

NE_GERICHTE CDP.2018.110 vom 20. September 2018

NE Tribunal cantonal, 2018-09-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2018.110

FR: NE_GERICHTE CDP.2018.110 du 20 septembre 2018

IT: NE_GERICHTE CDP.2018.110 del 20 settembre 2018

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

Aux termes de l'article 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage 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). Une telle mesure – qui n'a pas un caractère pénal, mais constitue une sanction de droit administratif (ATF 124 V 225 cons. 2b) – vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent (ATF 125 V 197 cons. 6a, 122 V 34 cons. 4c/aa; FF 1980 III, p. 593). Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur, par exemple la restructuration de l'entreprise (Bulletin LACI, n° D15). Il n'est cependant pas nécessaire que le comportement en question constitue une violation des obligations contractuelles et il est indifférent que le contrat ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du délai de congé légal ou contractuel. 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 (arrêt du TF du 11.06.2015 [8C_370/2014] cons. 2.2; ATF 112 V 242 cons. 1; arrêts du TFA du 16.02.2005 [C 212/04] et du 13.08.2003 [C 32/03]). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi (arrêt du TF du 11.06.2015 [8C_370/2014] cons. 2.2). 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 (arrêt du TF du 29.12.2015 [8C_446/2015] cons. 6.1). Conformément au principe de l'obligation de diminuer le dommage, l'assuré doit s'efforcer de faire tout ce qui est en son pouvoir pour réduire le dommage ou éviter la réalisation du risque assuré (DTA 1981 n° 29). Le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence dans ce domaine spécifique est ainsi celui du "comportement raisonnablement exigible" de l'assuré. En revanche, une incapacité de travail ou une inadéquation du profil du travailleur avec les exigences de l'emploi occupé n'entraînent pas de sanction en cas de résiliation du contrat pour ces motifs. Cependant, si ces motifs sont accompagnés d'un manque de rendement fautif ou d'une mauvaise volonté, une sanction peut se justifier (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 306, ch. 25). En outre, il est nécessaire, en application de l'article 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 du 21 juin 1988 (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable à tout le moins d'un dol éventuel (arrêt du TF du 11.06.2015 [8C_370/2014] cons. 2; Rubin, op. cit., p. 306, ch. 24 et les références citées; Bulletin LACI, n° D18), une négligence ■ même consciente ■ étant à cet égard insuffisante. Le dol éventuel et la négligence consciente impliquent tous deux la conscience de la possibilité ou du risque de survenance du résultat. Il faut que l'auteur ait conscience, au moment où il agit, des faits qui rendent son comportement répréhensible. Il suffit que l'auteur ait acquis la connaissance des faits, de telle manière que l'on puisse dire qu'il le savait; il n'est en revanche pas nécessaire qu'il y pense constamment au moment d'agir (ATF 125 IV 242 cons. 3e). La conscience doit cependant être actuelle, ce qui exclut les faits oubliés. Il n'est pas nécessaire que la conscience soit précise. Il suffit que l'auteur ait connaissance des faits essentiels qui caractérisent le comportement répréhensible. La conscience ne suppose pas non plus une certitude. Il n'est pas nécessaire que l'auteur tienne l'existence ou la survenance d'un fait pour certaine; il suffit qu'il la considère comme sérieusement possible (Corboz, in Commentaire romand ■ Code pénal I, n° 30 ss ad art. 12 CP). Que ce soit dans le dol éventuel ou dans la négligence consciente, cette possibilité est connue de l'auteur des actes répréhensibles. La différence décisive entre le dol éventuel et la négligence consciente réside dans l'aspect volitif. Dans le cas de la négligence consciente, l'auteur part de l'idée que le résultat qu'il a pourtant dûment envisagé ne se produira pas et que le risque de la réalisation des conséquences ainsi identifiées ne se concrétisera pas. L'auteur ne veut ni n'accepte l'éventualité que les conséquences envisagées se réalisent; il est convaincu que la chance lui permettra d'y échapper; il envisage le risque mais décide néanmoins d'agir parce qu'il est convaincu que le risque ne se réalisera pas (Corboz, op. cit., n° 71 ss ad art. 12 CP). Dans le cas du dol éventuel, l'auteur prend en compte la possibilité que les conséquences envisagées se réalisent, et il s'en accommode; il n'est pas nécessaire qu'il approuve cette éventualité. De manière générale, il y a lieu de conclure à un dol éventuel lorsque le risque que le résultat envisagé se réalise apparaît tellement élevé que la décision prise par l'auteur d'agir néanmoins ne peut raisonnablement se comprendre que comme une acceptation de la survenance du résultat envisagé; ou encore si l'on peut déduire des circonstances une indifférence par rapport à la réalisation du résultat. Exprimé autrement, on peut déduire que l'auteur a volontairement pris en compte le résultat envisagé lorsque la réalisation du risque apparaît si vraisemblable que le comportement qu'il a adopté ne peut être raisonnablement interprété que comme une acceptation de la survenance des conséquences envisagées. Plus la probabilité est grande que les conséquences envisagées se réalisent et plus la violation des devoirs de la prudence est grave, plus on peut déduire que l'auteur s'est accommodé de la survenance du résultat envisagé (arrêt du TF du 06.06.2012 [8C_872/2011] cons. 4.2.1 et 4.2.2). En matière d'assurance-chômage, il y a dol éventuel lorsque l'assuré peut prévoir ou doit compter avec le fait que son comportement conduise à un licenciement par l'employeur et qu'il s'en accommode ou en prend le risque (arrêts du TF du 09.02.2016 [8C_751/2015] cons. 5 in fine et la référence citée, du 14.08.2014 [8C_326/2014] cons. 2 et les références citées).

E. 3

a) En l'espèce, il ressort du dossier que l'employeur attachait une grande importance au secret médical et au secret de fonction ainsi qu'à la protection des données des patients et au

respect de leur sphère privée. Il n'est pas contesté que la recourante a signé un document "CNP_1685 Règles d'utilisation des outils informatiques", qui rappelle que le compte informatique est personnel et confidentiel. Dans ce contexte, la recourante était consciente – ou à tout le moins devait l'être – qu'un comportement incompatible avec les attentes et les instructions dûment exprimées de l'employeur pouvait entraîner des conséquences sur son emploi, allant jusqu'à la rupture des relations de travail. Par ailleurs, un autre élément vient étayer la pleine conscience qu'avait la recourante des conséquences prévisibles de son accès au dossier "zzzz" : lors de son audition du 22 août 2017, elle a mentionné que la stagiaire avait tapé la date de naissance de la personne dans le système tout en précisant que la stagiaire ne connaissait pas l'identité du patient et qu'elle n'avait pas prononcé le nom du patient devant la stagiaire. On peut en déduire que, pleinement consciente du caractère répréhensible de son acte et des conséquences qu'il pouvait entraîner, elle essayait d'en limiter l'impact. La recourante admet qu'elle a demandé à la stagiaire de lui donner accès à son compte "zzzz" pour consulter le dossier médical d'un ami proche. C'est ce fait qui est à l'origine de la décision de son employeur de ne plus travailler avec elle. Il importe peu, en ce qui concerne le caractère fautif du chômage de l'assurée, que la cessation des rapports de travail ait pris la forme d'un licenciement (qu'il soit ordinaire ou pour justes motifs) ou d'une convention entre parties (même si elle respecte le délai de congé légal ou contractuel). L'élément déterminant est que la volonté de l'employeur de se passer des services de son employée trouve son origine dans le comportement général de cette dernière. Tel est le cas en l'espèce. Il est ainsi acquis d'une part que la recourante avait ou devait avoir conscience que son comportement pouvait avoir des conséquences sur la poursuite des relations de travail et que ce comportement est à l'origine de la décision de l'employeur de mettre fin à sa collaboration avec elle. b) Il reste à examiner si, d'un point de vue de la volonté, les circonstances du cas d'espèce permettent de retenir que la recourante, lorsqu'elle a demandé à consulter le système "zzzz", a agi par dol éventuel en ce qui concerne la réaction de son employeur ou si son comportement doit être qualifié de négligence consciente. La recourante a insisté, tant dans le cadre de son courrier du 10 août 2017 que lors de son audition du 22 août 2017, sur le fait qu'elle se trouvait en situation de "désarroi" et qu'elle avait agi sous le coup d'une "grande inquiétude" et d'une "vive émotion" en raison de l'état de santé de son ami proche. A ce propos, la Cour de céans relève que la recourante ne prétend pas – et qu'aucun élément au dossier ne permet de retenir – que l'état émotionnel invoqué l'aurait privée de sa capacité de discernement. Soit rappelé à ce propos que la capacité de discernement selon l'article 16 CC est la règle et que, conformément à l'expérience générale de la vie, elle est présumée; celui qui prétend avoir été incapable de discernement à un moment déterminé doit en apporter la preuve et, en cas d'échec de la preuve, doit en supporter les conséquences (arrêt du TF du 09.02.2016 [8C_751/2015] cons. 7.2). Cela étant, la "grande inquiétude" ainsi que la "vive émotion" invoquées par la recourante peuvent être prises en considération lorsqu'il s'agit de déterminer quelles sont les conséquences de ses actes qu'elle était prête à accepter. La Cour de céans retient que dans l'état d'inquiétude et d'émotion dans lequel elle se trouvait, il n'est pas possible de retenir qu'elle aurait renoncé à son acte si elle avait su avec certitude que ce comportement entraînerait la rupture de son contrat de travail. Au contraire, son récit démontre qu'elle était prête à accepter toutes les conséquences de son comportement répréhensible, ou à tout le moins que ces conséquences lui étaient indifférentes. Il ressort en effet de son récit que ce qui lui importait par-dessus tout au moment déterminant était de prendre connaissance des informations contenues dans le système "zzzz" qui pourraient la

rassurer par rapport à son inquiétude et son désarroi. En regard de ces éléments, l'argument soulevé dans le recours, consistant à dire que la recourante aurait renoncé à la consultation si elle avait su quelles en seraient les conséquences, n'est pas convaincant et fait précisément abstraction de la "vive émotion" et de la "grande inquiétude" invoquées et dont il apparaît que l'obtention des moyens de les apaiser – en consultant le système "zzzz" – était le seul élément déterminant à ce moment. Ces considérations convainquent la Cour de céans que la recourante a agi par dol éventuel.

E. 4

a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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 OACI). Selon l'alinéa 4 de cette même disposition, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Lorsque l'assuré donne à son employeur un motif de résilier le contrat de travail, il y a chômage fautif au sens de l'article 30 al. 1 let. a LACI et de l'article 44 al. 1 let. a OACI exposés ci-dessus. Quand bien même ce motif de sanction ne figure pas dans la liste des cas de faute grave figurant à l'article 45 al. 4 OACI, c'est ce type de faute qui est généralement retenu tant par l'administration que par les tribunaux. D'après le Tribunal fédéral, le Conseil fédéral n'aurait pas énuméré exhaustivement les cas de faute grave (Rubin, op. cit., n. 119 ad art. 30 LACI et la référence citée). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides motifs de le faire (ATF 125 V 150 cons. 2; arrêt du TF du 21.05.2002 [C 351/01] cons. 2b/aa). En l'espèce, la CCNAC a retenu que la faute de l'assurée était grave et a fixé la suspension à 31 jours, soit la durée minimum prévue pour les cas de faute grave. Cela étant, elle n'a pas fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation.

E. 5

Il suit des considérants qui précèdent que le recours est mal fondé et qu'il doit être rejeté.

E. 6

Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite. Vu le sort de la cause, il n'y a pas lieu à allocation de dépens.

E. 23

juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).⁶Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).⁷Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031728; FF20012123).⁸Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).

Les indemnités auxquelles une personne protégée aurait eu droit dans les éventualités de chômage complet ou partiel, ou de suspension du gain due à une suspension temporaire de travail sans cessation de la relation de travail, peuvent être refusées, supprimées, suspendues ou réduites dans une mesure prescrite:

a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;

- b) lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a délibérément contribué à son renvoi;
- c) lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a quitté volontairement son emploi sans motif légitime;
- d) pendant la durée d'un conflit professionnel, lorsque l'intéressé a cessé le travail pour prendre part à ce conflit ou lorsqu'il est empêché de travailler en raison directe d'un arrêt du travail dû audit conflit;
- e) lorsque l'intéressé a essayé d'obtenir ou a obtenu frauduleusement les indemnités;
- f) lorsque l'intéressé a négligé, sans motif légitime, d'utiliser les services mis à sa disposition en matière de placement, d'orientation, de formation, de conversion professionnelle ou de réinsertion dans un emploi convenable;
- g) aussi longtemps que l'intéressé reçoit une autre prestation de maintien du revenu prévue par la législation du Membre concerné, à l'exception d'une prestation familiale, sous réserve que la partie des indemnités qui est suspendue ne dépasse pas l'autre prestation.

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