses conditions de travail d'alors. Par ailleurs, en l'absence de certificat médical détaillé, rien ne permet de retenir que la poursuite de l'emploi litigieux serait inexigible de la part de la recourante pour des motifs médicaux.

**d)** Dans les explications qu'elle a fournies à la Caisse en réponse à la demande de celle-ci du 10 juillet 2019, la recourante a déclaré qu'elle avait résilié son contrat de travail parce qu'elle n'avait pas de solution de garde. Cette explication tombe à faux, dans la mesure où le G. \_\_\_\_\_ lui avait garanti, par courrier du 27 novembre 2018, qu'elle pourrait bénéficier d'un congé non payé dès la fin de son congé d'allaitement, jusqu'au 18 août 2019. Ainsi, lorsqu'elle a pris la décision de résilier son contrat, à fin février 2019, elle disposait encore de près de six mois pour s'organiser. Du reste, comme le soulève à juste titre l'intimée, la recourante devait avoir une solution pour la garde de son enfant lorsqu'elle s'est inscrite au chômage, en juin 2019.

Certes, dans son recours, l'intéressée a mis en lien la problématique de la garde avec ses horaires de travail, en ce sens qu'il serait impossible de trouver une garde d'enfant pour les journées de travail de douze heures. Elle allègue encore que l'activité professionnelle de son conjoint prévoit également des horaires quotidiens répartis entre 5 heures et 22 heures, ce par quoi elle laisse entendre que son conjoint ne serait pas en mesure de prendre le relai de la garde de l'enfant lorsqu'elle-même doit effectuer une journée de 12 heures. Elle laisse toutefois ces deux allégations sans aucun élément de preuve, de sorte que son argumentation peut difficilement être retenue. Or, il paraît peu probable que le conjoint de la recourante doive effectuer des journées de travail s'étalant sur une durée de 17 heures. Une coordination entre les deux conjoints devait donc être possible pour que les horaires de la garde de l'enfant puissent être respectés, ce d'autant plus que la recourante pouvait d'ores et déjà compter sur une réduction de son taux d'activité. A ce propos, on relèvera, à l'instar de l'intimée, que tant le G. \_\_\_\_\_ que

l'employeur du conjoint de la recourante sont tenus légalement de tenir compte des impératifs familiaux dans la planification des horaires. En effet, l'art. 36 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) mentionne expressément l'obligation de tenir compte des obligations familiales des travailleurs, tandis que l'art. 114 RLPers-VD (règlement cantonal vaudois du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; BLV 172.31.1), applicable aux employés du G.\_\_\_\_\_, réserve notamment les intérêts des collaborateurs dans le choix et l'application des horaires de travail. Or, il ne ressort pas des allégations de la recourante, qu'elle-même et son conjoint auraient pris contact avec leurs employeurs respectifs pour faire part de leurs besoins particuliers en lien avec la garde de leur enfant et chercher des solutions pour qu'une coordination soit possible. Il ne fait aucun doute que la recourante et son conjoint auraient pris le soin d'effectuer cette démarche avant toute chose si l'assurance-chômage n'existait pas. On ne peut dès lors retenir que l'emploi de la recourante était devenu inexigible en raison du changement intervenu dans sa situation familiale.

**e)** Enfin, la recourante a justifié sa décision de résilier son contrat de travail par le fait que les horaires de travail imposés par le G.\_\_\_\_\_ étaient incompatibles avec la poursuite de l'allaitement de son enfant. Cette allégation est également laissée sans preuve, de sorte qu'il n'est pas même établi que la recourante allaitait encore son enfant lorsqu'elle a résilié son contrat de travail, respectivement lorsqu'elle s'est inscrite au chômage.

L'intimée a rejeté cette argumentation en se référant aux dispositions de la LTr. En effet, l'art. 35 al. 1 LTr impose en particulier à l'employeur d'une mère qui allaite d'aménager ses conditions de travail de manière à ne pas compromettre sa santé. Cette disposition est notamment complétée par l'art. 60 OLT 1 (ordonnance fédérale 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111), dont l'al. 2 impose de ménager le temps nécessaires aux mères qui allaitent pour allaiter ou tirer leur lait, le temps pris pour cette activité étant en outre partiellement

comptabilisé comme temps de travail au cours de la première année de vie de l'enfant. En l'occurrence, en tant qu'employée du G.\_\_\_\_\_, comme déjà dit, les conditions de travail de la recourante n'étaient pas régies par la LTr ni l'OLT 1, mais par la LPers-VD (loi cantonale vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; BLV 172.31) et le RLPers-VD. Or, aucun de ces deux textes ne contient de dispositions similaires aux normes fédérales en matière de protection de la mère qui allaite son enfant. Il serait toutefois hâtif d'en déduire que les employées de l'Etat de Vaud ne bénéficient d'aucune protection en cas d'allaitement, notamment en regard de l'art. 114 RLPers-VD déjà cité. Cependant, la recourante ne prétend pas que son employeur aurait expressément refusé une demande d'aménagements d'horaires en vue de maintenir l'allaitement de son enfant. Elle n'allègue même pas qu'elle se serait enquis auprès de son employeur au sujet de l'existence d'une telle possibilité.

Une personne réellement désireuse de concilier travail et allaitement, tout en évitant d'avoir recours à l'assurance-chômage, ne manquerait pas de se renseigner sur ces questions auprès des personnes en charge de la gestion des ressources humaines de son service, avant de se résoudre à changer d'emploi. L'on doit par conséquent considérer que la recourante n'a pas rendu vraisemblable que son emploi était devenu inexigible en raison de son choix de poursuivre l'allaitement de son enfant au-delà de ses congés de maternité et d'allaitement.

**f)** Ainsi, il apparaît que la recourante ne disposait d'aucun motif légitime et digne de protection pour mettre fin à son contrat de travail avant d'avoir l'assurance de disposer d'un autre emploi. C'est dès lors à juste titre que la Caisse a prononcé une sanction.

**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). 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, sans autre commentaire. Cependant, s'agissant de la durée minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI pour sanctionner une faute grave, on peut en déduire que l'autorité intimée ne retient pas d'élément aggravant, mais qu'elle n'admet pas non plus de circonstance susceptible d'aller en-dessous du minimum légal.

Eu égard aux recommandations du SECO et à la jurisprudence dont elles sont tirées, la sanction fixée s'avère relativement clémente et prend sans doute en considération les inquiétudes exprimées par la recourante en lien avec la poursuite de l'allaitement et la garde de son enfant. A cet égard, dans la mesure où aucun motif justificatif n'a été admis, il n'existe aucun élément permettant de fixer une sanction inférieure au minimum légal. On relèvera à ce propos que l'absence de toutes démarches de la recourante ou de son conjoint auprès de leurs employeurs respectifs pour résoudre les éventuelles difficultés que leurs horaires pourraient induire afin d'assurer la poursuite de l'allaitement et la garde de leur enfant, ne plaide pas en faveur de l'admission de circonstances atténuantes. Par ailleurs, l'aspect financier mis en avant par la recourante s'avère contradictoire avec son projet initial qui consistait à obtenir un congé parental non rémunéré jusqu'en août 2019. Enfin, la reprise par la recourante d'une activité professionnelle peu de temps après son inscription au chômage ne peut entrer en considération, la gravité de la faute devant 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, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante, au demeurant non représentée, 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 du 27 janvier 2020 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 :

- P. \_\_\_\_\_,
- 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 :