

## VD\_FINDINFO ACH 135/18 - 202/2018 vom 26. August 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-08-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_ACH\\_135\\_18\\_-\\_202\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_ACH_135_18_-_202_2018)

FR: VD\_FINDINFO ACH 135/18 - 202/2018 du 26 août 2016

IT: VD\_FINDINFO ACH 135/18 - 202/2018 del 26 agosto 2016

### Regeste

SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, REJET DE LA DEMANDE | 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 1 let. b LACI, 45 al. 3 OACI

### Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour des assurances sociales 19.11.2018 ACH 135/18 - 202/2018

SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, REJET DE LA DEMANDE | 30 al. 1 let. a LACI, 30 al. 1 let. b LACI, 45 al. 3 OACI

TRIBUNAL CANTONAL ACH 135/18 - 202/2018 ZQ18.034827 COUR DES ASSURANCES SOCIALES \_\_\_\_\_ Arrêt

du 19 novembre 2018 \_\_\_\_\_ Composition : M. NEU, juge unique

Greffière : Mme Laurency \*\*\*\*\* Cause pendante entre : S. \_\_\_\_\_, à [...],  
recourante, et Caisse cantonale de chômage, Division juridique, à Lausanne, intimée.

\_\_\_\_\_ Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 45 al. 3 OACI En fait : A. S. \_\_\_\_\_

(ci-après : l'assurée ou la recourante) a travaillé en qualité de responsable finances et administration auprès de la société D. \_\_\_\_\_ SA à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour un salaire annuel fixe de 135'000 fr., versé treize fois l'an, ainsi qu'un salaire annuel variable de 15'000 fr. en fonction de la réalisation des objectifs. Son contrat de travail prévoyait un délai de résiliation de six mois après le temps d'essai. Le descriptif de sa fonction avait la teneur suivante : « Fonction hiérarchique : Responsable finances & administration. Titre : Sous-directrice. Subordonné à : Directeur général. Liaisons externes : Prestataires, administrations, clients, sous-traitants, fournisseurs, .... Liaisons hiérarchiques : Personnel comptable et administratif. Liaisons fonctionnelles : Responsables départements, coordinateurs, responsables d'autres sociétés du groupe. Nombre de collaborateurs : 4 personnes Remplacé par : Directeur général. BUTS DE LA FONCTION, MISSION : 1. Assurer la gestion financière, économique et prévisionnelle de l'ensemble des sociétés du groupe D. \_\_\_\_\_ SA et des sociétés sœurs sous mandat. 2. Proposer systématiquement toutes formes d'amélioration dans tous les domaines figurant sous point 1) et après accord de la direction générale, contribuer activement à leurs implémentations. 3. Développer et intégrer dans l'ERP les outils de gestion et d'analyse. 4. Diriger le service financier et administratif du groupe D. \_\_\_\_\_ SA. 5. Mettre à disposition des dirigeants et des cadres les informations relatives aux résultats analytiques des entreprises du groupe D. \_\_\_\_\_ SA. 6. Gérer et coordonner l'administration du personnel. 7. Participer à la direction stratégique du groupe D. \_\_\_\_\_ SA. ACTIVITES PRINCIPALES : 1. Conduite et contrôle des comptabilités générales et analytiques de différentes entreprises, amélioration des processus. 2. Etablissement d'un « reporting » analytique mensuel et d'un rapport de

gestion trimestriel. 3. Etablissement des budgets annuels des différentes entités économiques. 4. Organisation du département financier, personnel et administration. 5. Conduite du personnel, suivi des activités du département finance, personnel & administration. 6. Conduite et coordination de l'intégration et la maintenance des systèmes informatiques. 7. Gestion de la trésorerie du groupe D. \_\_\_\_\_ SA. 8. Coordination de la gestion financière des différentes sociétés sœurs. 9. Participation aux séances de direction. 10. Représentation ciblée de la société. (Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres activités peuvent intervenir en tout temps) COMPETENCES DU POSTE : 1. Gestion du département finance & administration dans le cadre des budgets annuels agréés. 2. Gestion autonome des projets confiés par la direction générale de D. \_\_\_\_\_ SA. » L'assurée a été licenciée avec effet immédiat le 29 février 2016 et s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) le 1<sup>er</sup> mars 2016. La lettre de résiliation du 29 février 2016 de l'employeur avait la teneur suivante : « Nous faisons suite à l'entretien de ce jour en présence des Messieurs M. \_\_\_\_\_, X. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ et vous confirmons par la présente la résiliation immédiate de votre contrat de travail pour justes motifs. Notre décision est motivée par les événements survenus entre le lundi 22 février et le mercredi 24 février 2016, événements ayant conduit à un préjudice important pour l'entreprise. Vous avez par votre comportement manqué gravement à vos obligations, de sorte qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate de votre contrat de travail. En particulier : - Vous n'avez pas tenu compte de 2 importants avertissements des 7 décembre 2015 et 5 février 2016 qui mettaient en évidence le risque de hacking sur le système informatique. Ce risque vous était dès lors connu et ceux-ci avaient pour but d'attirer spécifiquement votre attention sur l'acuité particulière et accrue dont vous deviez faire preuve dans le cadre des opérations financières, en particulier des virements. - Vous n'avez pas procédé qu'à un seul, mais plus grave, à deux virements importants sans faire preuve d'une vigilance accrue. - Vous n'avez à aucun moment cherché auprès de son émetteur à obtenir confirmation de l'ordre de versement par mail, alors que ce dernier, Monsieur M. \_\_\_\_\_ était dans son bureau et avait passé devant le vôtre à de nombreuses reprises. - Vous n'avez pas été alertée par la fausse dénomination de fonction, Monsieur M. \_\_\_\_\_ n'étant pas président du conseil d'administration, de même qu'une adresse email inconnue. - Vous n'avez cherché aucune confirmation ou signature auprès d'un autre membre du conseil d'administration ou auprès du Directeur général malgré l'importance des montants concernés. Ainsi, apprécié de manière globale, votre comportement présente un caractère de gravité suffisant pour justifier une résiliation immédiate de votre contrat de travail. Nous vous rappelons que votre formation, votre fonction et vos responsabilités en matière financière sont les plus élevées au service financier de l'entreprise. Votre employeur avait ainsi un intérêt particulier à pouvoir se fier à la qualité irréprochable de votre activité dans le domaine de la sécurité financière et des contrôles qui doivent être effectués avant libération d'un paiement. Tel est d'autant plus le cas lorsqu'il s'agit de sommes importantes et de deux paiements consécutifs. [...] A titre exceptionnel et indépendamment de vos manquements qui ont conduit au présent licenciement avec effet immédiat, l'entreprise vous alloue à bien plaisir un montant de CHF 30'000.- (trente mille francs suisses), non remboursables, au titre de soutien à votre famille et afin que vous puissiez assurer vos obligations dans l'attente de retrouver une activité auprès d'un nouvel employeur. » L'assurée a produit les courriels l'ayant amenée à faire les deux versements, soit notamment l'email du 22 février 2016 de 10 h 00 reçu de l'adresse officiel de M. M. \_\_\_\_\_, administrateur de la société, dont on extrait ce qui

suit : « J'ai demandé au cabinet juridique [...], Maître F. \_\_\_\_\_, de prendre contact avec vous Vendredi concernant un dossier administratif. L'a t il fait ? [...] M. \_\_\_\_\_ Président » L'assurée lui a répondu à 12 h 00, sur cette même adresse officielle, que Me F. \_\_\_\_\_ l'avait appelée et qu'il allait envoyer des documents par email. Me F. \_\_\_\_\_ devait reprendre contact avec elle pour en discuter. L'assurée a ensuite reçu un courriel de M. M. \_\_\_\_\_, provenant d'une autre adresse email, avec son contrat de travail en pièce jointe, message dont le contenu était le suivant : « Parfait, Tous les documents que Me F. \_\_\_\_\_ va vous transmettre, je vous demande de les conserver dans votre bureaux [ sic ]. Lui-même et son cabinet nous assiste [ sic ] dans le cadre de négociations confidentielles visant à acquérir une prise de participation significative dans une usine de recyclage basée en [...]. J'ai mandaté Maître F. \_\_\_\_\_ du cabinet juridique [...], en collaboration avec le bureaux [ sic ] des marchés financiers pour finaliser ce dossier. Ces négociations sont et resteront secrètes jusqu'à leur annonce officielle qui devrait intervenir le Mardi 8 mars 2016 à l'issue d'un conseil exceptionnel. Pour cette raison, toute communication relative à cette affaire devra impérativement être faite par courrier électronique entre vous, notre cabinet conseil et moi-même, en évitant systématiquement le téléphone, pour des raisons protocolaires. La réglementation imposée par les autorités des marchés financiers, nous oblige a [ sic ] mandater une personne unique ( hors conseil d'administration ), afin de mener a [ sic ] bien cette acquisition. C'est la raison pour laquelle je vous ai choisi [ sic ], d'une part pour votre récente arrivée au sein de notre entreprise et pour votre intégrités [ sic ]. Ps : Veuillez trouvez [ sic ] ci-joint la copie de votre contrat de travail, à remettre à Me F. \_\_\_\_\_ Avocats-[...].@consultant.com afin qu'il puisse vous enregistrer. [...] M. \_\_\_\_\_ Président » Le 22 février 2016 toujours, l'assurée a reçu des courriels de M. M. \_\_\_\_\_, depuis la seconde adresse email, ainsi que de Me F. \_\_\_\_\_ lui demandant de faire un versement et de traiter l'affaire de manière discrète. La facture annexée au courriel relatif au virement comportait la signature de M. M. \_\_\_\_\_. Un employé de la société a apposé sa signature sur l'ordre de paiement avec l'assurée. Le 24 février 2016, cette dernière a reçu un nouveau courriel de M. M. \_\_\_\_\_ lui demandant de procéder à un second versement, ce qui a été fait. Selon la plainte pénale déposée le jour même, quelque temps après le virement, le collègue co-signataire a été pris de doutes quant à la véracité des faits. L'assurée a alors contacté M. M. \_\_\_\_\_ et il a été constaté que la société avait été victime d'une escroquerie. M. M. \_\_\_\_\_ n'était pas au courant de l'affaire. Il figure au dossier un email reçu par le personnel de D. \_\_\_\_\_ SA le 5 février 2016 ayant comme objet « Virus » et la teneur suivante : « Nous avons été victimes depuis hier jeudi 4 février à 17h15 d'un virus (CryptoWall) qui a pénétré notre réseau. Si quelqu'un se souvient avoir vu à cette heure-là un message en anglais apparaître sur son écran, qu'il me le signale SVP. Les machines et les serveurs sont nettoyés, mais les fichiers Windows (Word, Excel, etc.) sauvegardés après 16h00 jeudi sont perdus. Ceux d'aujourd'hui vendredi sont OK. Les données d'id Business n'ont pas été touchées. Vous pouvez utiliser votre ordinateur normalement, mais soyez attentifs SVP à tout message « bizarre » qui pourrait apparaître sur votre écran. Signalez le moi immédiatement. Nous devons encore être vigilants quelques jours. Attention en particulier aux mails, s'ils n'ont rien à voir avec vous supprimez les et videz de temps en temps les « éléments supprimés ». Faites aussi très attention sur le net. Essayez de vous limiter à des sites que vous connaissez ou qui sont connus. » Dans la demande d'indemnité du chômage du 11 mars 2016, l'assurée a indiqué qu'elle estimait que son licenciement était abusif et qu'elle avait été victime d'une escroquerie. L'assurée a envoyé un courrier à son employeur le 4 avril 2016, ayant la teneur

suiivante : « Après mûre réflexion et conformément à mon appel du 17 mars, je vous confirme par la présente que je ne souhaite plus actionner l'entreprise, mais entend mettre un terme à mes relations avec D. \_\_\_\_\_ SA de manière définitive pour solde de tout compte entre parties. Je sollicite le versement au titre de soutien à moi et ma famille, sans reconnaissance et à bien plaie de la part de D. \_\_\_\_\_ SA, d'une somme de Chf 30'000.- (trente mille francs suisses) afin que je puisse assumer mes obligations familiales dans l'attente de pouvoir trouver une nouvelle activité rémunérée, ainsi que cela avait été évoqué le 29 février. » Dans un courrier du 18 avril 2016 adressé à la Caisse, l'assurée a exposé qu'elle avait intégré la société dans un contexte difficile. Le personnel était en sous-effectif et les procédures internes non appliquées ou même inexistantes, notamment s'agissant des paiements. Sa charge de travail était ainsi conséquente, afin de remettre de l'ordre en plus de gérer le travail quotidien. Concernant les événements du 22 février 2016, elle a relaté les faits selon les pièces figurant au dossier de la Caisse. Elle a expliqué avoir appliqué la procédure interne pour la validation du versement. L'assurée a indiqué que jusqu'à la date de son licenciement avec effet immédiat le 29 février 2016, elle avait continué à exécuter les transactions financières dans la société. Elle a contesté les justes motifs, estimant avoir été victime de l'arnaque au même titre que la société. Cette dernière n'avait par ailleurs pris aucune mesure pour se protéger de ce genre de problème. L'assurée avait malgré tout accepté le versement de l'indemnité de 30'000 fr. pour solde de tout compte. Elle craignait que son employeur ne porte plainte contre elle pour sa responsabilité dans cette affaire. De plus, son mandataire n'avait pas pu lui assurer qu'elle obtiendrait gain de cause en cas de contestation du licenciement avec effet immédiat. Par décision du 10 juin 2016, la Caisse a suspendu le droit de l'assurée aux indemnités journalières durant quinze jours, retenant que l'assurée avait renoncé de manière fautive au paiement d'une indemnité équivalant à son délai de congé de six mois, soit à faire valoir ses droits découlant d'un licenciement avec effet immédiat injustifié. L'assurée s'est opposée à cette décision par courrier du 10 juin 2016, complété les 11 et 18 juin 2016, concluant à son annulation. Elle a exposé qu'il n'avait jamais été question que l'indemnité de 30'000 fr. soit versée en compensation de son délai de congé. Il ne s'agissait pas d'un salaire mais d'une indemnité de départ lui permettant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille en attendant de trouver un autre emploi. Elle avait en outre accepté dite indemnité car elle n'avait aucune certitude de l'issue d'un procès pour licenciement injustifié. Elle avait préféré s'assurer cette somme afin de pouvoir subvenir à ses besoins plutôt que de prendre le risque de ne rien obtenir. De plus, elle a estimé avoir été victime d'une escroquerie et n'avoir violé aucune obligation légale ou contractuelle par ses agissements. Elle voulait seulement bien faire son travail en suivant les instructions de son patron. Elle n'avait pas commis de faute grave par sa propre volonté. La perte de son emploi était déjà une lourde sanction pour elle. Par décision sur opposition du 26 août 2016, la Caisse a rejeté l'opposition formée par l'assurée et confirmé la décision du 10 juin 2016. Elle a retenu qu'il y avait un doute quant au bien-fondé du licenciement. Par conséquent, le principe de la sanction et sa quotité n'étaient pas critiquables. B. Par acte du 24 septembre 2016 (date du sceau postal), S. \_\_\_\_\_ a déféré la décision sur opposition précitée devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant implicitement à son annulation ; subsidiairement à sa réforme en ce sens que la durée de la suspension soit réduite. Elle a réitéré ses précédentes explications et invoqué qu'elle avait pu rapidement retrouver du travail en se concentrant sur ses recherches et non sur une procédure contre son ancien employeur. A l'appui de son recours, l'assurée a notamment produit son certificat intermédiaire de travail au 4 décembre 2015, dont on extrait ce qui suit

: « Madame S. \_\_\_\_\_ s'avère être une collaboratrice efficace, organisée, structurée et loyale. Nous apprécions son expertise financière, la qualité de ses connaissances techniques et comptables. Nous relevons son sens de la planification, ses capacités d'analyse ainsi que son professionnalisme. Dévouée, courtoise, disponible et de caractère agréable, Madame S. \_\_\_\_\_ a entretenu de très bons contacts avec ses supérieurs, ses collègues de travail et les partenaires externes. » Dans sa réponse du 2 novembre 2016, la Caisse a conclu au rejet du recours et s'est intégralement référée à la décision litigieuse. Répliquant le 14 décembre 2016, l'assurée a exposé qu'elle n'avait pas poursuivi son ex-employeur en justice car elle était très perturbée et bouleversée par les événements. Cette histoire la tourmentait et elle souffrait énormément. Elle ne dormait plus, n'avait plus d'appétit et il était très difficile pour elle de se concentrer dans d'autres activités. Elle n'était pas sûre d'arriver à supporter moralement et physiquement la situation pendant au minimum un an et plus alors qu'elle n'était pas sûre d'obtenir gain de cause car la société avait des moyens pour engager de bons avocats. Son seul but était de retrouver rapidement un travail afin d'oublier cette histoire et de subvenir à ses besoins. Une fois la décision prise et grâce à ses recherches intensives, elle avait pu trouver rapidement un travail temporaire pour une année. Par duplique du 23 janvier 2017, la Caisse a maintenu sa position. 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 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 ; RSV 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., soit quinze jours en tenant compte d'indemnités journalières fixées à 445 fr. 30, la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Est litigieuse la question de savoir si la recourante s'est vu infliger à juste titre une suspension de quinze jours dans son droit à l'indemnité de chômage, au motif qu'elle avait renoncé à faire valoir des prétentions de salaire. 3. a) Conformément à l'art. 30 al. 1 let. b LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance. b) Selon la jurisprudence, le comportement du salarié qui consiste notamment à accepter un congé donné par un employeur en violation du délai contractuel ou légal est susceptible de tomber sous le coup de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (ATF 112 V 324 consid. 2b). En effet, dans le cas où, par exemple, le congé a été donné sans respecter le délai légal ou contractuel, l'employé n'est pas fondé à élever des prétentions de salaire ou en dommages-intérêts pour la période allant jusqu'au terme régulier du contrat lorsqu'il l'accepte sans opposition. Or, en l'absence de droit à un salaire, il ne peut ainsi pas y avoir renonciation à faire valoir des prétentions au sens de l'art. 30 al. 1 let. b LACI (TF C 76/00 du 10 mai 2001 consid. 2a). c) Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Aux termes de l'art. 44 OACI, 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 (let. a) ; 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 (let. b) ; a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. c) ; a refusé un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée (let. d). Cette liste n'est pas exhaustive (ATF 122 V 43 consid. 3c/bb). d) En vertu de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Conformément à la définition de ce deuxième alinéa, doivent être considérés comme justes motifs, les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1). La confiance mutuelle que présupposent des rapports de travail – rapports de collaboration étroite –, doit avoir été irrémédiablement détruite, ou à tout le moins sérieusement ébranlée, par le fait de l'une des parties au point que pour l'autre partie le maintien de ces rapports – ne fût-ce que pour la durée d'un délai de congé ou du solde de la durée déterminée – est devenu « unzumutbar » (ATF 129 III 380 consid. 2 et 3.1). Le non-respect d'instructions patronales claires et importantes justifie un licenciement immédiat (TF 4A\_454/2007 du 5 février 2008) ; toutefois, il faut encore que l'ordre donné soit licite et ne sorte pas, sans nécessité impérieuse du cadre contractuel (ATF 127 III 153 consid. 2a), et provienne de l'employeur titulaire du droit de donner des instructions, non pas d'une autre société (TF 4C.158/2002 du 20 août 2002). Dans une banque, l'existence d'un Règlement du personnel contenant des prescriptions topiques (compliance, conflit d'intérêts, confidentialité, comportement, tenue) ne saurait servir de base, à lui seul, pour sanctionner le renvoi immédiat d'un contrevenant, lorsque l'employeur lui-même, ses organes et ses cadres, prenaient leurs aises avec ce texte. La fonction et les responsabilités du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, le genre et la gravité des griefs articulés par l'employeur, la longueur du délai de congé ordinaire sont autant de critères qui doivent être pris en considération. L'employeur a un intérêt particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (ATF 108 II 444 consid. 2b), notamment quand il est en contact avec la clientèle (ATF 116 II 145 consid. 6b) et qu'il encaisse directement des clients les créances de son employeur (ATF 101 Ia 545 consid. 2c) ou qu'il est chargé du décompte des caisses. De manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec davantage de rigueur, car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (TF 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2). La notion de cadre est examinée au regard des circonstances, de l'autonomie et de l'autorité qui sont effectivement accordées à l'employé (TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006). L'importance du salaire, en particulier lorsque celui-ci est très élevé, est un facteur d'appréciation de la rigueur avec laquelle le travailleur doit accomplir ses devoirs de loyauté et de diligence (TF 4A\_723/2011 consid. 4). e) Conformément à la jurisprudence, en cas de résiliation avec effet immédiat, le contrat de travail prend fin en droit

immédiatement et on ne saurait déduire de l'absence de contestation du travailleur ou du fait qu'il n'a pas offert ses services jusqu'à l'échéance ordinaire des rapports de travail un accord tacite avec le licenciement (TF 4C.226/2003 du 25 février 2004 consid. 4). La résiliation produit des effets ex nunc immédiats dès sa réception par son destinataire, sans égard au fait qu'elle soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun au sens de l'art. 336 c CO (ATF 138 I 113 consid. 6.4.3 et les références citées). 4. a) En l'espèce, il n'est pas contesté que le contrat de travail de la recourante a été résilié avec effet immédiat le 29 février 2016 par l'employeur et que S. \_\_\_\_\_ n'a pas introduit d'action pour réclamer des prétentions en réparation du dommage subi, malgré le délai de résiliation contractuel de six mois. Le licenciement a en outre produit des effets immédiats, à savoir la rupture des rapports contractuels entre les parties dès la réception de la lettre de congé le 29 février 2016 (consid. 3e supra). b) L'intimée soutient dans la motivation de la décision litigieuse que la recourante a renoncé à faire valoir ses droits dès lors qu'elle a accepté une indemnité de 30'000 fr. en lieu et place de l'équivalent de six mois de salaire. Or, la somme de 30'000 fr. versée par l'employeur était indépendante d'une procédure judiciaire dès lors qu'elle a été allouée au moment même de la résiliation. Il a été expressément précisé qu'il s'agissait d'un versement exceptionnel, octroyé à bien plaisir afin de soutenir la famille de la recourante. La qualification du licenciement, soit avec effet immédiat pour justes motifs, n'a pas été modifiée en raison de ce versement et l'employeur n'a reconnu aucune responsabilité relative au licenciement. De plus, la lettre de résiliation du 29 février 2016 mentionne expressément que les droits des parties sont réservés. Au moment de la signature dudit document, aucune des parties ne s'était donc engagée à ne pas agir contre l'autre. Le montant de 30'000 fr. était néanmoins dû, vu le contenu de la lettre et les signatures apposées. La lettre n'indique pas non plus qu'il s'agit d'une indemnité pour solde de tout compte et de toute prétention. On ne peut en tout cas pas le déduire en se fondant sur le texte du courrier de résiliation. Nonobstant les déclarations ultérieures de la recourante, il n'est pas établi que l'employeur aurait refusé de payer la somme de 30'000 fr. si elle avait agi en justice vu la formulation de l'engagement contenu dans la lettre. Partant, on ne saurait retenir que la recourante a passé une convention avec son employeur en acceptant une indemnité de 30'000 fr. à la place de l'équivalent de six mois de salaire. c) Cela étant, il y a lieu de se demander si le licenciement était justifié ou si la recourante devait agir contre son ancien employeur. A cet titre, elle invoque qu'elle n'était pas sûre d'obtenir gain de cause en introduisant une procédure et qu'elle avait préféré se concentrer sur ses recherches de travail, en s'assurant un montant plutôt que de prendre le risque de ne rien obtenir. aa) Il ressort des pièces que l'employeur était au courant de l'existence d'un piratage informatique au sein de la société (courriel du 5 février 2016), mais qu'il n'a mis en place aucune mesure de sécurité supplémentaire quant au processus de communication ou de paiement. De plus, on constate que M. M. \_\_\_\_\_ devait être au courant qu'il y avait eu une prise de contact avec Me F. \_\_\_\_\_ et que la recourante attendait de ses nouvelles vu l'échange d'emails sur son adresse officielle. La recourante avait en effet directement répondu au courriel de 10 h 00 de M. M. \_\_\_\_\_ sur cette même adresse officielle. Il ne s'est pas intéressé à la question et n'a pas demandé à son employée ce qu'il en était. Certes, la recourante occupait une fonction élevée au sein de la société au vu de son poste de responsable des finances et de l'administration et s'acquittait de nombreuses tâches, nécessitant notamment des compétences de gestion, de contrôle et de coordination, donc implicitement aussi un devoir de vigilance et de précaution particulières. Toutefois,

l'escroquerie dont a été victime la société était particulièrement astucieuse. Il y a tout d'abord eu un email provenant de l'adresse officielle de M. M. \_\_\_\_\_, avec une réponse de la recourante sur cette même adresse. M. M. \_\_\_\_\_ lui-même ne s'est pas étonné de ces envois. Ensuite, on relève que les courriels frauduleux comportaient des fautes d'orthographe, ce qui aurait pu éveiller la vigilance de la recourante, mais le contenu paraissait à tout le moins plausible pour elle et vraisemblablement pour son collègue aussi, qui a signé avec elle l'ordre de paiement. Il n'a eu des doutes qu'une fois la deuxième transaction signée. Les pièces jointes aux envois, notamment le contrat de travail de la recourante, pouvaient la conforter dans son raisonnement quant à la crédibilité de la demande. Un autre élément important est la signature de M. M. \_\_\_\_\_ sur la facture litigieuse. A cela s'ajoute que l'employeur semblait satisfait des compétences de la recourante vu le certificat de travail intermédiaire élogieux qu'il lui a délivré. Ses qualités sont également corroborées par le paiement d'un montant de 30'000 fr. prévu dans la lettre de résiliation. En cas de faute grave, il paraît peu probable qu'un employeur prévoie le versement d'un tel montant à un employé qu'il se justifierait de licencier avec effet immédiat. bb) Se pose également la question de savoir si la confiance mutuelle entre les parties était irrémédiablement rompue, au point d'empêcher la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de résiliation contractuel, en l'occurrence de six mois. La recourante occupait un poste à responsabilités. Son salaire était élevé et le délai de résiliation de six mois, soit une durée relativement longue au vu des délais prévus par la loi. Son arrivée dans l'entreprise était récente eu égard à son engagement moins d'une année avant son licenciement. Ces éléments tendent à justifier une résiliation avec effet immédiat (consid. 3d supra). Néanmoins, le caractère astucieux de l'escroquerie dont a été victime la société, les qualités professionnelles de S. \_\_\_\_\_ qui ressortent notamment du certificat de travail intermédiaire au 4 décembre 2015, la facilité de mettre en place des mesures pour contrôler le paiement des factures (en demandant par exemple une troisième validation pour les montants importants) et l'absence de reproche antérieur formulé à l'encontre de la recourante sont autant de critères permettant de retenir que la continuation des rapports de travail était exigible pour la durée du délai de résiliation contractuel. d) La recourante fait encore valoir qu'elle n'a pas agi contre son ancien employeur par crainte d'une procédure pénale. Ni l'abstention du dépôt d'une procédure civile, ni le paiement de 30'000 fr. ne constituent cependant une garantie empêchant une plainte pénale. La lettre de résiliation du 29 février 2016 réserve les droits des parties et il ne ressort d'aucun document que l'employeur s'est engagé à ne pas déposer de plainte à l'encontre de la recourante. La loi impose en outre des conditions de forme particulières en matière de renonciation à porter plainte, qui ne sont en l'espèce pas remplies. L'argument tombe donc à faux. e) Au vu des éléments qui précèdent, la recourante ne pouvait s'abstenir de contester le licenciement et de faire valoir les prétentions de salaire envers son ancien employeur. 5. Reste à examiner la quotité de la sanction. 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 en l'occurrence 60 jours. L'autorité dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 133 V 593 consid. 6 et 123 V 150 consid. 3b). La suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). b) En l'espèce, l'intimée a retenu une suspension de quinze jours au vu des circonstances du cas d'espèce. Cette quotité, qui relève encore de la sanction d'une faute légère, n'est pas critiquable et il y a lieu de la confirmer. 6. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 26 août 2016 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, la recourante n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, le 26 août 2016 est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique :

La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ S. \_\_\_\_\_, ■ 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 :

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