

S1 23 140

**ARRÊT DU 14 NOVEMBRE 2024**

**Tribunal cantonal du Valais  
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Jean-Bernard Fournier et Christophe Joris, juges ; Garance Klay, greffière

**en la cause**

**X \_\_\_\_\_**, recourante

**contre**

**UNIA CAISSE DE CHÔMAGE**, intimée

(art. 16 al. 2 let. C et 30 al. 1 let. A LACI et art. 44 al. 1 let. b et 45 OACI ; suspension du droit à l'indemnité à défaut de résiliation donnée dans le délai de congé contractuel)

## Faits

A. Par contrat de travail signé le 16 novembre 2020, X \_\_\_\_\_, née en 1983, a été engagée en qualité d'infirmière au sein du service pédiatrique-obstétrique de A \_\_\_\_\_ pour la durée déterminée du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 30 avril 2021 (pièce 1 du dossier Unia).

En date du 11 mars 2021, elle a signé un nouveau contrat prévoyant son engagement dès le 1<sup>er</sup> mai 2021 au sein du service gynécologie-obstétrique pour une durée indéterminée. Le chiffre 1.10 du contrat prévoyait que comme ce contrat faisait suite à un ou plusieurs autres contrats, la date d'entrée en vigueur du premier contrat était déterminante pour le délai de résiliation (pièce 2 du dossier Unia). Dès le 1<sup>er</sup> août 2021, elle a été transférée au sein du service des urgences pédiatriques (pièce 3 du dossier Unia).

L'assurée a été mise en incapacité de travail totale dès le 15 décembre 2021 (pièces 10 et 48 du dossier AI) par son médecin traitant, le Dr B \_\_\_\_\_ (pièce 25 du dossier Unia).

Dans un certificat médical du 14 septembre 2022, le Dr B \_\_\_\_\_, a indiqué : « l'état de santé de Mme X \_\_\_\_\_ (xx.xx.xxxx) est susceptible de se détériorer si elle doit reprendre le travail à son poste antérieur, raison pour laquelle elle justifie d'une dispense d'effectuer son préavis en cas de fin de son contrat de travail actuel » (pièce 4 du dossier Unia).

X \_\_\_\_\_ a donné son congé par courrier du 30 septembre 2022 avec effet au 31 octobre 2022. Elle s'est prévalu de la dispense de respecter le préavis contractuel de deux mois émise par le Dr B \_\_\_\_\_ et a précisé que sa supérieure hiérarchique avait accepté d'écourter le délai de congé d'un mois (pièce 6 du dossier Unia).

Le 1<sup>er</sup> novembre suivant, l'assurée s'est inscrite auprès d'Unia Caisse de chômage (ci-après Unia) et a requis des prestations dès cette même date. Elle a précisé avoir donné son congé en raison d'une « réorientation professionnelle post burn-out, avec conseil de son médecin de famille », point confirmé en date du 9 novembre 2022 (pièces 10 et 18 du dossier Unia).

Dans un « certificat médical concernant la résiliation des rapports de travail pour raisons médicales » du 12 novembre 2022, le Dr B \_\_\_\_\_ a indiqué que l'incapacité de

travail totale avait été prolongée jusqu'au 31 octobre 2022 et qu'il avait attesté une totale capacité de travail dès le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Il a précisé que la poursuite des rapports de travail au sein de A \_\_\_\_\_ aurait péjoré l'état de santé de sa patiente par une rechute dans la pathologie à l'origine de son incapacité de travail. Il a par ailleurs confirmé avoir conseillé à sa patiente de mettre fin à son contrat de travail afin « d'éviter des circonstances propres à risquer une rechute » (pièce 25 du dossier Unia).

Par courrier du 25 novembre 2022, Unia a informé son assurée qu'elle avait en principe droit à l'indemnité de chômage dès le 1<sup>er</sup> novembre 2022 (pièce 29 du dossier Unia).

Par décision du 24 janvier 2023, Unia a néanmoins suspendu le droit de X \_\_\_\_\_ a des indemnités de chômage pour une durée de 8 jours à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au motif qu'en convenant, le 30 septembre 2022, avec son employeur de mettre un terme au rapport de travail avec effet au 30 octobre suivant, elle n'avait pas respecté le préavis de congé contractuel de deux mois et avait ainsi renoncé à un mois de salaire, respectivement aux indemnités journalières maladie y relatives. Dès lors, en requérant des indemnités dès le 1<sup>er</sup> novembre 2022, elle avait occasionné un dommage à l'assurance-chômage, fait constituant ici une faute légère et justifiant une suspension de son droit durant 8 jours (pièce 41 du dossier AI).

X \_\_\_\_\_ a contesté cette décision par opposition du 29 janvier 2023 au motif que la résiliation de son contrat de travail avait été justifiée par un certificat médical (pièce 43 du dossier AI).

Les griefs de l'assurée ont été écartés par décision sur opposition du 14 août 2023. Il était exact que, selon les rapports médicaux non mis en doute, le congé avait été donné pour raison de santé et qu'il ne pouvait plus être exigé de l'intéressée qu'elle conserve son ancien emploi. Il n'en demeurerait pas moins que, pour ne pas causer de dommage à la caisse de chômage, l'assurée aurait dû respecter son délai de congé de deux mois et non anticiper son chômage en convenant d'un délai de congé raccourci à un mois.

**B.** X \_\_\_\_\_ a déposé une écriture de recours auprès d'Unia en date du 12 septembre 2023. Le 14 septembre suivant, Unia a transmis cette dernière au Tribunal de céans comme objet de sa compétence. En substance, la recourante a réitéré les griefs avancés dans son opposition, à savoir que son congé avait été donné pour des motifs médicaux dûment attestés par son médecin traitant.

Unia a conclu au rejet du recours par réponse du 10 octobre 2023, renvoyant pour le surplus à la motivation de sa décision sur opposition.

La recourante a maintenu sa position par réplique du 3 novembre 2023. Elle s'est prévalu d'un nouveau certificat du Dr B \_\_\_\_\_ émis ce même jour, à teneur duquel le médecin traitant a répété avoir dispensé sa patiente « d'effectuer son préavis de fin de contrat » en raison de son état de santé, ses troubles étant en lien avec ses conditions de travail.

L'intimée a également confirmé ses conclusions par duplique du 7 novembre 2023. Elle a notamment souligné que le dernier certificat du Dr B \_\_\_\_\_ ne permettait pas d'écarter la faute en lien avec le non-respect du délai de congé.

L'échange d'écritures a été clos en date du 10 novembre 2023.

### **Considérant en droit**

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0), les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le 12 septembre 2023, le recours contre la décision sur opposition du 14 août 2023 a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 38 al. 4 let. b et 60 LPGA) et a été transmis à l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 119 et 128 al. 1 OACI ; art. 7 al. 3 et 81a al. 1 de la loi du 6 octobre 1976 sur la procédure et la juridiction administratives – LPJA ; RS/VS 172.6). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2. Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 8 jours dès le 1<sup>er</sup> novembre 2022, pour cause de chômage imputable à une faute de l'assurée, en particulier pour avoir renoncé à une partie de son salaire, respectivement aux indemnités journalières maladie y relatives, en ne respectant pas le délai de congé contractuel et alors qu'elle n'avait pas encore obtenu un nouvel emploi.

2.1 Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (art. 30 al. 1 let. a LACI). L'article 44 alinéa 1 lettre b OACI complète cette disposition en précisant 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 si on ne pouvait pas exiger de lui qu'il conservât son ancien emploi. La non-entrée en service ou l'abandon d'emploi constituent des motifs de sanction. Il s'agit de cas de chômage fautif au sens de l'article 30 alinéa 1 let. a LACI (Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du

25 mai 2018, 200.2017.1069.AC, page 6 ; RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure [cité: Assurance-chômage], 2006, p. 430; GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 337d n. 18). Lorsque l'assuré abandonne un emploi fautivement au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre b LACI, il y a faute grave (art. 45 al. 3 OACI), sauf exception (ATF 130 V 125). Le délai de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute (art. 45 al. 1 let. a OACI).

**2.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié de sa propre initiative le contrat qui la liait à son employeur et qu'au moment où elle a signifié son congé, elle n'avait pas trouvé une nouvelle place de travail. Dès lors, il reste à examiner si on pouvait exiger d'elle qu'elle garde plus longtemps son ancienne activité au vu de l'ensemble des circonstances du cas concret (art. 44 al. 1 let. b OAC).

En général, l'exigibilité est présumée. Ainsi, l'emploi quitté est présumé convenable et la continuation des rapports de travail réputée exigible. Toutefois, cette présomption peut être renversée par l'assuré, mais il ne faut pas se montrer trop strict quant à la preuve qui lui incombe ; il appartient bien plutôt à l'administration ou au juge d'instruire d'office le cas lorsque des éléments du dossier pourraient faire apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral C 258/03 du 27 janvier 2004 consid. 6 ; DTA 1999 no 8 p. 39 consid. 7b). L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'article 16 LACI (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30 n. 37 et les références 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 du Tribunal fédéral 8C\_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1). L'inexigibilité pour des raisons de santé doit être justifiée

par un certificat médical clair ou par tout autre moyen de preuve approprié (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_513/2018 du 7 novembre 2018 consid. 2.2.). Le certificat médical doit apporter un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement ou, s'il a été établi à temps, il ne faut pas qu'il soit fourni tardivement par l'assuré ; un certificat médical dont le contenu se résume à une simple description de l'état de santé du patient (ne reposant sur aucune investigation clinique et technique) ou qui a été dressé plusieurs mois après une consultation n'a pas de force probante (arrêt du Tribunal administratif fédéral B-451/2019 et les références citées).

**2.3** Cela étant, le fait que le travail ne soit plus convenable n'autorise pas la personne assurée à résilier son contrat de travail sans respecter les délais de résiliation ordinaires, et ainsi à 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, puis 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 (SECO, Audit Letter TCRD, éd. 2017/2, p. 4).

**3.1** Dans la mesure où la recourante a justifié sa résiliation en se prévalant de motifs de santé, il convenait de déterminer si l'on pouvait raisonnablement exiger qu'elle conserve son emploi au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre b OACI.

Pour sa part, l'intimée n'a pas remis en cause dans sa décision le fait que l'emploi auprès de A \_\_\_\_\_ n'était pas convenable pour l'assurée sur le plan médical puisqu'elle a retenu une faute au seul motif que l'assurée, au bénéfice d'un certificat médical, avait résilié son contrat de travail sans respecter le délai de congé. Il ressort en effet des rapports médicaux du Dr B \_\_\_\_\_ que les problèmes de santé de l'assurée étaient dus à son activité professionnelle et que la poursuite de cette dernière n'était plus exigible compte tenu du risque de péjorer l'état de santé de sa patiente. Un motif médical à l'abandon de cet emploi a dès lors été reconnu, de sorte qu'on ne saurait le reprocher à la recourante. Contrairement à ce que semble penser la recourante, l'intimée ne lui a nullement été reproché de ne pas avoir repris son poste de travail durant son délai de congé et ne l'a dès lors pas pénalisée pour un tel fait.

Il sied par contre de déterminer si la recourante, qui était en droit de donner son congé, l'a fait dans le respect des délais légaux ou contractuels.

**3.2** Sauf mention explicite dans le contrat de travail, une CCT ou un contrat-type, le code des obligations (CO) s'applique au délai de congé, lequel est d'un mois, pour la fin d'un mois, durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (art. 335c CO).

En l'occurrence, il ressort que le contrat de la recourante était régi par la Convention de Travail de A \_\_\_\_\_ (CCT), laquelle prévoit à son article 17.2, lorsque le contrat de travail a duré plus d'une année, un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois.

L'assurée a été engagée pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au 30 avril 2021, puis pour une durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> mai 2021 par A \_\_\_\_\_. Selon le contrat de durée indéterminée, la date d'entrée en vigueur du premier contrat – soit le 1<sup>er</sup> décembre 2020 – faisait foi pour le délai de résiliation. Au 30 septembre 2022, la recourante était donc dans sa deuxième année de service, de sorte que son délai de congé était de deux mois.

Il ressort par ailleurs que la CCT prévoit à son article 35.2 1<sup>ère</sup> phrase qu'en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, l'employé a droit à son salaire durant 720 jours d'absence durant une période 900 jours. En cas d'incapacité à reprendre son emploi habituel, l'assurée aurait ainsi encore eu le droit de percevoir des indemnités journalières jusqu'au 30 novembre 2022, échéance de son délai de congé contractuel. Aucun élément ne permettait ainsi de justifier une résiliation dérogeant au délai contractuel de deux mois dans la mesure où, en cas d'incapacité à reprendre son emploi, la recourante demeurait en droit de percevoir son salaire sous forme d'indemnités journalières durant le délai de congé de deux mois.

La recourant se prévaut de la dispense émise par son médecin traitant. Comme l'a justement relevé l'intimée, s'il appartient au médecin de se prononcer sur l'exigibilité médicale de reprendre un poste de travail, il n'est pas de son ressort de se prononcer sur la question de savoir si le maintien du rapport de travail peut être attendu ou non jusqu'au terme du délai de congé, question légale et non médicale. La recourante ne saurait ainsi se prévaloir du principe de la bonne foi au sens de l'article 9 Cst. féd. relativement aux indications de son médecin traitant, lequel n'est pas une autorité administrative compétente pour libérer l'assurée de ses obligations légales. Par ailleurs, se référant à l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_252/2011 du 22 août 2011, l'intimée a rappelé à juste titre que si la recourante ne devait pas retourner à son poste de travail durant le

délai de congé, il appartenait à son médecin traitant d'établir un certificat d'incapacité de travail jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire.

Le Tribunal doit dès lors considérer que c'est à bon droit que l'intimée a retenu que la recourante n'avait pas respecté le délai de congé, situation qui doit dès lors être assimilée à la résiliation par l'employée des rapports de travail sans assurance d'un autre emploi.

**3.3** Dans ces circonstances, en mettant fin de manière anticipée aux rapports de travail qui la liaient à A \_\_\_\_\_, la recourante a, dans les faits, renoncé à l'équivalent d'un mois de salaire. En agissant de la sorte, elle a causé un dommage à l'assurance-chômage qui n'a pas vocation à se substituer à l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire – même en cas de maladie – jusqu'au terme du délai de congé. C'est cette responsabilité que la recourante doit aujourd'hui assumer en participant de manière appropriée à la réparation du dommage occasionné sous la forme d'une suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. Unia était dès lors fondée à prononcer une mesure de suspension en application des articles 30 alinéa 1 lettre a LACI et 44 alinéa 1 lettre b OACI.

**4.** Il reste encore à examiner la gravité de la faute commise et la durée de la suspension.

**4.1** Conformément à l'article 30 alinéa 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. La durée de la suspension dépend donc de la gravité de la faute commise et non du dommage effectif causé à l'assurance (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30 n. 94 et les références citées). D'après l'article 45 alinéa 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). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est donc fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1, 8C\_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1, et les références citées). Est déterminant le comportement général de la personne assurée, qu'il convient d'apprécier en prenant en considération l'ensemble des circonstances subjectives et objectives essentielles du cas d'espèce (ATF 141 V 365 c. 4.1).

Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons de le faire (ATF 123 V 150 consid. 2 et arrêt du Tribunal fédéral C 351/01 du 21 mai 2002 consid. 2b/aa). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque

l'autorité demeure, certes, dans le cadre de ce pouvoir mais qu'elle se laisse guider par des considérations subjectives ou contraires au but des normes déterminantes ou qu'elle contrevient à des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement ou l'exigence de la bonne foi et de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références, cité par l'ATF 126 V 75 consid. 6 dans un cas d'assurance-invalidité).

**4.2** En l'occurrence, l'intimée a considéré que l'attitude la recourante pouvait être assimilée à un abandon d'emploi fautif au sens de l'article 44 alinéa 1 lettre b LACI constituant une faute grave (art. 45 al. 4 OACI), justifiant au vu des circonstances particulières une suspension des indemnités durant 8 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI).

Il est rappelé que la recourante bénéficiait d'un certificat médical dont la teneur n'a pas été mise en doute par l'intimée, laquelle a reconnu un motif valable pour quitter cet emploi, seul le non-respect du délai de congé de deux mois - en lieu et place du délai convenu d'un mois - étant reproché à la recourante.

Dans ses directives (Bulletin LACI ICI Marché du travail / assurance-chômage), le SECO a édicté une échelle des suspensions à l'intention des caisses de chômage, échelle qui vise, autant que possible, à établir une égalité de traitement entre les assurés. Dites directives prévoient que, lorsque l'assuré, au bénéfice d'un certificat médical, résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé et que, par cette résiliation, il renonce au salaire auquel il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel, la faute est qualifiée de légère jusqu'à un mois de prétentions de salaire perdue (Bulletin LACI, chiffre D75 1G).

S'agissant ainsi d'une faute légère, la suspension de 8 jours, tenant en particulier compte du fait que la recourante a donné son congé en se fondant sur le certificat médical du Dr B \_\_\_\_\_ et respectant la fourchette fixée par le SECO, n'est nullement critiquable (sur les critères en prendre en compte, cf. RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30 n. 101).

**4.3** Le recours doit dès lors être rejeté et la décision sur opposition d'Unia du 14 août 2023 être confirmée.

## **5.**

**5.1** Il n'est pas perçu de frais, la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne prévoyant pas le prélèvement de frais de justice (art. 1 al. 1 LACI et 61 let. fbis LPGA).

**5.2** Il n'est pas alloué de dépens (art. 61 let. g LPGA *a contrario*).

**Prononce**

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 14 novembre 2024