

## **GE\_GERICHTE A/3557/2017 vom 30. Oktober 2017**

GE Cour de justice, 2017-10-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3557\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3557_2017)

FR: GE\_GERICHTE A/3557/2017 du 30 octobre 2017

IT: GE\_GERICHTE A/3557/2017 del 30 ottobre 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 6**

ème Chambre En la cause Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à GENÈVE, représentée par ADC-Association de défense des chômeur-se-s recourante contre UNIA CAISSE DE CHOMAGE, CDC-Centre de compétences Romand, LAUSANNE intimée EN FAIT 1. Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante) s'est inscrite à l'office régional de placement (ORP) le 26 mars 2015 et a déposé le même jour une demande d'indemnités de chômage auprès de la caisse de chômage Unia (ci-après : la caisse) mentionnant un dernier emploi auprès de l'Université de Genève pour un contrat à durée déterminée en tant que post-doctorante au département de microbiologie et médecine moléculaire du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015. 2. L'ORP a annulé le dossier de l'assurée le 8 janvier 2016 au motif qu'elle avait retrouvé un emploi dès le 11 janvier 2016 par ses propres moyens. 3. Le 11 janvier 2016, l'assurée a signé un contrat de travail de durée indéterminée, à 100%, en tant que Bio informaticienne avec B\_\_\_\_\_ (l'employeur) ; la période d'essai était de deux mois. 4. Le 11 avril 2016, l'employeur, soit pour lui Monsieur C\_\_\_\_\_, CEO B\_\_\_\_\_, a notifié à l'assurée son licenciement en relevant qu'elle avait commis une faute grave, soit : « Détérioration des relations avec vos collègues et signes de mécontentements dès qu'un employé parle, ferme une porte ou demande de refermer une fenêtre au mois de janvier, février et mars ; Décision de votre part, lundi 4 avril 2016, non autorisée par la direction, de vous octroyer votre place de travail dans un bureau destiné aux Managers et à la comptabilité ; Mardi 5 avril 2016 : manque de respect envers le CEO, Monsieur C\_\_\_\_\_ ; Cris et révolte très manifeste lorsque le CEO de B\_\_\_\_\_ vous demande de bien vouloir regagner votre place et votre bureau dans l'open space avec vos autres collègues de IT (six employés chargés de l'informatique dont le responsable IT) ; Refus de regagner votre poste pendant plusieurs jours ; Chantage fait à la direction invoquant le fait que si vous deviez retourner à votre place, vous rentreriez chez vous et refuseriez de travailler ; Lundi matin (11 avril 2016), vous n'avez pas rendu le rapport de travail au CEO, vous avez refusé de le produire et pendant toute la semaine vous avez refusé de retourner à votre poste de travail ; Lundi matin, vous avez une fois de plus manqué de respect et refusé de faire votre travail. Eu égard à la gravité de cet agissement altérant le bon fonctionnement de la société et du travail de vos collègues, M. C\_\_\_\_\_ (CEO de B\_\_\_\_\_) vous a convoquée le 11 avril 2016. Les discussions ne nous ayant pas permis de remettre en cause notre appréciation, nous sommes dans l'obligation de vous sanctionner en mettant fin à votre contrat sans délai et sans compensation financière ». 5. Le 13 avril 2016, l'assurée s'est inscrite à l'ORP et le 20 avril 2016 elle a déposé une demande d'indemnités auprès de la caisse en mentionnant une résiliation de son contrat de travail par l'employeur le 11 avril 2016, avec effet immédiat ; comme motif de la résiliation, elle a indiqué « raisons incorrectes, enfantines et légères, voir la lettre de licenciement ; ces raisons ne justifient pas un

licenciement sans avertissement ».[endif]>[if> 6. Le 18 avril 2016, l'assurée a contesté son licenciement avec effet immédiat.[endif]>[if> 7. A la demande de la caisse, l'employeur a indiqué le 7 juin 2016 que le contrat de l'assurée avait été résilié en raison de « refus de travailler, chantage, cris, absence ; refus de s'asseoir à son poste, change de bureau avec déménagement de ligne et d'ordinateur sans permission ; insulte, irrespect et cris au directeur de la société ; refuse de rendre le travail et rapport demandé ». Début avril, l'assurée avait fait l'objet d'un avertissement oral.[endif]>[if> Dans l'attestation de l'employeur, il a souligné qu'il s'agissait d'une faute grave et que le dernier jour de travail effectué était le 11 avril 2016. 8. Le 3 juin 2016, l'assurée a saisi le Tribunal des prud'hommes (ci-après : TPDH) d'une demande en paiement à l'encontre de l'employeur.[endif]>[if> 9. Le 17 juin 2016, la caisse a requis de l'employeur le remboursement de CHF 5'720.60 correspondant à l'indemnité de chômage due du 13 avril au 31 mai 2016 et notifié à l'assurée un avis de subrogation des prétentions de salaires à l'encontre de l'employeur.[endif]>[if> 10. A la demande de la caisse, l'assurée a rempli le 16 juin 2016, le « formulaire concernant la résiliation de votre dernier emploi » en mentionnant que l'employeur n'avait pas respecté le délai sans justes motifs ; elle a indiqué : « ma version diffère de celle de l'ex-employeur. Merci d'en tenir compte. Je me suis référée au Tribunal des Prud'hommes dont la requête est en votre possession. Merci de bien vouloir retarder une éventuelle décision de pénalité à « chose jugée ». Les détails de ma requête se trouvent dans ma contestation datée du 18.4.16. ».[endif]>[if> 11. Par décision du 22 juin 2016, la caisse a suspendu le droit à l'indemnité de l'assurée pour une durée de quarante jours au motif que le chômage était imputable à la propre faute de l'assurée ; il était établi et non contesté par l'assurée qu'elle n'avait pas suivi les instructions de son employeur à savoir de retourner à sa place de travail, de se conformer à ce qui lui était demandé « et insubordination », que ce comportement ait justifié ou non un renvoi immédiat, il était dans tous les cas à l'origine de son renvoi anticipé.[endif]>[if> Le comportement de l'assurée qui, après avoir fautivement perdu son emploi, attend avant de s'annoncer au chômage et cherche du travail avec toute l'intensité requise de la résiliation du contrat au moment de l'inscription, devait être pris en considération à titre de facteur diminuant le dommage pour apprécier la gravité de la faute. 12. Le 22 juin 2016, l'assurée a fait opposition à la décision précitée en requérant la suspension de la procédure dans l'attente du jugement du Tribunal des Prud'hommes.[endif]>[if> 13. Par décision du 15 juillet 2016, la caisse a suspendu la procédure d'opposition jusqu'à droit jugé en matière prud'homale.[endif]>[if> 14. Le 25 août 2016, la caisse a notifié à l'assurée un avis de subrogation pour ses prétentions de salaires l'encontre de l'employeur et en a informé le Tribunal des Prud'hommes.[endif]>[if> 15. Par jugement du 21 mars 2017, le TPDH a considéré que le licenciement de l'assurée avec effet immédiat n'était pas justifié. Il a relevé qu'en l'espèce, l'employeur avait procédé au licenciement immédiat de l'assurée en date du 11 avril 2016, date de la fin des rapports de travail, aux motifs que ses relations avec ses collègues de travail s'étaient détériorées, qu'elle s'était octroyée une place de travail dans un bureau sans l'autorisation de la direction, qu'elle avait manqué de respect envers son CEO et qu'elle avait refusé de produire un rapport de travail qui lui était demandé. Toutefois, à aucun moment l'assurée ne s'était vue notifier un avertissement. L'employeur n'avait d'ailleurs ni allégué ni apporté la preuve d'un avertissement.[endif]>[if> Il convenait par ailleurs d'admettre que l'appréciation du bruit dans un open space était différente entre une bloggeuse et une bio-informaticienne effectuant les tâches décrites dans le cahier des charges de l'assurée. La perte de confiance de l'employeur envers l'assurée

n'était pas telle qu'il n'avait plus d'autre choix que de la licencier avec effet immédiat. De plus, les termes que l'employeur reprochait à l'assurée ne constituent pas des insultes proférées devant d'autres employés. Enfin, le changement de bureau ainsi que la non reddition du rapport ne justifiaient pas non plus la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. En outre, l'assurée avait averti son employeur, par email du 7 avril 2016, qu'elle ne pourrait pas rendre ledit rapport. Ce jugement est entré en force. 16. Par décision du 20 juillet 2017, la caisse a partiellement admis l'opposition de l'assurée et réduit la durée de la sanction à seize jours de suspension du droit à l'indemnité de l'assurée.!

Elle a considéré que l'assurée aurait dû demander l'autorisation de son supérieur pour changer sa place de travail ; en ne le faisant pas, elle avait commis une faute moyenne et donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail. Pour fixer la quotité de la sanction, il fallait retenir les éléments suivants : - Le Tribunal avait reconnu que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié et avait condamné l'employeur à verser à l'assurée le délai de congé ainsi que le salaire correspondant à deux mois de salaire ;

L'employeur avait été au courant du changement de poste de travail de l'assurée le 5 avril 2016 et le licenciement avait eu lieu uniquement le 11 avril 2016 ;

L'assurée ne s'était jamais vue notifier d'avertissement depuis son engagement ; l'employeur n'avait d'ailleurs ni allégué ni apporté la preuve d'un avertissement ;

Les autres griefs soulevés par l'employeur n'avaient pas été reconnus par le Tribunal.!

17. Le 28 août 2017, l'assurée, représentée par l'association de défense des chômeurs (ADC), a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice en concluant à l'annulation de la décision sur opposition du 20 juillet 2017.!

Elle avait changé de place de travail le 4 avril 2016, ce que le directeur de l'employeur avait su et approuvé le 5 avril 2016, notamment afin qu'elle puisse rendre le rapport qui lui avait été demandé dans les meilleurs délais. ; le directeur s'était ensuite absenté jusqu'au 11 avril 2016, sans manifester de désaccord ; le TPDH n'avait pas examiné s'il existait un motif de licenciement dans le délai puisque celui-ci était toujours possible. Si le directeur avait voulu la licencier en raison du changement de poste, il l'aurait fait immédiatement ; les multiples motifs de licenciement invoqués par l'employeur s'étaient révélés infondés, de sorte qu'il n'était pas démontré que ce seul motif aurait amené l'employeur à la licencier ; elle contestait avoir donné l'occasion à son employeur de la licencier. 18. Le 15 septembre 2017, la caisse a conclu au rejet du recours en renvoyant aux motifs de sa décision sur opposition du 20 juillet 2017.!

19. Le 16 octobre 2017, la chambre de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle.!

La recourante a déclaré : « Je n'ai jamais compris pourquoi j'ai été licenciée le 11 avril 2016, d'abord par téléphone puis par écrit. J'étais très engagée dans mon travail et j'ai essayé en tout temps d'être performante. J'avais de plus en plus de projets qui m'étaient confiés et en plus un collègue venait des Etats-Unis pour quelques jours pour me mettre au courant d'un travail supplémentaire que je devais effectuer. Je me sentais donc un peu sous pression. Je travaillais dans un open space et j'avais demandé de pouvoir m'entretenir avec M. C\_\_\_\_\_ à ce sujet depuis mars 2016, d'abord par oral puis également par écrit, lequel ne m'a jamais accordé un entretien. La semaine précédant le 4 avril 2016 j'ai parlé à M. D\_\_\_\_\_ de ma difficulté à travailler dans l'open space, ce d'autant que le travail qui m'était confié par le collègue venant des Etats-Unis était délicat car il s'agissait de l'analyse de données génétiques de patients. M. D\_\_\_\_\_ m'a alors proposé de changer de bureau et de m'installer dans un des deux bureaux fermés qui contenaient chacun quatre places de travail

et qui étaient libres. Le 4 avril je me suis installée dans un des bureaux. M. C\_\_\_\_\_ était là ce jour-là, je ne sais pas s'il m'a vu travailler dans ce bureau mais en tout cas il n'a pas réagi. Le 5 avril 2016, M. C\_\_\_\_\_ m'a dit que je n'étais pas autorisée à travailler dans ce bureau. Nous avons alors été discuter dans son propre bureau et je lui ai fait part de mes raisons en rapport avec ma charge de travail. Il m'a alors dit « finalement vous travaillez où vous voulez ». Je suis retournée travailler dans mon bureau et M. C\_\_\_\_\_ m'a ensuite convoquée à une réunion le soir même concernant les projets en cours. Il y avait à cette réunion des collègues américains et des managers. C'était une réunion assez importante. Il ne m'a donc pas exclue ce jour-là du travail. Il ne m'a plus reparlé de ma place de travail. M. C\_\_\_\_\_ était encore présent le 6 avril jusqu'au déjeuner. J'ai mangé en sa présence ce jour-là avec des collègues dans la cafétéria. Le repas s'est bien passé et il n'a à ce moment-là pas abordé la question de ma place de travail alors même qu'il m'avait vu travailler le matin dans le bureau. Je précise qu'avant le 4 avril M. D\_\_\_\_\_ m'a indiqué que je pouvais changer de bureau et que ce n'est que le 4 avril après mon déplacement qu'il m'a précisé que je devais aussi demander l'autorisation de M. C\_\_\_\_\_. Ce jour-là, M. C\_\_\_\_\_ étant tout le temps en va et vient et en réunion, je ne suis pas allée lui demander l'autorisation de changer de bureau. J'indique aussi que j'avais depuis le début de mon emploi de très bons rapports avec M. C\_\_\_\_\_. M. C\_\_\_\_\_ s'est absenté du 6 au 11 avril mais pendant cette période il a envoyé des mails concernant un projet à des collègues et à moi-même, ce qui voulait dire que j'étais toujours incluse dans le travail. Il m'a téléphoné le 11 avril pour s'enquérir du rapport que je devais rendre. Je lui ai rappelé que je lui avais envoyé un mail le 7 avril pour lui annoncer du retard. Il m'a dit qu'il ne l'avait pas vu et m'a demandé de prendre mes affaires et de partir. Il ne m'a pas reparlé à ce moment-là de ma place dans le bureau. Les indemnités dues selon le jugement du Tribunal des Prud'homme ne m'ont toujours pas été payées par mon ex-employeur qui est en faillite depuis le 4 mai 2017. Je relève que j'aurais de toute façon été licenciée vu la suite des événements. » La représentante de l'intimée a déclaré : « Nous maintenons la décision litigieuse. »

EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

2. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

3. Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de la recourante de seize jours, pour chômage imputable à une faute de l'assurée.

4. a. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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 (art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI - RS 837.02]).

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 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. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; arrêt 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (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 (arrêt 8C\_872/2011 du 6 juin 2012, in DTA 2012 n° 13 p. 294 ss; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 24 ad art. 30 LACI). 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 (ATF 112 V 242 consid. 1 précité et les références; BORIS RUBIN, op. cit., n° 31 ad art. 30 LACI ; arrêt du Tribunal Fédéral 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015). b. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal contractuel. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral du 11 juin 2015 8C\_370/2014 ). 5. Le juge des assurances sociales 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 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPG). 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 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 I 183 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 184 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2). Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 264 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 375 consid. 3). 6. En l'occurrence, l'intimée a considéré que la recourante avait adopté, par un changement de poste de travail sans l'autorisation de son supérieur, un comportement ayant donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail et qu'elle ne pouvait ignorer, qu'ainsi, elle courait le risque d'être

licenciée.![endif]>![if> Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, il n'est pas démontré, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante aurait pu prévoir que le comportement qu'elle a adopté pourrait avoir pour conséquence un licenciement et qu'elle acceptait de courir ce risque. Il ressort tant des enquêtes menées par le TPDH, que de l'audience de comparution personnelle du 16 octobre 2017, que la recourante était gênée par le bruit dans l'open space, qu'elle s'en est plainte notamment à son superviseur, M. D\_\_\_\_\_, lequel, dans la semaine précédant celle du 4 avril 2016, a indiqué à la recourante qu'elle pouvait utiliser un des bureaux libres, ce que celle-ci a fait dès le 4 avril 2016 (jugement TPDH p. 9 et procès-verbal d'audience du 16 octobre 2017) ; M. D\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il avait suggéré à la recourante d'utiliser un des bureaux libres, si elle en avait l'autorisation (jugement TPDH p. 9) ; quant à la recourante elle a précisé que ce n'était que le 4 avril 2016, après son changement de bureau que M. D\_\_\_\_\_ lui avait indiqué qu'elle devait demander l'autorisation à M. C\_\_\_\_\_ (procès-verbal d'audience du 16 octobre 2017). A cet égard, la question du moment auquel M. D\_\_\_\_\_ aurait parlé à la recourante d'une autorisation à requérir de M. C\_\_\_\_\_ peut rester ouverte ; en effet, il s'avère que dès le 5 avril 2016, M. C\_\_\_\_\_ a réalisé que la recourante avait changé de bureau, qu'il en a discuté avec elle dans son propre bureau, qu'il est ensuite parti en voyage le 6 avril 2016 l'après-midi et qu'il n'a, durant la journée du 5 avril 2016 et la matinée du 6 avril 2016, pas exigé de la recourante qu'elle quitte son bureau pour rejoindre l'open space ; la recourante a précisé qu'elle avait même mangé à la cafétéria en présence de M. C\_\_\_\_\_ le 6 avril 2016 et que celui-ci ne lui avait plus reparlé de son bureau (procès-verbal d'audience du 16 octobre 2017) ; entre le 6 avril et le 11 avril 2016, alors qu'il savait que la recourante travaillait depuis le 4 avril 2016 dans un des bureaux, il lui a transmis des mails l'incluant dans un projet professionnel commun ; ensuite, le 11 avril 2016, à son retour de voyage, M. C\_\_\_\_\_ s'est enquis de l'avancée du rapport de la recourante et, apprenant que son dépôt était retardé - et précisant à la recourante qu'il n'avait pas vu son courriel du 7 avril 2016 annonçant pourtant un retard dans la reddition dudit rapport - il l'avait alors immédiatement licenciée. Ces faits ne sont pas contestés par l'intimée ni contredit par les enquêtes effectuées par le TPDH (jugement TPDH p. 8 ss ; procès-verbal d'audience du 16 octobre 2017). Par ailleurs, M. C\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait signalé systématiquement à la recourante qu'elle n'avait pas l'autorisation de changer de bureau, ce que cette dernière conteste. La chambre de céans relève à cet égard que si le changement de bureau de la recourante avait été interdit par M. C\_\_\_\_\_, comme celui-ci le prétend, il aurait exigé d'elle qu'elle rejoigne sur le champ, soit dès le 5 avril 2016, l'open space, ce qui n'a pas été le cas puisqu'elle y travaillait encore le 11 avril 2016. A cet égard, la recourante a précisé que M. C\_\_\_\_\_ lui aurait dit : « Finalement vous travaillez où vous voulez ». Dans ces conditions, on ne saurait admettre que la recourante avait été avertie qu'elle n'était pas en droit de changer de bureau ; aucun témoin n'a d'ailleurs fait de déclaration en ce sens (jugement TPDH p. 8 ss). Au contraire, la suggestion de M. D\_\_\_\_\_, lequel était le superviseur de la recourante, de prendre un des bureaux libres, formulée dans la semaine précédant celle du 4 avril 2016, a pu encourager la recourante en ce sens et lui laisser croire que ce changement était une possibilité acceptable pour M. C\_\_\_\_\_. En outre, même si l'on devait suivre la version de M. C\_\_\_\_\_ et admettre que la recourante a insisté fermement le 11 avril 2016 pour ne pas retourner travailler dans l'open space alors que M. C\_\_\_\_\_ le lui avait intimé, ce qui est contesté par cette dernière, on ne saurait considérer que ce comportement comportait un risque de licenciement dont la recourante devait avoir conscience. Enfin, il est à relever que la plupart des reproches formulés par M. C\_\_\_\_\_ à

l'égard de la recourante (cf. courrier de licenciement du 11 avril 2016 à la recourante) ont été écartés par le jugement du TPDH, de sorte qu'on ne saurait accorder de crédit aux simples déclarations de ce dernier. 7. Au vu de ce qui précède, on ne peut reprocher à la recourante d'avoir fautivement causé son chômage, de sorte que le recours doit être admis et la sanction annulée. 8. Vu l'issue du recours une indemnité de CHF 2'000.- sera allouée à la recourante, à charge de l'intimée. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.