

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 9 janvier 2017

---

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

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

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

et

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

---

**Art. 321a CO ; 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. a et 45 al. 3  
OACI**

**E n f a i t :**

**A.** K. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en [...], a travaillé dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 en tant qu'assistante du responsable des ventes à la clientèle privée pour le compte de la société M. \_\_\_\_\_, à [...].

Le 4 septembre 2015 à 17h30, l'assurée s'est vu présenter sur son lieu de travail un courrier du même jour établi par son employeur, lui signifiant son licenciement avec effet au 30 novembre 2015, pour les motifs suivants :

“Malgré nos multiples avertissements et mémos par écrit ainsi que les recommandations orales du Directeur A.Z. \_\_\_\_\_, nous savons que vous êtes l'assistante particulière de votre supérieur hiérarchique B.F. \_\_\_\_\_, qui a sa propre société «S. \_\_\_\_\_ », en rédigeant d'innombrables courriers pour son compte personnel. Par ces actes, vous avez cruellement manqué à votre devoir de diligence et de loyauté vis-à-vis de votre employeur.

Nous avons consulté votre PC et avons découvert l'impensable, nous avons des pièces et des témoins.  
Notre PC mis à votre disposition pour l'usage exclusif de nos affaires est séquestré ce soir pour analyse approfondie, nous en reparlerons...

Vous n'avancez pas dans vos tâches, soit, dans votre cahier des charges, à tel point, que vous avez dû travailler pendant la première semaine de la fermeture des vacances d'été afin de rattraper le retard et ceci sur votre proposition ! Le Directeur lui-même a dû vous décharger en prenant sur son temps pour rédiger une quinzaine d'offres ! Alors que ce travail incombait au département auquel vous êtes rattachée.

De plus, vous discutez sans arrêt avec vos collègues de la réception, du bureau technique et les perturbez dans leurs tâches. Vous faites des fautes sur les contrats et ceci après plusieurs explications et mises en garde du Directeur.”

Il est annoté à la main sur ce même courrier que, menaçante, l'intéressée avait refusé d'apposer sa signature devant témoins, reconnaissant tout de même au moins un manquement à ses devoirs professionnels.

Par lettre du 20 septembre 2015, Me Alain Dubuis, alors conseil de l'assurée, a informé M. \_\_\_\_\_ que sa cliente contestait les motifs de son licenciement qu'elle considérait abusif. Elle niait en particulier avoir rédigé d'innombrables courriers pour le compte personnel de son supérieur direct B.F. \_\_\_\_\_.

Le 20 novembre 2015, l'assurée s'est inscrite à l'assurance-chômage et a sollicité le versement d'indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

En arrêt de travail depuis le 7 septembre 2015, elle a produit, le 17 décembre 2015, d'une part, un certificat du 1<sup>er</sup> décembre 2015 établi par son médecin traitant, la Dresse G. \_\_\_\_\_, où il est indiqué qu'elle n'était pas en mesure de poursuivre son activité chez M. \_\_\_\_\_ pour raisons médicales et, d'autre part, un procès-verbal de plainte du 7 septembre 2015 établi par la police de l' [...] contre A.Z. \_\_\_\_\_ pour voies de fait / menaces, le même jour vers 08h15, sur son lieu de travail.

Interpellé par la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse), agence de l' [...], l'employeur s'est déterminé le 21 décembre 2015 sur la question d'une éventuelle part de responsabilité de l'assurée dans la perte de son emploi. Il a exposé qu'elle n'avancait pas dans son travail (soit la rédaction des offres et l'établissement des contrats) du fait que son responsable hiérarchique l'utilisait comme secrétaire à des fins privées, travaux, qui après étude de son PC, représentaient plusieurs heures par jour. Outre qu'elle employait son ordinateur pour la société de son chef, l'intéressée y consultait aussi internet pour organiser ses loisirs, nonobstant un mémo du 17 juillet 2013 ainsi que de réitérés avertissements et interdictions devant les autres collaborateurs. Le jour de son licenciement, elle a également effacé de nombreux documents dont l'origine, professionnelle ou privée, n'a en conséquence pas pu être établie. Il lui est reproché une violation de son obligation de diligence et de loyauté envers son employeur. Sans ces événements, l'intéressée n'aurait pas été congédiée, son poste lui étant garanti. Elle était dès lors l'unique responsable de son licenciement malgré l'influence de son chef

direct, libéré quant à lui de ses obligations le même jour avec effet immédiat. Le poste d'assistante du responsable des ventes pour la clientèle privée avait par la suite dû être repourvu dans l'urgence compte tenu du retard pris ensuite de l'absence de l'assurée pour maladie.

Il ressort expressément des documents contractuels du 24 septembre 2013 produits par M.\_\_\_\_\_, qu'à compter de son engagement au 1<sup>er</sup> juin précédent, le supérieur direct de l'assurée était B.F.\_\_\_\_\_, responsable des ventes privées. L'intéressée avait été en outre spécialement rendue attentive, dans son contrat d'engagement, à son devoir de diligence et de loyauté envers la société et sa direction, en la personne de A.Z.\_\_\_\_\_. A l'appui de ses lignes, l'employeur a également produit un rapport d'analyse des documents du répertoire de l'assurée sur le serveur de M.\_\_\_\_\_ établi en septembre 2015 par la société d'ingénierie informatique C.\_\_\_\_\_ SA, à [...], ainsi que deux memorandums datés respectivement des 17 juillet 2013 et 16 juin 2015. Le premier, signé le 22 juillet 2013 par l'intéressée, mentionne en particulier sous le titre « quelques règles à respecter » que « l'usage d'internet à titre privé est strictement interdit ». Quant au memorandum du 19 juin 2015 relatif à une séance à laquelle avait participé l'assurée, le directeur A.Z.\_\_\_\_\_ incitait ses collaborateurs à établir les contrats en souffrance et remerciait l'assurée de sa proposition de s'en charger la première des deux semaines de vacances de l'entreprise. Le directeur exigeait en conclusion de ce memorandum plus de maturité et de conscience professionnelle de ses collaborateurs.

Le 7 janvier 2016, l'assurée s'est déterminée à son tour envers la caisse, soit pour elle son agence de [...], quant aux motifs de son licenciement. Elle a tout d'abord réfuté ne pas avancer dans ses tâches, arguant que des portes ouvertes en mars 2015 avaient généré un surcroît de travail et que nonobstant la demande de son supérieur pour y faire face, mesure qui s'était traduite par l'engagement de la fille du directeur en renfort qu'à la mi-mai 2015, le retard alors pris était déjà conséquent. Elle a précisé s'être proposée de prendre de l'avance dans les contrats en travaillant une semaine durant la fermeture estivale et ainsi disposer de

plus de temps au retour des vacances pour l'établissement des offres, ce qu'avait accepté la direction. Elle a admis ensuite avoir effectivement rédigé, en août 2015, un document privé pour son chef direct. Bien qu'il figurait sur son PC, elle prétendait y avoir travaillé en majorité hors de son temps de travail, précisant avoir pris, moyennant l'accord de son supérieur, uniquement une heure et demi environ sur ses heures de travail. La direction avait ultérieurement refusé sa proposition d'imputer ce temps sur son solde d'heures supplémentaires. Elle s'est également plainte d'un manque de professionnalisme de la part de son ex-employeur lors de son congédiement. Ne l'écoutant pas, ce dernier lui avait reproché à tort la gestion de la boîte e-mail privée de son supérieur et la consultation d'internet durant son travail à des fins privées. Le directeur l'avait de plus menacée si elle s'en prenait à sa fille B.Z.\_\_\_\_\_. Elle ajoutait que A.Z.\_\_\_\_\_ avait employé « tous les moyens en sa possession » afin de lui créer des difficultés financières, observant que son 13<sup>ème</sup> salaire ainsi qu'une semaine d'octobre 2015 ne lui avaient pas été payés. Elle a conclu qu'il était injuste de la pénaliser dès lors que ce qui lui était reproché l'était à tort et que ses cotisations de chômage avaient toujours été prélevées.

Par décision du 14 janvier 2016, la caisse, par son agence de l' [...], a suspendu l'assurée dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de seize jours à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015, estimant que par son comportement, cette dernière avait donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail et qu'elle portait une part de responsabilité dans la perte de son emploi.

L'assurée, par la plume de son avocat, s'est opposée le 12 février 2016 à cette décision en demandant son annulation et subsidiairement, un complément d'instruction. Elle faisait grief à la caisse de s'être fondée sur le courrier de licenciement du 4 septembre 2015. Son départ de chez M.\_\_\_\_\_ s'était passé « de manière houleuse », les reproches à son égard relevaient de la pure malveillance, ce que confirmerait le certificat de travail délivré.

Par décision sur opposition du 22 juin 2016, la caisse, par sa Division juridique, a rejeté l'opposition et confirmé sa décision du 14 janvier 2016. Constatant que M. \_\_\_\_\_ reprochait à l'assurée la violation de son devoir de diligence et de loyauté, l'utilisation de son temps de travail à des fins privées et son manque de productivité, elle a admis que le dernier grief n'était pas avéré au degré de vraisemblance prépondérante requis. En revanche, elle a retenu que par l'utilisation d'internet à des fins privées dans l'entreprise ainsi que la rédaction, en août 2015, d'un document à but privé pour son supérieur hiérarchique exploitant sa propre société active dans un domaine connexe à celui de l'employeur, l'intéressée avait donné des motifs à ce dernier pour la licencier. Or un tel comportement eût été évitable, selon la caisse, si l'intéressée avait fait preuve de la diligence requise. Enfin, en violant son devoir de loyauté, elle devait s'attendre à recevoir son congé. Qualifiant de fautif le chômage au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, la caisse a confirmé la durée de suspension de seize jours en présence d'une faute de gravité moyenne de l'assurée selon l'art. 45 al. 3 let. b OACI.

**B.** Par acte déposé le 2 août 2016, K. \_\_\_\_\_ a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant implicitement à son annulation. En substance, elle tient l'ensemble des reproches qui lui sont faits pour non-fondés. Elle expose d'abord avoir commis des erreurs et pris du retard sans faute de sa part dès lors qu'elle était régulièrement interrompue par la fille du directeur (B.Z. \_\_\_\_\_), dont elle accomplissait le travail et corrigeait les erreurs sans en informer son père pour ne pas lui nuire. Elle admet en second lieu avoir rédigé informatiquement mais à une seule reprise, durant une heure et demi sur son temps de travail, un document pour B.F. \_\_\_\_\_. Elle précise avoir proposé à son directeur de déduire ce temps de son solde d'heures supplémentaires accumulé depuis mars 2015, ce qui lui avait été refusé. S'agissant de l'utilisation d'internet à des fins privées, elle fait valoir ne pas y avoir passé des heures comme certains de ses collègues ou son supérieur direct mais avoir surfé une seule fois dix minutes durant sa pause-café matinale. Elle indique ensuite que le 2 septembre 2015, son équipe aurait été congratulée par

A.Z.\_\_\_\_\_ pour l'effort fourni en août 2015 et l'excellent chiffre d'affaires. Or deux jours plus tard, le directeur licenciat tous les membres de cette équipe en commençant par B.F.\_\_\_\_\_, les sermonnant violemment les uns après les autres. Quittant le bureau de son patron en pleurs, l'assurée a encore travaillé le lendemain (le samedi 5 septembre 2015). Le 7 septembre 2015 s'est produite une dispute violente avec son employeur qui a débouché sur sa plainte du jour même contre A.Z.\_\_\_\_\_. La recourante fait enfin valoir que de septembre 2015 à janvier 2016, le prénommé a tout fait pour lui nuire, lançant en particulier de « fausses accusations » pour « garder la face ».

Invitée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 16 septembre 2016. Elle relève en particulier avoir retenu deux des trois faits reprochés par l'employeur pour motiver le licenciement de la recourante, à savoir l'utilisation d'internet à des fins privées et la violation de son obligation de diligence et de loyauté. La caisse observe en outre que la faute reprochée par l'assurance-chômage a été prouvée au degré de la vraisemblance prépondérante. Par ailleurs, elle remarque que l'assurée s'est vu proposer un contrat de travail en date du 22 avril 2016 par J.\_\_\_\_\_ SA, société administrée par l'ex-responsable des ventes chez M.\_\_\_\_\_, lequel a également déposé une demande d'allocation d'initiation au travail auprès du Service de l'emploi.

Par réplique du 12 octobre 2016, la recourante confirme sa position. Elle répète ne pas avoir adopté de comportement fautif envers son employeur à la base de son licenciement. Réfutant avoir œuvré comme « assistante particulière » de son supérieur B.F.\_\_\_\_\_, elle concède n'avoir fait que lui rendre « un service » une fois, proposant en outre à son employeur de compenser ce temps sur ses heures supplémentaires. Elle allègue ensuite qu'il lui est arrivé d'utiliser internet à but privé mais à de rares exceptions et pour une dizaine de minutes, temps pris sur sa pause-café du matin ou à midi. Elle ajoute que son supérieur utilisait quant à lui régulièrement son ordinateur à elle pour consulter ses e-mails ou faire des recherches. Bien qu'elle ait connaissance de l'interdiction d'internet à des fins privées durant les

heures de travail, elle prétend ne pas en avoir saisi la portée générale, en présence d'une tolérance de l'usage d'internet à des fins privées par certains de ses ex-collègues. Elle conteste la violation de son obligation de diligence et de loyauté, avançant que le document rédigé pour B.F.\_\_\_\_\_ n'était pas concurrentiel car sans rapport avec sa société P.\_\_\_\_\_ et sans rémunération en contrepartie puisqu'il s'agissait d'un service rendu. Elle reproche par ailleurs à l'intimée de s'être fondée à tort sur les dires de son employeur avec lequel elle était en conflit après son licenciement et dont l'intention était de lui causer du tort (finances, harcèlement, fausses accusations, etc.) depuis lors. Contestant la véracité des propos du 21 décembre 2015 de l'employeur et critiquant le fait pour la caisse intimée de lui reprocher d'avoir accepté en avril 2016 un emploi dans la nouvelle société de son ancien supérieur, la recourante se dit enfin victime d'une inégalité de traitement des organes du chômage par rapport à son ex-collègue C.F.\_\_\_\_\_ licencié en même temps qu'elle.

Le 2 novembre 2016, l'intimée conclut derechef au rejet du recours ainsi qu'à la confirmation de la décision querellée.

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

**1. a)** Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage (cf. art. 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 sont sujettes à recours (cf. art. 56 al. 1 LPGA) auprès du tribunal des assurances compétent (cf. art. 100 al. 3 LACI ; cf. art. 119 et 128 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (cf. art. 60 al. 1 LPGA).

La Cour des assurances sociales est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RS 173.36]). La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. au vu du nombre de jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour des assurances sociales, statuant comme juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**b)** Le recours a été formé en temps utile, compte tenu des fêtes estivales (cf. art. 38 al. 4 let. b LPGA) et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment).

**c)** En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164, 125 V 413 consid. 2c, et 110 V 48 consid. 4a ; RCC 1985 p. 53).

En vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut statuer que sur des points que l'autorité inférieure a examinés. Ainsi, l'objet du litige ne peut s'étendre à des éléments qui ne sont pas compris dans l'objet du recours. Il s'ensuit que l'autorité de recours ne peut examiner et juger, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 131 V 164 consid. 2.1, 125 V 413 consid. 1, 119 Ib 33 consid. 1b et les références citées). C'est pourquoi les conclusions qui vont au-delà de l'objet du litige sont irrecevables (TF 2C 669/2008 du 8 décembre 2008 consid. 4.1; TAF B-8243/2007 du 20 mai 2008 consid. 1.4

et les références citées; MEYER/VON ZWEHL, L'objet du litige en procédure administrative, *in* : Mélanges Pierre MOOR, Berne 2005, p. 439).

Par sa décision sur opposition du 22 juin 2016, qui détermine l'objet de la contestation, l'intimée ne retient pas le manque de productivité reproché par l'employeur comme cause de la perte d'emploi fautive. Les arguments de la recourante, en tant qu'elle conteste être la cause d'une diminution de rendement ou d'un retard dans l'exécution de son travail chez M. \_\_\_\_\_ en 2015, sortent ainsi du cadre du litige et le recours n'est pas recevable sur ce point.

**2.** En l'espèce, est litigieux le point de savoir si l'intimée était fondée, par sa décision sur opposition du 22 juin 2016, à suspendre le droit de la recourante à l'indemnité de chômage durant seize jours pour perte fautive d'emploi.

**3. 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. L'art. 44 al. 1 let. a OACI prévoit qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail.

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il n'est cependant pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel (cf. DTA 1987 p. 76 consid. 2b et 1986 p. 96 consid. 3). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire ; tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un

sens large, qui rend les rapports de travail intenable. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas (cf. ATF 112 V 242 consid. 1 ; cf. TF [Tribunal fédéral] 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2 et 8C\_582/2014 du 12 janvier 2015 consid. 4 ; cf. Thomas NUSSBAUMER, *Arbeitslosenversicherung*, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 2e éd., Bâle 2007, n° 831 p. 2427). Les comportements évitables susceptibles d'être sanctionnés lorsqu'ils débouchent sur une résiliation du contrat de travail peuvent en particulier concerner les rapports de travail, par exemple une mauvaise exécution du travail, des prestations insuffisantes dues à un manque de rendement fautif ou à de la mauvaise volonté, le non-respect d'instructions de l'employeur (dans certaines limites), un comportement inadéquat sur le lieu de travail à l'égard des collègues ou de la hiérarchie, une incompatibilité caractérielle, un manque d'aptitude à résoudre les conflits à l'amiable, un manque de ponctualité ou une utilisation du temps de travail à des fins non professionnelles (cf. Boris RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Zurich 2014, n° 26 *ad art.* 30 LACI p. 306).

En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (cf. TF 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4.1 avec les références, publié in DTA 2012 p. 294 ; cf. RUBIN, *op. cit.*, n° 24 *ad art.* 30 LACI p. 306; Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) [ci-après : Bulletin LACI], n° D18).

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices

aptes à convaincre l'administration ou le juge (cf. ATF 112 V 242 consid. 1 ; cf. TF 8C\_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 avec les références citées). Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant. La fin des rapports de travail et le début du droit à l'indemnité de chômage sont dans un rapport de connexité étroit. Pour éviter des jugements contradictoires, le degré de la preuve doit dans ce cas être le même dans la procédure en matière d'assurance-chômage et dans celle relative aux rapports de travail (cf. RUBIN, *op. cit.*, n° 31 *ad art.* 30 LACI p. 308). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI n° D20 et 22).

**d)** La procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge, respectivement l'administration. 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, 121 V 210 consid. 6c et les références citées), 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 125 V 193 consid. 2, 117 V 264 consid. 3b et les références citées).

**4.** En l'occurrence, il est constant que la recourante s'est vu communiquer son licenciement le vendredi 4 septembre 2015, avec effet au 30 novembre 2015, par courrier de son employeur du même jour. Ce sont donc les circonstances prévalant jusqu'au 4 septembre 2015 qui sont déterminantes pour l'examen du caractère fautif ou non de la perte d'emploi. Partant, les événements qui se sont déroulés ultérieurement sont sans incidence sur l'appréciation du caractère fautif de la perte d'emploi et n'ont pas à être examinés.

**a)** Cela précisé, se pose en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle est sans travail par sa propre faute, ce qu'elle conteste.

L'intimée a prononcé une suspension de seize jours au motif que la recourante a utilisé internet dans l'entreprise à des fins privées. Elle a également retenu la violation par l'intéressée de son obligation de diligence et de loyauté envers son employeur.

**b)** Le memorandum du 17 juillet 2013 prévoit que « l'usage d'internet à titre privé est strictement interdit » au sein de M. \_\_\_\_\_. Au vu de sa formulation claire qui ne laisse pas place à interprétation, cette interdiction prohibe de manière générale la consultation d'internet à des fins privées dans l'entreprise, sans distinction selon que l'utilisation ait lieu durant ou hors du temps de travail. En signant ce document, l'assurée avait connaissance de cette règle interne qu'elle s'est engagée à respecter depuis le 22 juillet 2013. Or elle admet en réplique, avoir consulté internet pour ses loisirs à de rares occasions dix minutes, durant sa pause-café ou celle de midi. Il est par conséquent établi que la recourante a violé la règle en vigueur dans l'entreprise à plusieurs reprises durant son engagement jusqu'à l'automne 2015, interdiction qu'elle se devait pourtant d'observer.

**c)** Aux termes de l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). Conformément aux règles de la bonne foi, le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de son employeur selon ce que l'on peut attendre de lui, en fonction de sa formation et de son expérience. Afin de satisfaire à son devoir de fidélité, il doit s'abstenir de tout comportement qui lèserait les intérêts de l'employeur ou qui pourrait nuire à la réputation de celui-ci. Les exigences résultant du devoir de fidélité sont d'autant plus élevées que les responsabilités concrètes exercées par le travailleur sont grandes et sa position de confiance au sein de l'entreprise importante (Philippe CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, Schulthess 2009, n° 1 p. 39 et n° 2 p. 40).

Par la signature de son contrat de travail le 24 septembre 2013, la recourante était tenue à un devoir de diligence et de loyauté

envers M.\_\_\_\_\_, conformément à l'art. 321a CO. L'assurée conteste avoir rédigé d'innombrables courriers pour le compte personnel de son chef direct B.F.\_\_\_\_\_, en sa qualité de directeur de P.\_\_\_\_\_. Elle reconnaît par contre avoir « effectivement rédigé, en août 2015, un document à but privé » pour le prénommé. Dans ce contexte et comme le souligne l'intimée dans sa décision, il n'importe guère de savoir s'il s'agissait d'une tâche isolée ou de multiples courriers d'ordre privé rédigés pour le supérieur de la recourante. Peu importe également le caractère non concurrentiel ou non rémunérateur du document rédigé pour le compte personnel de B.F.\_\_\_\_\_. En adoptant le comportement litigieux la recourante a agi d'une manière susceptible de nuire aux intérêts de son employeur, contrevenant ainsi à son obligation de diligence et fidélité envers lui au sens de l'art. 321a CO. Le contrat de travail prévoit expressément en première page que si son supérieur hiérarchique direct est Monsieur B.F.\_\_\_\_\_ responsable des ventes pour la clientèle privée, elle est cependant la collaboratrice de la société et par conséquent, est tenue d'observer le devoir de diligence et de loyauté envers celle-ci ainsi qu'envers sa direction. Ce faisant, elle ne pouvait ignorer qu'en travaillant pour le compte personnel de B.F.\_\_\_\_\_, elle ne respectait pas ses engagements de salariée. Comme l'observe encore la caisse dans sa décision, il paraît peu probable qu'un employeur accepte de verser un salaire et garder à son service un employé qui, durant son temps de travail, œuvre pour le compte d'une tierce personne et ce à plus forte raison s'il s'agit d'un concurrent, la question de savoir si cette activité était d'ordre privé ou professionnel étant sans incidence. Les agissements de l'assurée étaient constitutifs en l'espèce d'événements propres à détruire irrémédiablement les rapports de confiance avec son employeur. Partant, en ne respectant pas son devoir de loyauté, la recourante devait s'attendre à recevoir son congé.

Un tel comportement est d'autant plus déloyal qu'il s'est produit deux mois après l'exhortation de la direction de M.\_\_\_\_\_ à plus de maturité et de conscience professionnelle de la part de ses collaborateurs. Compte tenu de cette recommandation, l'intéressée se devait de faire d'autant plus diligence.

Par ailleurs, l'utilisation de l'ordinateur de la recourante par son supérieur direct pour consulter ses courriels ou effectuer des recherches ne lui est d'aucun secours. Il appartenait en effet à cette dernière d'empêcher l'utilisation de son ordinateur professionnel par un tiers à des fins privées, ce que permet aisément un verrouillage par mot de passe. Enfin, elle laisse sans preuve l'allégation, au demeurant exprimée de manière très vague, d'une tolérance de l'usage d'internet à des fins privées par certains de ses ex-collègues comme d'une inégalité de traitement par les organes de l'assurance-chômage par rapport à son ex-collègue C.F.\_\_\_\_\_. Or, il incombe à la recourante d'apporter, dans la mesure où cela est raisonnablement exigible d'elle, la preuve de ses allégations, faute de quoi elle doit supporter les conséquences de l'absence de preuve (cf. consid. 3d supra).

C'est dès lors à juste titre que l'intimée a retenu que la recourante était responsable de son chômage et a prononcé une décision de suspension sur la base de l'art. 30 al. 1 let. a LACI.

**5.** La suspension étant bien fondée dans son principe, il convient de qualifier la faute, puis de prononcer la quotité de la suspension.

**a)** La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI).

Les tribunaux cantonaux des assurances peuvent contrôler l'exercice, par les organes compétents, du pouvoir d'appréciation dont ils jouissent lors de la fixation du nombre de jours de suspension. Mais en l'absence d'un excès ou d'un abus de pouvoir d'appréciation (constitutif d'une violation du droit), les tribunaux cantonaux des assurances ne peuvent, sans motif pertinent, substituer leur propre appréciation à celle de l'administration. Ils doivent s'appuyer sur des circonstances de nature

à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (cf. RUBIN, *op. cit.*, n° 110 *ad* art. 30 LACI p. 328 ; ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; TF 8C\_285/2011 du 22 août 2011 consid. 3.1).

**b)** En l'occurrence, l'intimée a qualifié de moyenne la faute commise et fixé la durée de la suspension à seize jours indemnisables, ce qui correspond au minimum de la fourchette prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI en cas de faute de gravité moyenne. En présence d'une employée qui, admet d'une part l'usage d'internet à des fins privées et d'autre part la rédaction d'un courrier sur son temps de travail pour le compte personnel de son supérieur, c'est à juste titre que l'intimée a retenu une faute moyenne. On peut considérer également qu'en prononçant une sanction à la limite inférieure de la faute moyenne, l'autorité a tenu objectivement compte de la périodicité de la violation de l'interdiction d'utiliser internet à des fins privées dans l'entreprise. Elle a ainsi examiné de manière adéquate toutes les circonstances particulières du cas d'espèce. Ce faisant, elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation, ni contrevenu au principe de la proportionnalité.

**6. a)** En définitive, le recours, mal fondé doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante - au demeurant non assistée des services d'un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts - n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA *a contrario* ; art. 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I. Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.
- II. La décision sur opposition rendue le 22 juin 2016 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 :

- K. \_\_\_\_\_,
- 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 :