

## **GE\_GERICHTE A/1087/2018 vom 22. August 2018**

GE Cour de justice, 2018-08-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1087\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1087_2018)

FR: GE\_GERICHTE A/1087/2018 du 22 août 2018

IT: GE\_GERICHTE A/1087/2018 del 22 agosto 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

ème Chambre En la cause Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée au PETIT-LANCY, représentée par SYNDICAT UNIA recourante contre UNIA CAISSE DE CHÔMAGE, sis CDC-Centre de compétences Romand, LAUSANNE intimée EN FAIT 1. Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après l'assurée ou la recourante), née le \_\_\_\_\_ 1964, est préparatrice en pharmacie de formation. Elle a travaillé depuis le 1 er janvier 1998 à la pharmacie B\_\_\_\_\_ (21,75 heures par semaine) et depuis le 1 er septembre 2015 à la pharmacie C\_\_\_\_\_ (8,5 heures par semaine).!endif]>!if> 2. Le 20 juin 2017, la pharmacie B\_\_\_\_\_ a décidé, en raison de difficultés économiques, de modifier le contrat de l'assurée avec effet au 1 er octobre 2017. Celle-ci perdait son 13 ème salaire, son taux d'occupation passait de 50 à 30% environ et ses heures supplémentaires n'étaient plus payées, mais compensées. En cas de refus de sa part, le contrat était résilié au 1 er octobre 2017. Un délai lui a été donné pour se déterminer jusqu'au début du mois d'août.!endif]>!if> 3. L'assurée a été en arrêt de travail du 6 juillet au 3 septembre, puis du 21 septembre au 10 octobre 2017.!endif]>!if> 4. Le 9 août 2017, son employeur a pris note du refus de l'assurée de continuer leur collaboration et a confirmé la résiliation de son contrat de travail, précisant que dès lors qu'elle était en arrêt maladie, le délai de congé de trois mois était suspendu depuis le 6 juillet et recommencerait à courir dès la fin de son incapacité de travail, mais au plus tard à l'échéance du délai de protection.!endif]>!if> 5. Le 10 octobre 2017, l'assurée a résilié son contrat de travail avec la pharmacie B\_\_\_\_\_ avec effet immédiat pour raisons médicales.!endif]>!if> 6. Dans un certificat médical du 10 octobre 2017, le docteur D\_\_\_\_\_ a indiqué que l'état de santé de l'assurée était affecté par le contexte de son travail à la pharmacie. Après une tentative de reprise de son travail qui s'était soldée par une aggravation de son état de santé, l'assurée avait démissionné pour sauvegarder sa santé. Cette décision lui avait paru légitime sur le plan médical, au vu des conditions de travail particulièrement difficiles rapportées par la patiente. La capacité de travail de celle-ci était toutefois conservée en dehors du contexte de la pharmacie B\_\_\_\_\_.!endif]>!if> 7. Le 19 octobre 2017, l'assurée s'est inscrite auprès d'Unia caisse de chômage (ci-après la caisse ou l'intimée) indiquant être à la recherche d'un emploi à 100% et précisant avoir résilié son contrat de travail pour des raisons de santé dues à son emploi.!endif]>!if> 8. L'employeur de l'assurée a informé la caisse, le 11 novembre 2017, que si l'assurée avait respecté son délai de congé au 31 janvier 2018 et si elle avait été en incapacité de travail attestée par certificat médical jusqu'à la fin de son délai de congé, elle aurait pu bénéficier des indemnités pour maladie jusqu'à cette date.!endif]>!if> 9. Par décision du 11 décembre 2017, la caisse a suspendu le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pendant 22,7 jours dès le 11 octobre 2017, au motif qu'elle avait anticipé son chômage en renonçant au délai de résiliation de trois mois qu'elle aurait pu effectuer sous certificat médical.!endif]>!if> 10. Le 18 janvier 2018, l'assurée a formé opposition à la décision

précitée, faisant valoir qu'il n'avait pas été souhaitable pour elle de maintenir un rapport de travail qui nuisait à sa santé. Subsidiairement sa faute devait être qualifiée de légère à moyenne et la suspension réduite en conséquence.!

11. Questionnée par la caisse sur le motif de sa résiliation alors qu'elle se trouvait pendant le délai de protection qui, potentiellement, la protégeait 180 jours, soit jusqu'au 31 mars 2018, l'assurée a répondu, le 6 février 2018, qu'elle avait voulu s'éloigner de ses conditions de travail auprès de la pharmacie B\_\_\_\_\_, craignant que son état de santé se péjore au point d'influer son aptitude à travailler chez son second employeur. Ses conditions de travail avaient commencé à se détériorer au milieu de l'année 2016. Sa mère était décédée en janvier 2017 et son travail lui avait néanmoins permis de faire face à cette situation douloureuse. En raison de son ancienneté et de son attachement à son emploi et à ses collègues, elle avait pris sur elle de continuer son travail à la pharmacie B\_\_\_\_\_ autant que possible. Son employeur avait d'importantes difficultés financières qui avaient causé des problèmes, notamment dans les commandes, les fournisseurs bloquant les livraisons à cause de rappels impayés. De ce fait, elle avait été forcée de mentir aux clients en leur annonçant des retards de livraisons qui risquaient de ne jamais arriver et elle n'avait pas supporté cette situation. !

12. Par décision sur opposition du 21 février 2018, la caisse a rejeté l'opposition de l'assurée, indiquant ne pas mettre en doute l'aspect non-convenable de l'emploi, ni la force probante du certificat médical, mais considérer que l'assurée aurait dû respecter le délai de résiliation de trois mois en remettant à son employeur des certificats médicaux lui permettant d'être indemnisée par l'assurance perte de gain de l'employeur. En y renonçant, elle avait fait subir un dommage à l'assurance-chômage. Ses explications ne rendaient pas plausible que son état de santé se serait péjoré en n'allant pas travailler. !

13. Le 29 mars 2018, l'assurée a recouru contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, faisant valoir que son employeur avait résilié son contrat de travail au 1<sup>er</sup> octobre 2017 en respectant le délai de congé de trois mois, lequel avait été prolongé en raison de son arrêt maladie. C'était à tort que la caisse considérait qu'elle aurait dû faire durer son contrat de travail le temps de la protection de l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) dont l'application était controversée en cas d'incapacité limitée à la place de travail. Certains auteurs considéraient que cette disposition ne s'appliquait pas dans un cas comme le sien (Werner GLOOR, Incapacité de travail à géométrie variable in Wyler/Meier/Marchand, Liber Amicorum, Gabriel AUBERT, 2015, pp. 163 ss). Le Tribunal fédéral avait tranché la question en indiquant que l'incapacité de travail limitée à la place de travail relativisait la protection contre le congé donné en temps inopportun (arrêt 4A\_391/2016 du 8 novembre 2016). En pratique, cette question soulevait diverses problématiques dont les enjeux dépassaient le cadre du recours. La caisse ne remettait pas en cause l'aspect non-convenable de son travail. Si la recourante n'avait pas été sous certificat médical, les rapports de travail auraient pris fin au 1<sup>er</sup> octobre 2017, à l'échéance du délai de congé de trois mois. De ce fait, elle était moins bien traitée en raison de son incapacité pour cause de maladie. Il était dès lors contraire à l'équité de considérer que son délai de congé aurait pris fin au 31 janvier 2018, puisque cela signifiait que si elle n'avait pas été sous certificat et qu'elle avait subi un travail non convenable durant son délai de congé, elle n'aurait pas été sanctionnée. De plus, la pratique de la caisse avait récemment changé s'agissant des résiliations avec effet immédiat pour raisons médicales, lesquelles n'étaient auparavant pas sanctionnées (Audit Letter SECO Edition 2017/2 p. 4.). C'était donc de bonne foi qu'elle avait résilié son contrat. Par conséquent, elle n'avait pas renoncé à

son délai de résiliation, qui était intervenu entre le 20 juin et le 30 septembre 2017, période durant laquelle elle avait été en incapacité de travail. Elle n'avait pas commis de faute et la décision querellée devait être annulée. Subsidiairement, elle n'avait pas commis de faute grave.!

14. Par réponse du 25 avril 2018, l'intimée a fait valoir que l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_391/2016 remettait certes en cause, de manière indirecte et en partie, la protection de l'art. 336c CO, mais qu'il n'excluait pas clairement les incapacités limitées à la place de travail du champ d'application de cette disposition. Dans le cas de la recourante, l'employeur n'avait pas remis en question la prolongation du délai de résiliation. Dès lors, la jurisprudence précitée ne pouvait exclure la protection de l'art. 336c CO dans le cas de la recourante, qui n'avait aucune raison de résilier son contrat de travail avec effet immédiat au 11 octobre 2017, sachant que son employeur était prêt à payer son salaire jusqu'à la fin du délai de protection. Partant, l'intimée maintenait sa position.!

15. Lors d'une audience devant la chambre de céans du 27 juin 2018 :

a. La recourante a notamment déclaré qu'à partir de 2016, la pharmacie B \_\_\_\_\_, qui était indépendante, avait connu des difficultés financières. Les problèmes de la pharmacie étant de plus en plus lourds, elle avait été voir son médecin, qui l'avait mise en arrêt assez vite en lui disant qu'il y avait un risque d'erreur. En effet, elle était responsable de la pharmacie quand le pharmacien gérant était en congé et elle vérifiait les ordonnances. Elle n'était plus bien dans la pharmacie en raison des conditions de travail. En revanche, elle était bien dans son autre emploi à la pharmacie C \_\_\_\_\_. Elle était contente de travailler pour se changer les idées en lien avec le deuil de sa mère, mais elle avait peur de faire une bêtise. Lorsqu'elle avait repris le travail après deux mois d'arrêt, elle s'était retrouvée « bloquée » devant le fichier des commandes. Ses collègues étaient habitués au fait que les gens devaient attendre leurs médicaments, mais, pour sa part, elle ne le supportait pas et elle était « redescendue » très vite. C'était horrible de dire aux gens que leurs médicaments n'avaient pas été reçus. Elle avait décidé de démissionner sur les conseils de son médecin et du syndicat. Elle ne voulait pas rester en arrêt de travail par peur de perdre son poste à la pharmacie C \_\_\_\_\_. Son médecin lui avait expliqué qu'il était difficile de lui faire un arrêt uniquement pour la pharmacie B \_\_\_\_\_. S'il la mettait en arrêt à 50%, elle aurait dû travailler à moitié pour les deux pharmacies. Lorsqu'elle était en arrêt, elle ne travaillait pour aucune des pharmacies. Démissionner de la pharmacie B \_\_\_\_\_ lui avait permis de poursuivre son travail à C \_\_\_\_\_. Ce travail était très important pour elle, car sa profession n'existait plus et elle avait plus de 50 ans. Dès la fin de l'année 2018, il était prévu que les personnes qui avaient suivi sa formation n'auraient plus le droit de remplacement. Elle pensait pouvoir augmenter son taux d'activité à la pharmacie du C \_\_\_\_\_. Elle avait toutefois appris récemment que le droit de remplacement avait été sauvé, même s'il était un peu plus restrictif. Actuellement, elle travaillait toujours un jour par semaine à la pharmacie C \_\_\_\_\_ et cherchait un emploi complémentaire. S'agissant de la proposition de modification de son contrat de travail avec la pharmacie B \_\_\_\_\_, elle avait dit au pharmacien-gérant qu'il ne lui était pas possible de l'accepter pour des motifs financiers, car vu les nouvelles conditions de travail proposées, elle aurait dû trouver un troisième emploi.

b. La représentante de l'intimée a indiqué que la nouvelle pratique de la caisse concernant la résiliation du contrat de travail sans respecter le délai de congé remontait à janvier 2017, datait de la modification du bulletin LACI IC (D75.1G).

16. Sur ce, la cause a été gardée à juger.!

EN DROIT 1.

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations

prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).! [endif]> [if> Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1 er janvier 2003, est applicable.! [endif]> [if> 3. Le délai de recours est de 30 jours (art. 60 al. 1 LPGA). Interjeté dans les formes et délais prescrits par la loi, le présent recours est recevable (art. 56 à 61 LPGA).! [endif]> [if> 4. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de suspension du droit de l'indemnité de la recourante pour une durée de 22,7 jours.! [endif]> [if> 5. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 ). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.! [endif]> [if> L'art. 30 al. 1 LACI sanctionne, notamment, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage l'assuré qui est sans travail par sa propre faute (let. a) et celui qui a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, au détriment de l'assurance (let. b). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_316/2007 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). D'après la jurisprudence, l'impossibilité pour un assuré de conserver un emploi ne peut être admise en assurance-chômage que si des éléments solides établissent clairement que la continuation des rapports de travail était intolérable (DTA 1968 p. 47/ch. 15). En effet, les circonstances permettant d'admettre que l'on n'eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 N° 7 p. 89). Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, n'est, notamment, pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui 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). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (Bulletin LACI octobre 2011/D25-D29-D26). Si un travail n'est plus convenable pour des raisons de santé, il peut en principe être résilié sans risque de sanction. Le caractère non convenable doit être attesté par un certificat médical probant (voir Audit Letter 2013/01, Suspension du droit à l'indemnité – certificats médicaux). Le fait que le travail ne soit plus convenable n'autorise toutefois pas la personne assurée à résilier son contrat de travail sans respecter les délais de résiliation ordinaires, et ainsi renoncer à son droit au salaire au détriment de l'assurance-chômage. Si l'assuré renonce tout de même à son droit au salaire ou aux

indemnités journalières en cas de maladie dans le cadre de l'obligation de continuer à verser le salaire en mettant fin à ses rapports de travail avant le terme du délai de résiliation contractuel, qu'il s'inscrit et perçoit des indemnités journalières pendant la période où court le délai de résiliation contractuel, il cause par son comportement, un dommage à l'assurance-chômage. Par conséquent, il doit participer de manière appropriée à la réparation du dommage occasionné sous la forme d'une suspension pour chômage fautif (Audit Letter SECO Edition 2017/2 septembre 2017, p. 4). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, a été inséré dans le bulletin LACI IC (D75.1G) établi par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après SECO), dans l'échelle des suspensions, une rubrique relative à l'assuré au bénéfice d'un certificat médical qui résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé. Il est dorénavant précisé que par cette résiliation, celui-ci renonce au salaire auquel il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel, que le fait d'avoir ou non des connaissances du droit du travail de même que l'ampleur des prétentions de salaire perdues influencent le degré de la faute et que la suspension a pour but de faire participer de manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif. Enfin, la gravité de la faute est précisée en fonction du nombre de mois de prétentions de salaire perdues. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il était indiqué dans le bulletin LACI IC, sous la rubrique D.29 en vigueur dès octobre 2011, que l'assuré qui acceptait expressément et valablement une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai de congé ou qui refusait, en toute connaissance de cause, de travailler jusqu'au prochain terme légal de congé (licenciement en temps inopportun) renonçait non à des prétentions de salaire, mais à la poursuite du contrat de travail et devait être suspendu dans son droit l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI. 6. Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas, après le temps d'essai, résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service. Si, en vertu de l'art. 362 al. 1 CO, il ne peut être dérogé à l'art. 336c al. 1 CO au détriment de la travailleuse, celle-ci demeure libre de donner son congé durant la période susmentionnée (ATF 118 II 58 consid. 2a p. 60; Rainer Mössinger, *Mutterschaft und Arbeitsrecht*, p. 9). Le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a p. 450; 118 II 58 consid. 2a p. 60 et les références). Il ressort de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_391/2016 du 8 novembre 2016 qu'une incapacité de travail limitée à la place de travail pourrait être de nature à priver le travailleur de la protection contre le congé donné en temps inopportun (art. 336c al. 1 let. b CO). Werner GLOOR a critiqué cette jurisprudence, en relevant notamment que jusqu'à son arrêt du 8 novembre 2016, le Tribunal fédéral s'était toujours montré rétif à l'idée qu'une incapacité de travail limitée à la place de travail, fût-elle d'ordre psychique (p. ex. due à une dépression) pût justifier la privation de la protection de l'art. 336c CO (Werner GLOOR, *Incapacité de travail à géométrie variable* in Wyler/Meier/Marchand, *Liber Amicorum*, Gabriel AUBERT, 2015, pp. 163 ss). 7. a. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait

allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3, ATF 126 V 353 consid. 5b, ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).!

b. Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves; ATF 122 II 464 consid. 4a; ATF 122 III 219 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (RS 101 – Cst.; SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 90 consid. 4b; ATF 122 V 157 consid. 1d). 8. En l'espèce, l'intimée ne conteste pas que le travail de la recourante auprès de la pharmacie B\_\_\_\_\_ n'était plus convenable pour celle-ci pour des raisons de santé. Elle ne lui reproche pas d'avoir résilié son contrat de travail, mais d'avoir, en le faisant avec effet immédiat, renoncé aux indemnités pour maladie auxquelles elle avait droit jusqu'à l'échéance de son délai de congé, qui était prolongé du fait de sa maladie. L'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_391/2016 aurait pu permettre à son employeur de soutenir que le délai de congé n'était pas prolongé en application de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Dans la mesure toutefois où il a considéré que le délai de congé de la recourante était prolongé, celle-ci ne pouvait démissionner avec effet immédiat et renoncer ainsi aux indemnités pour maladie que lui aurait versées son employeur pendant le délai de congé prolongé, sans commettre une faute du point de vue l'assurance-chômage. On pouvait en effet exiger d'elle qu'elle ne résilie pas son contrat de travail avec effet immédiat, dès lors qu'elle se trouvait sous certificat médical et qu'elle n'avait pas à supporter concrètement des conditions de travail difficiles pour elle. Son argument selon lequel elle ne pouvait pas travailler à la pharmacie C\_\_\_\_\_ n'est pas relevant, dès lors que son médecin a attesté, le 10 octobre 2017, qu'elle était pleinement capable de travailler dans cette pharmacie. Elle aurait donc pu continuer à travailler à la pharmacie C\_\_\_\_\_ quand bien même elle se trouvait en arrêt maladie pour la pharmacie B\_\_\_\_\_. !

9. Il convient encore d'examiner si la recourante peut se prévaloir d'un changement de pratique de l'intimée.!

a. Pour être compatible avec les principes de l'égalité de traitement et de la bonne foi (art. 8 et 9 Cst.), un changement de pratique administrative doit reposer sur des motifs sérieux et objectifs, c'est-à-dire rétablir une pratique conforme au droit, mieux tenir compte des divers intérêts en présence ou d'une connaissance plus approfondie des intentions du législateur, d'un changement de circonstances extérieures, de l'évolution des conceptions juridiques ou des mœurs. Les motifs doivent être d'autant plus sérieux que la pratique suivie jusqu'ici est ancienne. À défaut, elle doit être maintenue (ATF 135 I 79 consid. 3; 132 III 770 consid. 4 et la référence; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.2). Une pratique qui se révèle erronée ou dont l'application a conduit à des abus répétés ne peut être maintenue (ATF 124 V 124 consid. 6a ; ATF 124 V 387 consid. 4c; voir aussi ATF 125 II 163 consid. 4c/aa). b. En l'espèce, le bulletin LACI IC (D75.1G) précise depuis janvier 2017 dans l'échelle des suspensions comment déterminer la gravité de la faute de l'assuré au bénéfice d'un certificat médical qui résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé (D.75 1G). On peut se demander s'il s'agit là d'un réel changement de pratique, ou

seulement d'une précision de la pratique en vigueur, dès lors que le bulletin LACI prévoyait déjà que l'assuré qui refusait de travailler jusqu'au prochain terme légal de congé (licenciement en temps inopportun) renonçait à la poursuite du rapport de travail et devait être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (Bulletin LACI D.29, octobre 2011). Même si l'on considérait qu'il s'agit d'un changement de pratique, celui-ci devrait être considéré comme fondé sur des motifs sérieux et objectifs, dès lors qu'il est conforme à l'esprit de la LACI, qui a notamment pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif. Or, renoncer à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur au détriment de l'assurance constitue un comportement fautif à teneur de l'art. 30 al. 1 let. LACI, dans la mesure où cela peut être exigé de l'assuré. La recourante ne peut donc se prévaloir d'un changement de pratique de l'administration. 10. La recourante a allégué que son médecin lui aurait dit qu'elle ne pouvait pas travailler pour la pharmacie C \_\_\_\_\_ alors qu'elle était en arrêt de travail pour la pharmacie B \_\_\_\_\_. Cette allégation est toutefois contredite par la teneur du certificat médical établi par son médecin le 10 octobre 2017, lequel indique clairement qu'elle était totalement capable de travailler en dehors du contexte de la pharmacie B \_\_\_\_\_. Quoi qu'il en soit, même s'il était avéré que la recourante a été mal conseillée par son médecin, voir le syndicat, elle ne pourrait s'en prévaloir vis-à-vis de l'intimée, le principe de la bonne foi ne protégeant les assurés que pour des renseignements erronés de l'administration (ATF 131 II 627 consid. 6; ATF 129 I 161 consid. 4.1, ATF 126 II 377 consid. 3a et les références citées). 11. 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). Selon le barème du SECO (bulletin LACI IC D75.1G) lorsqu'un assuré au bénéfice d'un certificat médical résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé, et que par cette résiliation, celui-ci renonce au salaire auquel il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel, la faute est légère jusqu'à un mois de prétentions de salaire perdues, moyenne jusqu'à deux mois de prétentions de salaire perdues et moyenne à grave pour plus de deux mois de prétentions de salaire perdues. 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, il n'y a pas forcément faute grave. 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). Il faut partir du principe que le travailleur doit, dans la plupart des cas, être conscient qu'en cas de maladie aussi, un droit au salaire subsiste pendant un certain temps. Diminuer le degré de la faute parce que l'assuré n'avait pas connaissance de la législation en la matière doit rester exceptionnel (Audit Letter SECO Edition 2017/2 p. 4). La chambre 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). 12. En l'espèce, la durée de la suspension prononcée de 22,7 jours correspond à une faute de gravité moyenne selon l'art. 30 al. 3 let b LACI. La suspension prononcée n'apparaît dès lors pas contraire au principe de la proportionnalité étant précisé

que la recourante a renoncé à plus de deux mois d'indemnités liées à son contrat de travail, ce qui constitue une faute moyenne à grave selon le barème du SECO.![endif]>![if> 13. La chambre de céans ne doute pas que la recourante a cru de bonne foi agir au mieux au vu des circonstances en privilégiant son travail à la pharmacie C\_\_\_\_\_. Il n'en reste pas moins qu'en résiliant son contrat de travail et en renonçant à des prestations découlant de son contrat de travail, elle a commis une faute au sens du droit régissant l'assurance-chômage – qui se distingue de la faute au sens du droit pénal et au sens moral – justifiant la sanction prononcée. ![endif]>![if> 14. Infondé, le recours sera rejeté.![endif]>![if> 15. La procédure est gratuite.![endif]>![if> PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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