

GE_GERICHTE A/3692/2011 vom 20. März 2012

GE Cour de justice, 2012-03-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3692_2011

FR: GE_GERICHTE A/3692/2011 du 20 mars 2012

IT: GE_GERICHTE A/3692/2011 del 20 marzo 2012

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 20.03.2012
A/3692/2011

A/3692/2011 ATAS/294/2012 du 20.03.2012 (CHOMAG) , REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/3692/2011
ATAS/294/2012 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 20 mars
2012 2ème Chambre En la cause Madame A _____, domiciliée à Chêne-Bourg
recourante contre CAISSE CHOMAGE DU SIT, sise Rue des Chaudronniers 16, 1204
Genève intimé EN FAIT Madame A _____, née en 1976 (ci-après l'assurée ou la
recourante) travaillait en qualité d'employée de maison (nettoyeuse) auprès de l'Hôpital
X _____ (l'employeur) depuis le 29 septembre 2009, à 50%, à raison de 20 heures et
demi par semaine, de 14h à 18h du lundi au vendredi. Son activité consistait à nettoyer et
désinfecter les chambres des patients après leur départ. L'assurée est mariée et son mari
exerce le métier de chauffeur-livreur avec des horaires de nuit et le couple a deux enfants,
l'un né en 2000 et l'autre en 2007. En été 2010, l'employeur a décidé de réorganiser les
horaires du service "maison" et a rencontré les 38 employés afin de discuter et proposer les
nouveaux horaires, valables dès le 1 er mars 2011. Plusieurs propositions auraient été faites
à l'assurée, qui ne souhaitait pas modifier son horaire, puis l'employeur lui aurait proposé un
poste au service "contrôle", qui n'aurait entraîné aucun changement au niveau des horaires
et du taux d'activité selon l'employeur. Selon l'employeur, l'assurée a refusé de changer ses
horaires dans le cadre du poste déjà occupé puis a refusé de changer de poste, au motif que
le cahier des charges était trop lourd. L'assurée a eu un entretien le 17 janvier 2011 avec sa
supérieure hiérarchique directe, la directrice des ressources humaines et son adjointe. Par pli
du 19 janvier 2011, l'employeur a résilié le contrat de travail pour le 28 février 2011.
L'assurée a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 18 février au 31 mars 2011 et les
effets du congé ont été reportés au 30 avril puis au 31 mai 2011. L'assurée s'est inscrite au
chômage le 23 mai 2011, à la recherche d'un emploi à 50%, voire à 70%. Représentée par
un syndicat, l'assurée a d'abord contesté le congé, jugé abusif car lié à la modification des
conditions contractuelles, et son échéance, puis, ces aspects ayant été réglés, elle a limité
ses prétentions à la délivrance d'un certificat de travail. A la demande de la caisse,
l'employeur a confirmé par courriel du 14 juillet 2011 que le poste "contrôle" comportait
essentiellement le nettoyage de lieux publics (salles d'attentes, WC visiteurs, etc.) alors que
le poste "maison" comportait essentiellement le nettoyage et la désinfection des chambres
des patients après leur départ, ainsi que d'autres tâches en fonction des besoins. Par décision
du 14 juillet 2011, la caisse de chômage du SIT (la caisse) a suspendu le droit à
l'indemnisation durant 22 jours, motif pris que l'assurée avait refusé le changement de poste
proposé, qui lui permettait de conserver ses horaires, et était ainsi partiellement responsable
de son chômage. L'assurée a formé opposition faisant valoir qu'elle avait accepté une
modification d'horaire et de poste, mais qu'elle n'avait pas été retenue par son employeur

pour ce nouveau poste. Par décision sur opposition du 20 octobre 2011, la caisse a confirmé sa décision, précisant que même si, avant le refus de poste, l'assurée avait accepté une autre proposition de modification, elle avait une responsabilité partielle dans son licenciement, de sorte qu'une suspension de 22 jours qui correspond à une faute moyenne est effectivement applicable. L'assurée forme recours contre cette décision et fait valoir qu'elle a tenté de négocier ses horaires en tout cas pour quelques semaines, le temps de trouver une solution de garde pour ses enfants, puis que les responsables RH lui ont proposé des postes de jour avec des horaires réguliers, mais que sa cheffe directe, froissée que l'assurée se soit adressée à la direction, a porté son choix sur d'autres candidates. Ne pouvant pas assumer des horaires très arythmiques, elle a été licenciée. Par pli du 9 novembre 2011, la caisse maintient sa décision et relève que c'est l'assurée qui a refusé le poste proposé et non pas l'inverse. Lors de l'audience du 13 décembre 2011, l'assurée indique qu'elle était employée à 50 % avec un horaire de 14h00 à 18h00 du lundi au vendredi, l'activité consistant essentiellement au nettoyage des chambres des patients à leur départ et parfois à la préparation de la salle de conférences ou au travail à la lingerie. Son mari travaille en qualité de chauffeur-livreur de 3h00 à 10h30 du matin, du lundi au samedi selon les semaines. En premier lieu, il a été proposé à l'équipe de l'après-midi d'accepter un nouvel horaire de 13h00 à 21h42, tournant du lundi au dimanche inclus, ce qui impliquait une augmentation de son taux d'activité à 75 %. Ce premier entretien a eu lieu avec tout le service maison. En novembre 2010, elle a eu un entretien avec deux responsables RH, Mme B_____ et Mme C_____, ainsi que sa cheffe, Mme D_____. Elle a indiqué qu'elle ne pouvait pas accepter l'horaire proposé, car ses enfants sont encore jeunes. Mme B_____ a alors proposé un horaire de 7h00 à 16h12, mais sa cheffe s'y est immédiatement opposée, en tapant du poing sur la table, indiquant que son planning était déjà organisé. L'assurée précise qu'elle avait pourtant indiqué qu'il fallait lui laisser un peu de temps pour organiser la prise en charge de ses enfants, car pour commencer à 7h00, elle devait quitter la maison à 6h00 du matin, alors que son mari est absent à ce moment-là. Sa cheffe a indiqué qu'il était inutile de chercher une solution de garde puisque de toute façon cet horaire-là ne lui serait pas attribué. Il s'agissait du même poste que celui déjà occupé. Lors du second entretien, le 17 janvier 2011, les responsables RH ont fait la même proposition et elle a répété qu'elle avait besoin de temps pour trouver une solution de garde. En effet, comme sa cheffe directe avait affirmé la première fois que ce poste ne lui était pas attribué, elle n'avait pas fait de recherches. La responsable RH lui a alors annoncé qu'il n'y avait pas de solution et qu'elle serait licenciée car elle avait refusé la proposition faite. Lorsqu'il a été question de ces modifications d'horaire, peu avant ou après la première réunion avec tout le service, à l'occasion d'une pause, la sous-cheffe lui a dit que pour garder exactement les mêmes horaires, sa seule chance était d'être attribuée au service du contrôle, pour autant que la collègue en charge accepte de changer. Cette possibilité ne lui a jamais été proposée, ni par sa cheffe directe, ni par les responsables RH. Lors des entretiens, elle était trop bouleversée pour avoir l'idée d'en parler. Les changements d'horaire ne touchaient de façon importante que deux ou trois personnes, soit l'équipe de nettoyage de l'après-midi. Une des collègues, célibataire, et l'autre, dont les enfants sont grands et dont le mari ne travaille pas de nuit, ont pu accepter. Le poste de 7h00 à 16h00 a été attribué à des nouveaux employés et il était question de trois postes. Lorsqu'elle travaillait chez X_____, elle avait une activité accessoire, soit du nettoyage chez un particulier, le jeudi de 8h30 à 12h15, ce qui explique que lors de l'inscription, l'employé a modifié son taux d'activité de 50 % à 70 %. L'assurée a ajouté qu'elle avait déjà commencé ses recherches

d'emploi avant le licenciement du 17 janvier et elle a régulièrement continué sauf durant la période d'incapacité de travail du 18 février au 31 mars. Elle a trouvé un emploi dès le 5 décembre 2011, chez Y _____, à 50 % avec un horaire de 8h30 à 12h30. Lors de l'audience d'enquêtes du 10 janvier 2012, en l'absence de l'assurée, excusée, ont été entendues la responsable des ressources humaines, Mme C _____, son assistante, Mme B _____ et la responsable du service hôtelier, Mme D _____. Il ressort clairement de l'audition de la responsable du service hôtelier que l'assurée a d'abord refusé l'horaire proposé de 13h.00 à 21h.42, y compris quelques week-ends, car il ne lui convenait pas en raison de l'horaire du soir et des samedis. Elle a ensuite refusé le poste "contrôle" de 14h.00 à 18h.00 en raison du cahier des charges, en précisant qu'elle l'avait déjà refusé lors de son engagement initial à l'hôpital. Dans un troisième temps, elle a refusé le poste de 07h.00 à 16h.00, y compris tous les samedis, en raison du samedi. Le premier poste impliquait une augmentation du taux à 75%, les autres étaient maintenus à 50%. Lors du premier entretien individuel de novembre 2010, le seul poste proposé était celui de 13h.00 à 21h.42 et il a même été accepté, à la demande l'assurée, de reporter son arrivée à 13h.30, le poste de 07h.00 à 16h.00 n'ayant alors pas été évoqué. Il a été précisé à l'assuré, comme à tout le monde, qu'elle devait essayer le nouvel horaire proposé et qu'ensuite, en cas de problème, d'autres possibilités seraient examinées. La responsable des ressources humaines et son assistante ont clairement exclu que la responsable du service hôtelier se soit opposée, en novembre 2010, à ce que le poste de 07h.00 à 16h.12 soit proposé à l'assurée, doutant même que cette question ait été évoquée lors de ce premier entretien individuel. Par contre, les trois témoins ont confirmé que l'assurée avait eu plusieurs entretiens informels avec la responsable du service hôtelier, dès lors qu'elle devait discuter avec son mari de la prise en charge des enfants et des nouveaux horaires proposés. Lors de l'entretien du 26 novembre 2010, l'assurée a contresigné la proposition d'horaire, soit du lundi au vendredi de 13h.30 à 21h.42, ainsi que, par tournus, les samedis et dimanches de 08h.00 à 17h.12. A l'issue de cette entrevue, les trois témoins pensaient que la question était réglée et que l'assurée avait accepté l'horaire proposé. C'est après qu'elle ait demandé à rencontrer la directrice adjointe de l'hôpital qu'un nouvel entretien a été fixé le 17 janvier 2011. A cette occasion, le poste de 07h.00 à 16h.12 a été évoqué, mais Madame D _____ a indiqué qu'à moins d'un mois et demi de l'entrée en vigueur des horaires, il fallait prendre une décision et s'est opposée à ce que ce poste soit proposé à l'assurée. La responsable RH et son assistante ont confirmé que la proposition de reprendre le poste "contrôle" avait été fait par Madame D _____, sans intervention au niveau RH. Finalement, le poste ouvert à l'extérieur, soit celui de 07h.00 à 16h.12, a été repourvu à l'interne. Les témoins ont relevé que durant tout le processus, l'assurée disait devoir discuter avec son mari de la prise en charge des enfants, pour l'une s'agissant de l'horaire du soir, pour l'autre s'agissant de l'horaire du matin. La responsable RH a relevé que l'assurée avait cherché des solutions, en discutant avec ses collègues, de même que la responsable du service hôtelier, proposant à d'autres employés de prendre plus de samedis pour en décharger l'assurée. Finalement, à l'issue de l'entretien du 17 janvier 2011, à défaut de solution immédiatement acceptée par l'assurée, son contrat de travail avait été résilié. Un délai a été accordé aux parties pour se déterminer, ce qu'elles n'ont pas fait et la cause a été gardée à juger le 1^{er} février 2011. EN DROIT Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} 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). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. La LPGA, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, est applicable au cas d'espèce. Interjeté dans les formes et délais prescrits par la loi, le présent recours est recevable (art. 56 à 61 LPGA). Le litige porte sur le droit de la caisse de sanctionner l'assurée de 22 jours de suspension de l'indemnité. En vertu de l'art. 8 al. 1^{er} LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 218 consid. 2).

a) Selon l'art. 30 al. 1^{er} let. a LACI, il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité de chômage celui qui est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de 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^{er} let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du code des obligations. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, 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 (ATF 112 V 244 consid. 1 ; ATFA non publié du 12 janvier 2001, C 362/00, consid. 4). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci 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 245 consid. 1 ; ATFA non publié du 12 janvier 2001, C 362/00, consid. 4). Selon l'art. 30 al. 2, la caisse de chômage est compétente pour statuer sur un cas relevant de la lettre a de l'al. 1. b) Selon l'art. 30 al. 3 LACI, 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 1 à 15 jours (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c) (art. 45 al. 2 OACI). La Cour de céans doit se limiter à examiner si l'administration a fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation (arrêt 8C 316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.2). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable, de sorte que la sanction est alors fixée entre 31 et 60 jours (art. 45 al. 3 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV n. 5 p. 15 [C 128/04]). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui

fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1). c) À cet égard, le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (ATFA non publié du 28 décembre 2005, C 73/03, consid. 3). d) Selon l'al. 2 de l'art. 16 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c), compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet pas de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), ou 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 (let. i). Selon les directives du SECO (bulletin LACI 030, octobre 2011), en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (D18). Lorsqu'un assuré perd son emploi parce qu'il n'accepte pas les modifications du contrat de travail imposées par son employeur (résiliation pour modification du contrat de travail), son droit à l'indemnité est suspendu dans la mesure où le travail refusé restait convenable au sens de l'art. 16 LACI (D19). En application de l'art. 30 al. 1 let. d, les directives précisent que le refus d'accepter la modification du contrat de travail au terme du délai de congé est une circonstance indépendante de la résiliation. Ce refus peut être constitutif d'une violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable non assigné et donner lieu à une suspension du droit à l'indemnité sur la base de l'art. 30 al. 1 let. d LACI. L'examen de ce motif de suspension relève de la compétence de l'autorité cantonale selon les art. 30 al. 2 LACI et 16 al. 1 OACI. Il en va de même lorsque l'assuré refuse l'offre de

l'employeur de poursuivre les rapports de travail au-delà du terme prévu par le contrat de durée déterminée ou par le contrat d'apprentissage (D34). En l'espèce, la suspension du droit à l'indemnité est prononcée en application de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, bien que l'on ne trouve pas trace d'une disposition légale dans la décision querellée. En effet, l'assurée a été licenciée parce qu'elle n'a pas accepté les modifications du contrat de travail imposées par son employeur (résiliation pour modification du contrat de travail), et il convient de déterminer si le travail refusé restait convenable, en particulier eu égard à la situation personnelle de l'assurée et, dans ce cas, d'examiner la gravité de la faute, la caisse n'étant pas liée par le minimum de 31 jours dans un tel cas. En premier lieu, l'horaire proposé à l'assurée était celui de 13h. à 21h.42 (lundi-vendredi), modifié à sa demande de 13h.30 à 21h.42, ainsi que les samedis et dimanches de 8h. à 17h.12 en alternance avec ses collègues. Il est établi que le tournus des week-ends aurait épargné la recourante le plus possible, la responsable ayant requis un effort des employés sans enfants. Cet horaire-là aurait toutefois impliqué que l'assurée rentrait à la maison après 22h.30, soit à une heure où ses deux enfants, mais également son mari qui se lève avant 3 heures du matin, doivent déjà dormir, de sorte que l'assurée n'aurait été avec son mari qu'entre 11h. et 12h.30 du lundi au vendredi ainsi que les week-end où elle n'aurait pas travaillé. Par contre, elle aurait été en mesure d'être avec ses deux enfants tous les matins au réveil et au petit déjeuner, de les accueillir à la sortie de l'école à 11h.30, et compte tenu de l'aménagement proposé, de partager avec eux et son mari les repas de midi. Pour le soir, celui-ci aurait été en mesure de s'occuper des deux enfants, de la sortie de l'école à 16h. jusqu'au coucher, sans besoin de faire appel à un tiers. Bien que cette situation soit loin d'être idéale pour l'équilibre familial, elle correspond d'une part à celle de la majorité des femmes actives dans le nettoyage et, surtout, il faut admettre que l'assurée aurait dû l'accepter en tout cas provisoirement, le temps nécessaire soit pour trouver un autre emploi, soit pour obtenir un autre horaire au sein de l'hôpital, possibilité qui avait été réservée. En second lieu, il n'est pas contestable que l'assurée aurait été fondée à refuser l'emploi selon l'horaire du matin (7h.-16h.12) qui l'obligeait à quitter son domicile à Chêne-Bourg à 6h pour arriver à Meyrin avant 7h., compte tenu du travail de nuit de son mari (3h.-10h.30) car l'absence du domicile familial des deux parents du lundi au samedi au réveil des enfants, dont le plus jeune n'a que 4 ans, n'est pas exigible. L'assurée affirme toutefois qu'elle l'aurait accepté si elle avait eu le temps d'organiser la prise en charge de ses enfants le matin. Cela étant, les témoignages concordants des trois témoins contredisent la version de la recourante. Ce n'est pas le 26 novembre 2010 que ce poste a été évoqué, mais le 17 janvier 2011, et c'est à cette occasion, alors qu'il fallait finaliser toute l'organisation et que l'assurée n'avait pas encore cherché de solution pour ses enfants, que la responsable du service hôtelier s'est opposée à attendre encore et, par conséquent, à envisager l'attribution de ce poste à l'assurée. En troisième lieu, au vu du témoignage clair de la responsable du service hôtelier, indirectement confirmé par l'assistante RH, il est établi au degré de la vraisemblance prépondérante que la recourante s'est vue proposer le poste "contrôle", qui lui permettait de conserver strictement le même horaire alors que le cahier des charges modifié n'impliquant manifestement pas que le travail ne serait plus convenable. Le refus de ce poste-là, au début des négociations, n'était pas justifié, et l'assurée a vraisemblablement espéré qu'une meilleure solution se dessinerait. Il est ainsi possible qu'au vu des hésitations de l'assurée durant plusieurs mois, malgré les diverses propositions faites, du besoin légitime de sa hiérarchie de fixer les postes et les horaires à un mois du changement projeté et du litige évoqué par un des témoins concernant la titulaire du poste "contrôle", que ce poste-là n'ait plus été proposé, voire libre lors de

l'entretien du 17 janvier 2011 précédant le licenciement. En conclusion, lors de ce dernier entretien, l'assurée ne pouvait qu'accepter ou refuser l'horaire toujours proposé de 13h.30 à 21h.42 et mentionné sur le document signé le 26 novembre 2010. Le travail modifié proposé restait convenable, en tout cas provisoirement, et en le refusant, l'assurée a pris le risque de voir son contrat de travail résilié. Ce faisant, une suspension de l'indemnité est justifiée, l'assurée étant pour partie responsable de la perte de son emploi. En retenant au vu de l'ensemble des circonstances rappelées ci-dessus que la faute était moyenne, plutôt que grave et en appliquant la moyenne de la durée de la suspension (de 16 à 30 jours, moyenne de 22), la caisse a correctement utilisé son pouvoir d'appréciation et la décision ne prête pas flanc à la critique. Ainsi, le recours est rejeté et la procédure est gratuite. **PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES** : Statuant A la forme : Déclare le recours recevable. Au fond : Le rejette. Dit que la procédure est gratuite. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi. La greffière Irène PONCET La présidente Sabina MASCOTTO Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le

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