

BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2013 634 vom 1. Februar 2013

BE Verwaltungsgericht, 2013-02-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2013_634

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2013 634 du 1 février 2013

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2013 634 del 1 febbraio 2013

Regeste

Suspension - chômage fautif

Erwägungen

E. 1.1

La décision sur opposition du 11 juin 2013 représente l'objet de la contestation; elle ressortit au droit des assurances sociales et suspend le recourant dans son droit aux indemnités de chômage pour une durée de 35 jours à partir du 1er décembre 2012. L'objet du litige porte sur le principe et sur la durée de la suspension.

E. 1.2

Interjeté en temps utile, dans les formes prescrites, auprès de l'autorité de recours compétente, par une partie disposant de la qualité pour recourir et dûment représentée, le recours est recevable (art. 100 al. 3 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage [LACI, RS 837.0], en relation avec l'art. 128 al. 2 de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage [OACI, RS 837.02]; art. 56 ss de la loi fédérale du

E. 1.3

Le recourant conteste le bien-fondé de 35 jours de suspension dans son droit à l'indemnité. La valeur litigieuse étant manifestement inférieure à Fr. 20'000.-, le jugement de la cause incombe au juge unique de la Cour des affaires de langue française du TA (art. 54 al. 1 let. c et 57 al. 1 de la loi cantonale 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public [LOJM, RSB 161.1]).

E. 1.4

Le Tribunal examine librement la décision sur opposition contestée et n'est pas lié par les conclusions des parties (art. 61 let. c et d LPGA; art. 80 let. c ch. 1 et 84 al. 3 LPJA). 2. 2.1 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. 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du code des obligations (CO, RS 220). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné un motif de résiliation ou de renvoi à son employeur; des critiques sur le plan professionnel ne doivent pas avoir été préalablement émises. Par conséquent, des

aspects liés au caractère au sens large, qui laissent apparaître la personne assurée comme intolérable pour l'entreprise, peuvent également être pris en compte (ATF 112 V 242 c. 1 et les références; SVR 2006 ALV n° 15 c. 1; DTA 1993/1994 p. 181 c. 2a). Un chômage fautif au sens du droit de l'AC doit être retenu lorsque la survenance ou la poursuite du chômage de la personne assurée n'est pas due à des facteurs objectifs mais, eu égard à sa situation personnelle et aux circonstances, résulte d'un comportement qui aurait pu être évité et qui n'est pas susceptible d'être pris en charge par l'AC. Pour être sanctionné,

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 6 d'après l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (Conv. OIT, RS 0.822.726.8), ce comportement doit avoir été intentionnel. On admettra à tout le moins une survenance du chômage par dol éventuel lorsque la personne assurée savait, en raison d'un avertissement, qu'un comportement particulier n'était pas – ou plus – toléré par son employeur et était susceptible de provoquer son licenciement, et que ce comportement était évitable si elle avait fait preuve d'un effort exigible de sa part eu égard à sa situation personnelle et aux circonstances. Le point déterminant consiste à savoir si la personne assurée pouvait et devait savoir que son comportement était susceptible d'entraîner son licenciement (TF 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 c. 3.1, C 277/06 du 3 avril 2007 c. 2 et C 282/00 du 11 janvier 2001 c.1; DTA 2012 p. 294 c. 4.1). 2.2 Le dol éventuel se distingue de la négligence consciente par l'aspect volitif. En effet, si dans les deux cas, l'auteur a conscience du risque qu'un état de fait se réalise, l'auteur, dans le cas de la négligence consciente, pense par imprudence que le résultat prévu ne se réalisera pas. En revanche, l'auteur qui envisage le résultat dommageable, mais agit néanmoins, même s'il ne souhaite pas la réalisation de ce résultat, parce qu'il s'en accommode, agit par dol éventuel (ATF 138 V 74 c. 8.2, 137 IV 1 c. 4.2.3; DTA 2012 p. 294 c. 4.2 et références; TF C 277/06 précité c. 2; voir également ch. D16 à D22 du Bulletin LACI Indemnité de chômage, édité par le Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], ci-après: Bulletin LACI IC). Parmi les éléments extérieurs permettant de conclure que l'auteur s'est accommodé du résultat dommageable pour le cas où il se produirait figurent notamment la probabilité (connue par l'auteur) de la réalisation du risque et l'importance de la violation du devoir de prudence. Plus celles-ci sont grandes, plus sera fondée la conclusion que l'auteur, malgré d'éventuelles dénégations, avait accepté l'éventualité de la réalisation du résultat dommageable (ATF 134 IV 26 c. 3.2.2, 133 IV 222 c. 5.3, 131 IV 1 c. 2.2, 130 IV 58 c. 8.4). Toutefois, le dol éventuel ne doit être admis qu'avec retenue (TF 8C_804/2009 du 19 février 2010 c. 3.2.2 renvoyant à un arrêt TF 504/2007 du 16 juin 2008 c. 5.3.2 concernant cependant le contexte spécifique de la volonté de suicide ou auto-mutilation en

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 7 assurance-accidents et non la perte d'emploi fautive impliquant une obligation d'assumer une part du chômage). 3. 3.1 En l'espèce, il est clairement établi - et non contesté par le recourant (ATF 112 V 242 c.1; DTA 1999 p. 30 c. 7b) - que ce dernier a, le 28 septembre 2012, circulé au volant de son camion après avoir oublié de rabattre la grue de son véhicule et ainsi provoqué un accident, occasionnant des dégâts aux câbles du tram, pour un montant d'un peu plus de Fr. 73'000.-. La jurisprudence admet à tout le moins l'existence d'un chômage fautif dans des cas de chauffeurs auxquels étaient reprochées une conduite en ébriété (TF C 221/01 du 7 novembre 2001 c. 2 et C 215/05 du 29 novembre 2005 c. 2.3) ou une violation grave des règles de la circulation ayant entraîné un retrait de

permis de conduire, même sans que l'assuré en question n'ait fait l'objet d'un avertissement (arrêt S 11 163 du Tribunal administratif du canton des Grisons du 28 février 2012). 3.2 Le lien de causalité entre l'oubli de rabattre la grue, l'accident qui s'en est suivi et le licenciement ressort clairement de la lettre de résiliation du 28 septembre 2012 (soit le jour même de l'évènement). Le recourant a lui-même mentionné dans sa demande d'indemnité de chômage que les motifs de la résiliation de son contrat de travail étaient d'"avoir fait de la casse" (dos. UNIA annexes 1 et 5). L'allégation du recourant selon laquelle son employeur l'aurait licencié en raison d'une protestation élevée contre une nouvelle affectation au sein de l'entreprise (voir prise de position du

E. 6

octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1] et art. 15 et 74 ss de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA, RSB 155.21]). A toutes fins utiles, on précisera que la conclusion du recourant visant à ce que le TA dise qu'aucune sanction pour chômage fautif ne peut être infligée (conclusion ch. IV) équivaut à une conclusion en constat qui n'est pas justifiée par un intérêt suffisant; elle est en soi irrecevable du fait de la conclusion formatrice tendant à l'annulation de la décision sur opposition de suspension attaquée (principe de la subsidiarité: ATF 122 V 28 c. 2b), ce qui impliquerait le versement effectif d'indemnités de chômage à compter du 1er décembre 2012 (la conclusion ch. V étant une conséquence de celle formulée au ch. IV). Il convient, toutefois, de comprendre la conclusion en constat comme un motif à l'appui de la conclusion formatrice précitée et non en tant que conclusion indépendante.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 5

E. 9

janvier 2013; dos. UNIA annexe 6) ne convainc nullement. Le changement de poste en question - que le recourant n'approuvait apparemment pas - consistait en une des dispositions qu'envisageait l'employeur au cas où le recourant contreviendrait à l'avertissement formel du 11 septembre 2012, dans lequel plusieurs aspects négligents du comportement du recourant à sa place de travail étaient reprochés. Le 28 septembre 2012, c'est bien parce qu'aux yeux de l'employeur, le recourant a à nouveau adopté un comportement contraire à ses devoirs de

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 8 chauffeur que son contrat a été résilié et non en raison d'un refus de mutation. 3.3 Si le comportement du recourant le 28 septembre 2012 a conduit à son licenciement, cela n'indique pas encore que les conditions d'une sanction selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI (et 44 OACI) sont données. En effet, comme cela ressort de la jurisprudence précitée (c. 2 ci-dessus), il faut encore, en relation avec cette disposition, que l'employé ait donné un motif de licenciement en commettant une faute intentionnelle, à savoir au moins un dol éventuel. La simple négligence, contrairement à ce que soutient l'intimée dans sa réponse et sa duplique, suffit à justifier un licenciement sous l'angle du droit du travail (le congé respectant le délai de résiliation n'a pas à être motivé), mais une telle simple négligence ne répond pas aux exigences de l'AC pour prononcer une suspension. Il convient d'examiner si le recourant pouvait et devait savoir que son comportement dans la situation ayant mené à l'accident était susceptible d'entraîner son licenciement et s'il s'était accommodé du risque

de perdre son emploi. 3.3.1 Le recourant conteste que la résiliation de son contrat de travail soit consécutive à un comportement intentionnel de sa part, y compris sous l'angle du dol éventuel. Il souligne que cet accident est dû à une négligence (oubli de la grue), qui ne peut pas constituer un motif de sanction. Dans la décision sur opposition attaquée, l'intimée relève que le dol éventuel suffit et qu'en l'espèce, l'assuré avait nécessairement conscience que la violation de ses obligations contractuelles pouvait donner lieu à la résiliation de son contrat de travail. 3.3.2 Certes, la conduite d'un véhicule comporte des risques et le recourant n'a pas été condamné pour violation grave des règles de la circulation routière. Il a été puni d'une amende pénale pour une infraction commise par négligence, à savoir la conduite d'un véhicule dont il savait ou devait savoir en prêtant toute l'attention commandée par les circonstances qu'il ne répondait pas aux prescriptions (art. 93 al. 2 de la loi fédérale du 19 décembre 1958 sur la circulation routière [LCR], dans sa teneur en vigueur jusqu'à fin 2012 [RO 1959 705], en relation avec les art. 57 al. 1 et 58 al. 3 de l'ordonnance fédérale du 13 novembre 1962 sur la circulation routière [OCR, RS 741.11]; dos. UNIA annexe. 5). Toutefois, en agissant

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 9 de la sorte, l'intéressé a violé son devoir de diligence (art. 321a al. 2 du code des obligations du 30 mars 1911 [CO, RS 220]; voir notamment TF C 100/01 du 11 janvier 2002 c. 2a). Comme pour tout chauffeur, mais en particulier pour un chauffeur professionnel, il lui appartenait de vérifier que son véhicule était en état de prendre la route sans représenter de danger pour des tiers. Un tel comportement était pleinement exigible de l'intéressé, lequel aurait ainsi pu facilement éviter l'accident précité. De plus, comme le souligne l'intimée, l'oubli d'une grue n'est pas anodin et est susceptible de causer des dégâts importants, ce qui s'est vérifié avec l'accident du 28 septembre 2012. Un chauffeur professionnel qui a la charge d'un camion-grue ne peut pas se permettre de simplement oublier de rétracter sa grue. De surcroît, le recourant devait être d'autant plus attentif à ses devoirs de chauffeur que son employeur lui avait déjà reproché auparavant certains comportements, en l'avertissant formellement, le 11 septembre 2012, que l'exécution de son travail ne donnait pas entièrement satisfaction et en lui faisant grief notamment d'avoir régulièrement occasionné des dommages à autrui et à son véhicule (dos. UNIA annexe 4). Certes, le recourant a contesté avoir régulièrement causé des dommages (au moins au stade de l'opposition du 1er mars 2013 p. 2 à 4; dos. UNIA annexe 8). Il a toutefois également reconnu avoir touché un mur avec le flanc de son véhicule peu de temps avant l'avertissement susmentionné, lequel avait d'ailleurs été donné, selon lui, en raison de ce dernier incident (opposition précitée p. 3 ch. 7). Dans cette situation délicate, il ne fait pas de doute que l'employeur avait le droit d'exiger un comportement s'accordant avec le devoir de diligence de son employé, singulièrement sur les points auxquels celui-ci avait été rendu attentif. Toute nouvelle violation de ce devoir était objectivement de nature à donner à l'employeur du recourant un motif de résiliation au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI. Le recourant ne pouvait pas ne pas en être conscient. En particulier, ce dernier avait été rendu attentif aux réguliers dommages qu'il occasionnait à autrui et à son véhicule. Sur ce point également, le recourant, indépendamment du fait qu'il avait réfuté avoir régulièrement endommagé des biens, savait que la question des dégâts occasionnés dans l'exercice de son travail était sensible. A ce titre, il est également permis de mentionner les directives générales du 1er janvier 2011, établies par l'employeur pour les chauffeurs de camion, qui précisaient que "les

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 10 casses [devaient] être évitées [...] et que le chauffeur [était] responsable de son véhicule" (dos. UNIA annexe 11). Le recourant avait donc parfaitement conscience du fait que la moindre imprudence de sa part dans l'accomplissement de son travail risquait d'inciter son employeur à s'arroger "le droit de prendre les dispositions qui s'imposent, y compris celui d'un changement d'affectation" (dos. UNIA annexe 4). Ayant lui-même semble-t-il déjà fait part à son employeur de son adhésion seulement conditionnelle à un changement d'emploi (dos. UNIA annexe 6), il devait bien avoir compris qu'un licenciement était couvert par les autres dispositions susceptibles de s'imposer. Il pouvait indéniablement se rendre compte du fait que son employeur perdrait le reste de confiance qu'il plaçait encore en lui si un nouveau dommage se produisait. Au vu de ces éléments, le recourant savait ou devait savoir qu'en ne contrôlant pas son véhicule avant de le réengager dans la circulation après un arrêt (au cours duquel la grue avait dû être déployée), il s'exposait à un risque accru de dégâts et, en conséquence, de licenciement. En dépit de ce risque, il apparaît qu'il n'a pas mis en place un système lui rappelant notamment de suivre strictement toutes les étapes de contrôle nécessaires dans les cas de manœuvres délicates, processus qu'il devait connaître au vu de sa formation et son expérience et qui faisaient partie de son devoir de prudence. Il ne prétend du reste pas que son employeur lui avait confié une tâche dont ce dernier savait qu'elle dépassait les capacités de son employé et que la survenance du problème était en réalité inévitable. En persistant dans sa désinvolture, le recourant s'est consciemment accommodé du risque de perdre son emploi et doit être amené à assumer une partie du dommage qui en a résulté pour l'AC. Il n'en va pas autrement d'une personne assurée menacée formellement de résiliation en raison de son manque de ponctualité. Si elle perd son emploi en raison d'un nouveau retard - quelle qu'en soit la cause (panne de réveil, embouteillages, etc.), hormis éventuellement des cas de force majeure - il sera admis qu'elle s'est accommodée du risque de licenciement en ne prenant pas les précautions que toute personne raisonnable aurait adoptées (par ex.: TF C 207/05 du 31 octobre 2006). Il sied donc de retenir un chômage fautif, par dol éventuel, dans le sens de la décision sur opposition attaquée (p. 3 ch. 9 et 10), même si les termes d'intention, de dol éventuel et de négligence n'y sont pas toujours utilisés à bon escient.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 11 3.4 En conséquence, c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du recourant dans l'exercice de son droit aux indemnités, pour cause de chômage fautif. 4. Les conditions d'une suspension du droit aux indemnités de chômage étant données, il convient encore d'examiner la question de la durée de la suspension prononcée. 4.1 Les autorités précédentes ont retenu une faute grave et une suspension de 35 jours. Le recourant conteste que sa faute puisse être qualifiée de grave, estime que la sanction est, à tout le moins, disproportionnée et que la faute en question doit être qualifiée de légère. 4.2 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI) et 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; jusqu'au 31 mars 2011: anc. art. 45 al. 2 let. a à c OACI). En particulier, il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 4 let. a et b OACI; jusqu'au 31 mars 2011: anc. art. 45 al. 3 OACI). La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité (art. 30 al. 3 phr. 1 LACI). Selon la pratique, la faute d'une personne, qui en raison d'un comportement évitable se

trouve au chômage, peut en principe, en prenant en compte l'ensemble des circonstances, être qualifiée de grave (parmi d'autres, TF 8C_22/2008 du 5 mars 2008 c. 4.1, 8C_382/2007 du 7 février 2008 c. 6, C 185/05 du 20 octobre 2005 c. 3, , C 254/03 du

E. 14

juillet 2004 c. 2 et C 371/01 du 4 juin 2002 c. 4; VGE ALV 2013/1130 du 6 mars 2014 c. 4.2 et ALV 2011/1010 du 29 février 2012 c. 3.3). Dans ces limites, l'administration dispose d'un certain pouvoir d'appréciation. Le juge des assurances sociales ne saurait substituer sa propre appréciation à cette dernière sans motifs pertinents, s'appuyant sur des circonstances qui

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 12 rendent sa thèse plus vraisemblable que celle de l'administration (ATF 123 V 150 c. 2; DTA 2006 p. 229 c. 2.1). 4.3 En l'espèce une durée de suspension de 35 jours est proche de la limite inférieure de celle prévue en cas de faute grave, le maximum étant de 60 jours (art. 45 al. 3 let. c OACI). Toutefois, un certain nombre d'éléments parlent en faveur d'une faute moyenne. En effet, il convient de retenir que le recourant n'a pas été licencié immédiatement pour juste motif et que les autorités pénales l'ont condamné pour l'événement en question à une amende de Fr. 300.-, sans retenir de violation grave des règles de la circulation routière. En outre, même si les circonstances du cas d'espèce soulignent que le recourant ne pouvait pas ignorer qu'il risquait un licenciement en ne contrôlant pas son véhicule avant de prendre la route (voir c. 3.3 ci-dessus), il convient de relever que les termes de l'avertissement formel du 11 septembre 2013 ne le menaçaient pas expressément de licenciement en cas de nouveaux dégâts, l'avertissement en cause concernant un ensemble de comportements (voir TF 8C_466/2007 du 19 novembre 2007 c. 3.2 et 4). Enfin, l'importance des dommages occasionnés par l'oubli en cause n'est pas déterminante dans l'appréciation de la faute, le risque inhérent à la conduite d'un véhicule ne pouvant être ignoré. Au vu de l'ensemble de ces éléments, une durée de suspension de 28 jours, se trouvant à la limite supérieure de la faute moyenne, est proportionnée (cpr. notamment avec cas jugés au seuil de la faute grave: arrêt précité S 11 163 TA GR du 28 février 2012: 31 jours; TF C 207/05 du 31 octobre 2006: 31 jours pour chômage causé par un nouveau retard après 3 avertissements clairs; TF C 48/04 du 14 avril 2005: 31 jours pour chômage causé par l'abandon abrupt du travail dans un contexte d'altercations après avertissements; et avec cas de faute moyenne: VGE ALV 2013/301 du 19 juin 2013 c. 3.2: 28 jours après résiliation causée par une vente d'alcool à une mineure en omettant tout contrôle d'identité malgré l'accent mis par l'employeur sur cette réglementation).

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 11 avril 2014, 200.2013.634.AC, page 13 5. 5.1 Au vu des considérations qui précèdent, le recours est partiellement admis en ce sens que la durée de la suspension est réduite de 35 à 28 jours; il est rejeté pour le surplus. 5.2 Il n'est pas perçu de frais de procédure (art. 61 let. a LPGA). 5.3 Le recourant qui obtient en partie gain de cause a droit à une indemnité de dépens dans la mesure fixée par le tribunal; son montant (réduit en fonction de la part de succombance) est déterminé sans égard à la valeur litigieuse d'après l'importance et la complexité du litige (art. 61 let. g LPGA). Après examen de la note d'honoraires du 30 septembre 2013 faisant valoir un temps consacré à la cause de 11h37 pour les démarches relatives à l'instance de recours (sans mention de débours), compte tenu de l'importance et de la complexité du litige, de la pratique du TA dans des cas comparables et du gain de cause très partiel, l'indemnité de dépens est fixée à Fr. 700.- (TVA comprise).

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