



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 1654, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00
tribunalcantonal@fr.ch
www.fr.ch/tc

605 2017 195

Arrêt du 14 novembre 2018

I^e Cour des assurances sociales

Composition

Président:	Marc Boivin
Juges:	Marc Sugnaux, Daniela Kiener
Greffier-rapporteur:	Alexandre Vial

Parties

A. _____, recourante,

contre

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE, autorité intimée

Objet

Assurance-chômage – suspension du droit à l'indemnité – chômage fautif – résiliation d'un "commun accord" avec effet immédiat d'un contrat de travail – degré de la preuve

Recours du 11 septembre 2017 contre la décision sur opposition du 11 juillet 2017

considérant en fait

A. A._____, ressortissante B._____ née en 1971, domiciliée à C._____, a prétendu à des indemnités de chômage à partir du 2 novembre 2015. Elle était au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation courant jusqu'au 1^{er} novembre 2017.

Par contrat oral, elle a été engagée au service du Café-restaurant D._____ en qualité d'aide de cuisine. Elle a débuté son activité le 12 octobre 2016 à titre de gain intermédiaire, tout en restant inscrite au chômage.

Le 18 novembre 2016, suite à un différend avec le chef de cuisine de l'établissement, ses rapports de travail ont été résiliés, avec effet immédiat, d'un "commun accord".

B. Par décision du 18 avril 2017, confirmée sur opposition le 11 juillet 2017, la Caisse de chômage UNIA (ci-après: la Caisse) a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours, à compter du 19 novembre 2016, motif pris qu'elle était sans travail par sa propre faute qualifiée de grave.

C. Contre cette décision sur opposition, A._____ interjette recours auprès du Tribunal cantonal le 11 septembre 2017. Elle conclut à la réduction du nombre de jours de suspension de son droit à l'indemnité. Elle allègue en substance que dite décision repose sur une situation qui n'est pas clairement établie. Elle reconnaît toutefois que sa dispute avec le cuisinier du restaurant peut en partie lui être reprochée, de même que le fait d'avoir accepté la proposition d'arrêt immédiat des rapports de travail. Cela étant, elle soutient que sa perte d'emploi ne peut être imputée que partiellement à une faute de sa part, et que la suspension prononcée à son encontre est trop lourde.

D. Dans ses observations du 4 octobre 2017, l'autorité intimée propose le rejet du recours.

Aucun autre échange d'écritures n'a été ordonné entre les parties.

Il sera fait état des arguments, développés par celles-ci à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants de droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige.

en droit

1.

Interjeté en temps utile, compte tenu des fériés judiciaires d'été (art. 38 al. 4 let. b de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [loi sur l'assurance-chômage, LACI; RS 837.0]), et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par une assurée directement touchée par la décision sur opposition attaquée, le recours est recevable.

2.

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.

Conformément à l'art. 30 al. 2 *in fine* LACI, la suspension est, dans un tel cas, prononcée par la caisse de chômage.

2.1. L'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI; RS 837.02) précise qu'est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

La résiliation d'un contrat de travail procurant un revenu pris en considération à titre de gain intermédiaire constitue aussi un cas de chômage fautif au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI. Une résiliation fautive d'un contrat de gain intermédiaire viole ainsi l'obligation de diminuer le dommage. L'assuré ne peut cependant être suspendu dans son droit à l'indemnité que dans la mesure correspondant à la différence entre son indemnité de chômage et ses indemnités compensatoires (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30, p. 309, n. 32; arrêt TF du 29 mai 1996 en la cause H. *in* DTA 1998 p. 41 ss).

2.2. Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail est réputée exigible. L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (RUBIN, p. 309-310, n. 37 et les références jurisprudentielles citées).

En effet, selon le Tribunal fédéral, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. En particulier, un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (arrêt TF 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (Bulletin LACI ICI Marché du travail / assurance-chômage, D24; RUBIN, p. 305, n. 23).

2.3. En revanche, lorsque l'employeur place indubitablement un travailleur devant l'alternative de résilier lui-même son contrat de travail ou d'être congédié, la résiliation par le travailleur équivaut à une résiliation par l'employeur (arrêt TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et les références citées).

Dans ce dernier cas de figure et indépendamment de la question de savoir qui a pris l'initiative de donner le congé, les faits devront être appréciés non pas au regard de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, mais de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, à teneur duquel 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 (Bulletin LACI ICI, D25; RUBIN, p. 309, n. 34 et les références jurisprudentielles citées).

Ainsi, pour qu'une suspension se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (relation de causalité). 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, en se comportant comme si l'assurance n'existait pas (RUBIN, p. 306, ad art. 30, n. 24 et les références jurisprudentielles citées).

3.

Conformément à l'art. 30 al. 3, 3^{ème} phr. LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours.

D'après l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (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).

3.1. En cas de résiliation du contrat de travail par l'assuré (art. 44 al. 1 let. b OACI en relation avec l'art. 30 al. 1 let. a LACI), l'art. 45 al. 4 let. a OACI précise qu'il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi.

Des exceptions à ce principe sont toutefois admises par le Tribunal fédéral (sur l'ensemble de la question, voir RUBIN, p. 329-330, ad art. 30, n. 117 et les références jurisprudentielles citées).

3.2. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur en raison du comportement de l'assuré (art. 44 al. 1 let. a OACI en relation avec l'art. 30 al. 1 let. a LACI), c'est également le type de faute grave qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux, quand bien même ce motif de suspension ne figure pas dans la liste – non exhaustive selon le Tribunal fédéral – des cas de faute grave figurant à l'art. 45 al. 4 OACI (sur l'ensemble de la question, voir RUBIN, p. 330, ad art. 30, n. 119 et la référence jurisprudentielle citée).

4.

D'après la jurisprudence développée en matière de chômage fautif, une suspension du droit à l'indemnité ne peut être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Ainsi, 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 (arrêts TF 8C_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1; 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 et les références citées), les employeurs pouvant être tentés d'exagérer le responsabilité de l'assuré dans le processus de résiliation (RUBIN, p. 308, n. 31).

Si, malgré les moyens mis en œuvre d'office par le juge pour établir la vérité du fait allégué par une partie, conformément au principe inquisitoire, ou par les parties selon le principe de leur obligation de collaborer, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance prépondérante pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui entendait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (arrêt TC FR 605 2015 291 du 25 août 2017 consid. 2c et les références citées).

5.

En l'espèce, le litige porte sur la suspension, respectivement sur sa durée, du droit à l'indemnité journalière de A._____ pour chômage fautif suite à la résiliation immédiate de son contrat de travail qui la liait au Café-restaurant D._____.

5.1. Il n'est ni contesté ni contestable que l'assurée a, par contrat oral, été engagée en qualité d'aide de cuisine au service du Café-restaurant D._____ où elle a débuté son activité le 12 octobre 2016, et que ses rapports de travail ont été résiliés oralement, avec effet immédiat, le 18 novembre 2016, suite à un différend entre elle et le chef de cuisine de l'établissement, différend

qui est mentionné comme étant le motif de résiliation sur l'attestation de gain intermédiaire du 22 novembre 2016 remplie et signée par l'ex-employeur (cf. bordereau de la Caisse, pièce 54).

5.2. Pour le reste, il ressort du dossier et des allégués des parties en particulier ce qui suit.

5.2.1. Invitée à s'expliquer sur la résiliation de son contrat de travail, l'assurée a déclaré à la Caisse, dans une lettre du 15 mars 2017, que *"(...) le « commun accord » présenté comme motif de résiliation dans l'attestation de gain intermédiaire s'explique par le fait que je n'ai pas refusé mon départ, lorsqu'il a été évoqué par le patron. Une altercation a eu lieu entre le chef de cuisine et moi lors de mon dernier jour d'emploi. Suite à cela, le chef de cuisine a quitté le service et j'ai terminé seule. Nous avons ensuite discuté avec le patron du restaurant de la situation et nous avons été obligés de constater que les différends (au niveau du style de communication) entre le chef de cuisine et moi étaient irréconciliables et que nous ne pourrions pas continuer à travailler ensemble. Bien que je comprenne que le coup de feu en cuisine puisse être stressant et créer des tensions, je n'ai pas pu admettre qu'on me manque de respect et accepter le vocabulaire utilisé à mon égard par le chef. Celui-ci étant plus ancien que moi et ayant un poste plus important, c'est légitimement que le patron a estimé que c'était à moi de quitter le restaurant, ce que je n'ai pu que comprendre et accepter. Voilà pourquoi « commun accord » a été notifié dans l'attestation. (...) la résiliation avec effet immédiat, je ne savais pas que cela pourrait me porter préjudice au niveau de l'assurance chômage. N'étant pas spécifiquement au courant des lois régissant le travail, et tenant compte de ce qui précède, je n'ai pas pris conscience qu'un départ le jour-même pourrait m'être pénalisant. Je n'avais pas signé de contrat de travail avec le restaurant et je crois pouvoir dire qu'en tout sincérité, ni le patron, ni le chef de cuisine, ni moi-même ne pouvions envisager de poursuivre un mois de plus la collaboration avec une ambiance délétère en cuisine. Toutefois, c'était sans penser aux possibles conséquences vis-à-vis de l'assurance chômage que cette décision a été suggérée par le patron, qui m'a d'ailleurs proposé de ne pas revenir pour le service du soir. Cela me paraissait alors logique d'accepter une résiliation immédiate de mon contrat"* (cf. dossier de la Caisse, pièce 57).

5.2.2. Puis, dans son opposition du 3 mai 2017 contre la décision initiale de suspension de son droit à l'indemnité prononcée le 18 avril 2017 par la Caisse, l'assurée a allégué que *"(...) je n'ai pas été à l'origine de cette perte d'emploi et ne me considère aucunement fautive. L'altercation en cuisine avec le chef n'est pas de ma faute, je n'en suis pas l'initiatrice. Je n'ai aucunement enfreint à mes obligations contractuelles de travail ni eu un comportement qui justifiait un arrêt des rapports de collaboration. Je ne pense en effet pas qu'une altercation en cuisine, qui peut arriver régulièrement dans un tel environnement durant le coup de feu, n'est à mettre sur ma seule responsabilité. En effet, je n'ai fait que répondre aux propos tenus par le chef en cuisine à mon égard, ce qui a suscité son départ et aboutit à l'échange avec le patron et mon départ du restaurant. J'ai maintenant conscience que j'aurais dû refuser mon départ immédiat et demander au patron de me licencier en respectant le délai de congé légal. En acceptant, je n'ai pas voulu déroger à mes obligations mais simplement ne pas envenimer une situation déjà compliquée. Je trouve la sanction de 31 jours sévère, sachant que l'employeur aurait aussi pu tenir compte de ses obligations contractuelles et a préféré me proposer un arrêt des rapports d'un commun accord, profitant de mon manque de connaissances juridiques sur la loi sur le travail. Je ne conteste pas le fait que mon acceptation de la situation ait une répercussion sur la caisse chômage, et comprends tout à fait que celle-ci soit problématique pour vous mais aimerais que vous teniez compte du fait que je n'ai fait qu'accepter une proposition du patron d'arrêter immédiatement les rapports de travail car j'ignorais les conséquences de cette dernière"* (cf. dossier de la Caisse, pièce 69).

5.2.3. En date du 8 juin 2017, la Caisse a adressé à l'ex-employeur de l'assurée et tenancier du Café-restaurant D. _____, E. _____, un courriel dont la teneur est la suivante: *"Je fais suite à votre appel téléphonique de ce jour, dont je vous remercie. En réponse à notre demande d'informations complémentaires du 16 mai 2017, vous m'avez indiqué que: 1-L'assurée citée en objet avait été engagée dans le cadre d'un contrat de durée déterminée dont l'échéance était fixée à la mi-mars 2017; 2-L'assurée citée en objet avait été engagée pour 38 heures par semaine en contrepartie d'un salaire mensuel de CHF 3'600 bruts; 3-Si l'assurée n'avait pas accepté la résiliation avec effet immédiat dès le 18.11.2016, vous ne l'auriez pas licenciée en raison de son désaccord et de sa mésentente avec le chef de cuisine. Comme convenu, je vous remercie de bien vouloir me confirmer ces informations par retour de courriel. Je vous rappelle que notre assurée pourra être informée de la teneur de votre réponse pour prise de position"* (cf. dossier de la Caisse, pièce 74).

En réponse, par courriel du 13 juin 2017 l'ex-employeur a répondu: *"Bonsoir, je confirme ces informations, E. _____"* (cf. dossier de la Caisse, pièce 74).

5.2.4. Par lettre du 19 juin 2017, l'assurée a pris position, à la demande de la Caisse, sur les déclarations de son ex-employeur: *"(...) je vous rappelle n'avoir pas signé de contrat avec le café D. _____. Je me suis engagée avec eux par oral, pour une période prolongée en lien avec la maternité de leur employée. Nous n'avions pas défini de type de contrat, tout on parlant d'une durée pouvant aller jusqu'au printemps. Lors de nos premiers échanges, nous avons d'ailleurs d'abord parlé d'une entrée en fonction plus tardive et c'est à leur demande que je me suis engagée plus rapidement. Je trouve donc qu'il faut nuancer la réponse de E. _____ quand il vous assure m'avoir engagée sous CDD. De plus, je trouve que la supposition que vous faites, concernant l'éventuelle poursuite des rapports de travail, est un peu rapide. Ne pensez-vous pas avoir suggéré à E. _____ la réponse en la présentant ainsi ? Je vous renouvelle mon sentiment à ce propos: une dispute en cuisine peut arriver, la discussion menée au terme du service de midi n'ayant en aucun cas pour objectif de mon côté de rompre les rapports de travail mais au contraire, permettre une clarification des attentes de chacun dans l'idée d'une poursuite de la collaboration. Rapidement, lors de cet échange, nous en sommes venu à penser que la mésentente avec le chef de cuisine ne pourrait pas se régler et que nos rapports en cuisine seraient difficiles. Le patron a alors évoqué un arrêt immédiat de nos rapports de travail et m'a annoncé que je n'avais pas à me présenter pour le service du soir. Dans ces circonstances, je ne peux pas accepter que E. _____ laisse entendre qu'il m'aurait gardée en-poste si je n'avais pas accepté la résiliation. Comme je vous l'ai déjà dit dans un précédent courrier, je ne conteste pas ma part de responsabilité dans cette situation, j'aurais en effet dû demander à E. _____ de me licencier en respectant le préavis, toutefois, je trouve la sanction sévère, sachant que je n'ai fait qu'accepter une résiliation qui me semblait alors la seule solution possible, dans un contexte très tendu avec le chef de cuisine en poste depuis bien plus longtemps que moi"* (cf. dossier de la Caisse, pièce 76).

5.2.5. Enfin, dans son recours du 11 septembre 2017, l'assurée a allégué que *"la sanction posée de 31 jours a été décidée sur la base d'arguments qui reposent sur les déclarations orales de mon ancien patron ainsi que sur mon positionnement par écrit sur cette situation et ne s'appuient aucunement sur un contrat de travail écrit ou même clairement établi par oral. Il a été supposé que le contrat passé oralement était un contrat à durée déterminée, argument sur lequel la caisse de chômage s'est appuyée pour prendre sa décision. Hors, je peux aussi imaginer qu'il s'agissait en fait d'un contrat à durée maximale comme il en existe régulièrement lors du congé maternité,*

comme c'était le cas ici, par exemple. Ce premier point ne pourrait-il pas changer votre appréciation de la situation? Second argument évoqué par la caisse UNIA, le fait que le patron ait annoncé qu'il m'aurait gardé en poste si je n'avais pas accepté l'arrêt immédiat de mon travail. Je vous rappelle que celui-ci m'a d'ailleurs dit spontanément de ne pas revenir pour le service du soir. Ne pensez-vous pas dans ces circonstances que c'est après coup, en ayant réfléchi à la situation et sur demande de la caisse UNIA que le patron a refait le point de situation et déterminé qu'il ne m'aurait pas licenciée ? Ici aussi, le fait que tout cela se soit passé oralement ne me permet pas d'avoir une réponse claire qui, je pense, pourrait aussi nuancer la sanction posée par UNIA et vous permettre d'alléger la peine qui part du principe que je suis seule fautive dans cette perte d'emploi. Je pense toutefois que l'essentiel de mon incompréhension qui est à l'origine de cette opposition vient du fait que mes arguments n'ont pour moi pas été entendus. J'estime que le patron ne m'a pas réellement laissé le choix et que je ne pouvais qu'accepter une situation qui imposait un départ précipité de l'un ou l'autre de nous deux, cuisinier et moi-même, qui avons été impliqués dans une dispute qui n'a pas été amorcée par moi. Afin de vous donner pleine connaissance de mon point de vue et de la présentation des événements, je joins en annexe de ce courrier tous les échanges que j'ai en ma possession entre la caisse UNIA, mon ancien patron du restaurant D. _____ et moi-même. Dès lors, pourquoi serais-je la seule à assumer financièrement la perte de cet emploi ? Ne pensez-vous pas que la sanction de 31 est trop élevée dans ce cas, la perte d'emploi n'étant pas que de ma faute ? Comme expliqué à UNIA, je reconnais que la dispute entre le cuisinier et moi-même peut en partie m'être reprochée, tout comme mon acceptation d'une proposition d'arrêt immédiat des rapports de travail, mais ce n'est pas pour me soustraire à mes obligations de travail ni dans l'idée que le chômage serait de toute façon là pour garantir un minimum financier que j'ai accepté cette situation. Ma volonté de ne pas envenimer les choses, de s'arranger avec le patron pour trouver une solution, n'a été guidée que par mon envie de ne pas poser de problème et c'est mon ignorance des lois sur le travail et sur l'assurance-chômage qui m'ont mise, moi, dans une situation très difficile; alors que je voulais arranger tout le monde, je me trouve pénalisée. Je vous demande donc de bien vouloir revoir les circonstances de cet arrêt de travail et de statuer sur une perte d'emploi partiellement de ma faute et d'alléger la sanction posée par la caisse de chômage UNIA".

6.

6.1. En l'occurrence, à la lecture du contenu des pièces exposées ci-dessus, force est de constater que les parties ne s'accordent que sur le fait que l'assurée a passé oralement avec le tenancier du Café-restaurant D. _____ un contrat de travail qui a débuté le 12 octobre 2016 et a été résilié avec effet immédiat le 18 novembre 2016 suite à un différend avec le chef de cuisine de l'établissement.

Il ressort par ailleurs du dossier que ce contrat a été conclu pour une durée déterminée ou, à tout le moins, déterminable (jusqu'à la mi-mars, respectivement jusqu'au printemps 2017) liée au congé maternité de l'employée du restaurant titulaire du poste qu'occupait temporairement l'assurée.

6.2. En revanche, les avis des parties divergent sur la question, topique, de savoir si la résiliation immédiate des rapports de travail a résulté d'un véritable commun accord – comme le considère l'autorité intimée – ou si, au contraire, l'assurée n'a eu d'autre choix – comme elle l'allègue – que d'accepter de son employeur dite résiliation en lieu et place de se faire congédier.

6.2.1. A ce sujet, il ressort des déclarations de l'assurée que, le jour même du différend qu'elle a eu avec le chef de cuisine, au cours du service de midi, le patron du restaurant l'a spontanément dispensée de reprendre son service du soir, ce qui n'est pas contesté.

En outre, l'assurée a allégué que, de son côté, la discussion menée avec son employeur au terme du service de midi n'avait pas pour objectif de rompre ses rapports de travail, mais de clarifier les attentes de chacun dans l'optique d'une poursuite de sa collaboration, ce qui n'est pas non plus contesté.

Enfin, l'assurée soutient n'avoir pu qu'"accepter" son départ lorsqu'il a été "suggéré" par le patron, estimant que ce dernier ne lui en a pas réellement laissé le choix.

A cet effet, elle explique avoir agi de la sorte non pas pour se soustraire à ses obligations de chômeuse, mais pour ne pas envenimer davantage une situation qui était déjà très tendue avec le chef de cuisine. Elle précise qu'elle n'avait pas de connaissances du droit du travail et qu'elle ignorait les conséquences de son départ sur son droit à l'indemnité. Elle dit avoir désormais pris conscience qu'elle aurait dû refuser son départ et demander au patron de la licencier.

L'assurée conteste dès lors l'affirmation – à son avis suggérée par la Caisse – de son ancien employeur consistant à dire qu'il ne l'aurait pas licenciée, malgré son désaccord avec le chef de cuisine, si elle n'avait pas "accepté" la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail.

6.2.2. Face à cette version des faits donnée par l'assurée, l'administration s'est basée exclusivement sur les déclarations orales de l'ex-employeur, recueillies lors d'un entretien téléphonique, le 8 juin 2017, déclarations dont on ne connaît pas le contenu si ce n'est qu'elles ont été confirmées par l'ex-employeur, en une seule phrase ("*je confirme ces informations*"), par courriel du 13 juin 2017.

Or, force est de constater que, dans la mesure où les seules affirmations de l'ex-employeur, de surcroît contestées, ne sont étayées par aucun autre élément concret, l'instruction menée par l'administration n'a pas permis d'établir à satisfaction de droit que l'assurée aurait quitté de son plein gré et sur-le-champ son emploi d'aide de cuisine.

Au surplus, bien que l'assurée ne puisse se prévaloir de sa propre méconnaissance du droit (cf. arrêt TF 2C_951/2014 du 16 avril 2015 consid. 3.1.1; ATF 126 V 308 consid. 2b et les références citées), les explications constantes qu'elle a fournies – telles qu'elles ressortent de ses déclarations retranscrites ci-dessus – n'en demeurent pas moins crédibles aux yeux de la Cour et plaident en faveur de la thèse qu'elle soutient, à savoir qu'elle n'avait pas la volonté d'abandonner son poste, ni intérêt à le faire.

6.2.3. Dans ces circonstances, la Cour de céans retient qu'en réalité, il n'y a pas eu de véritable commun accord portant sur la résiliation immédiate des rapports de service, mais que l'assurée s'est bien plutôt retrouvée devant le fait accompli de devoir soit donner son congé, soit de le recevoir.

L'on est donc en présence d'une résiliation réputée comme émanant de l'employeur, au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, et non pas de l'employée, au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, comme l'a pourtant considéré à tort la Caisse.

7.

Reste à examiner si l'assurée a donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de gain intermédiaire.

7.1. A la lecture des pièces du dossier, force est de constater que l'ancien employeur et tenancier du restaurant n'a en définitive invoqué aucun motif de résiliation des rapports de travail qui le liaient à l'assurée.

En effet, bien que, sous la rubrique "motif de résiliation du contrat de travail" de l'attestation de gain intermédiaire du 22 novembre 2016, l'ex-employeur ait fait mention de "différends avec le chef de cuisine", il a toutefois précisément allégué, par courriel du 13 juin 2017, que, si l'assurée n'avait pas accepté la résiliation des rapports de service, il ne l'aurait pas licenciée malgré son désaccord et sa mésentente avec le chef de cuisine.

Quoi qu'il en soit, dans la mesure où, d'après la jurisprudence, un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail – comme dans le cas particulier – n'est pas un motif suffisant justifiant l'abandon d'un emploi présumé convenable, la Cour de céans estime qu'en principe, ce même motif ne saurait non plus être opposé au travailleur qui reçoit son congé dans une même situation.

En plus et surtout, l'assurée conteste avoir enfreint ses obligations contractuelles ou avoir adopté un comportement qui aurait justifié un arrêt des rapports de travail, et devoir assumer l'entière responsabilité de la dispute qu'elle a eue avec le chef de cuisine lors du service de midi du 18 novembre 2016. Au contraire, l'assurée invoque des problèmes de communication irréconciliables entre elle et le chef de cuisine à qui elle reproche un manque de respect dans le choix du vocabulaire utilisé à son égard et aux propos duquel elle explique n'avoir fait que répondre.

7.2. Dans ces circonstances, le comportement de cette dernière, en particulier sa part de responsabilité dans les difficultés rencontrées avec le chef de cuisine, ne sauraient être considérés comme étant clairement établis. Il y a dès lors lieu d'admettre que la preuve de la responsabilité fautive de l'assurée dans la rupture des relations de travail, en l'espèce à la charge de l'administration, n'a été rapportée par aucun élément concret ni même par un faisceau d'indices concordants. Elle fait donc défaut, la Cour de céans étant au demeurant d'avis que le degré de la preuve doit être d'autant plus élevé que l'on se trouve ici dans le cadre d'un contrat de travail de courte durée et ayant été conclu oralement.

Au surplus, on relèvera que le dossier ne fait état d'aucun antécédent de chômage fautif de l'assurée et que, dans le cas précis, cette dernière n'a pas reçu d'avertissement préalable à la résiliation de son contrat de gain intermédiaire. Rien ne laisse dès lors à penser que, dans l'accomplissement de ses obligations de chômeuse, l'assurée n'a pas fait preuve de la diligence requise en se comportant comme si l'assurance-chômage n'existait pas.

7.3. C'est pourquoi, à défaut de lien de causalité établi entre son comportement et sa perte de gain intermédiaire, l'assurée ne peut se voir imputer la responsabilité du dommage causé à l'assurance-chômage suite à la fin prématurée de sa relation contractuelle avec le Café-restaurant D._____.

Elle ne peut dès lors être réputée comme s'étant retrouvée sans travail par sa propre faute.

Quant à la question, non litigieuse, de savoir si l'assurée aurait pu saisir la juridiction des prud'hommes compétente et ainsi obtenir de son ex-employeur une indemnité qui aurait différé son droit aux prestations de l'assurance-chômage, elle peut en l'espèce restée ouverte.

8.

Compte tenu de ce qui précède, le recours du 11 septembre 2017 doit être admis et la décision sur opposition du 11 juillet 2017 annulée.

Par conséquent, A. _____ est libérée de toute suspension et réintégrée, à compter du 19 novembre 2016, dans son droit à l'indemnité journalière pleine et entière, qui a au demeurant fait l'objet d'une compensation indue.

En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a LPGA, applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice.

la Cour arrête:

I. Le recours est admis et la décision sur opposition attaquée est annulée.

A. _____ est libérée de toute suspension et réintégrée dans son droit à l'indemnité journalière pleine et entière à compter du 19 novembre 2016.

II. Il n'est pas perçu de frais de justice.

III. Notification.

Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite.

Fribourg, le 14 novembre 2018/avi

Le Président:

Le Greffier-rapporteur: