

200.2016.1127.AC

NIG/BEJ

Tribunal administratif du canton de Berne
Cour des affaires de langue française

Jugement du juge unique du 19 juillet 2017

Droit des assurances sociales

C. Meyrat Neuhaus, juge
G. Niederer, greffier



A. _____
recourant

contre

beco Economie bernoise, Caisse de chômage
Lagerhausweg 10, case postale 502, 3018 Berne
intimé

relatif à une décision sur opposition de ce dernier du 3 novembre 2016

En fait:

A.

A. _____, né en 1987, a travaillé auprès de la Caisse de compensation (CC B. _____) depuis le 1^{er} juillet 2009 et a résilié ses rapports de travail avec effet au 30 septembre 2016. Le 31 août 2016, il s'est inscrit auprès de beco Economie bernoise, Service de l'emploi, ORP C. _____. En date du 3 octobre 2016, il a demandé à beco Economie bernoise, Caisse de chômage du canton de Berne, à pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage dès le 1^{er} octobre 2016. Par décision du 17 octobre 2016, cette dernière a suspendu le droit à l'indemnité de chômage du recourant à raison de 34 jours, dès le 1^{er} octobre 2016.

B.

Le 3 novembre 2016, beco Economie bernoise, Caisse de chômage du canton de Berne, a rejeté l'opposition formée par le recourant le 20 octobre 2016.

C.

L'assuré a recouru contre la décision sur opposition de l'intimé auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (TA), ce par acte du 17 novembre 2016, concluant en substance à son annulation, au versement rétroactif des indemnités retenues par l'intimé et à ce qu'aucun frais de procédure ne soit perçu.

Dans son mémoire de réponse du 5 décembre 2016, l'intimé a conclu au rejet du recours.

En droit:

1.

1.1 La décision sur opposition rendue par l'intimé le 3 novembre 2016 représente l'objet de la contestation. Elle ressortit au droit des assurances sociales et confirme une suspension de 34 jours du droit à l'indemnité de chômage du recourant à compter du 1^{er} octobre 2016. L'objet du litige porte sur l'annulation de cette décision sur opposition et sur le versement rétroactif des indemnités de chômage retenues par l'intimé.

1.2 Interjeté auprès de l'autorité compétente, selon les formes et dans le délai prescrits, par une partie disposant de la qualité pour recourir, 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 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1], qui s'applique par renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI, et art. 74 ss de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives [LPJA, RSB 155.21]).

1.3 Le recourant n'a aucune obligation d'entretien (dossier de la Caisse de chômage du canton de Berne [dos. Caisse] 60) et pourrait percevoir des indemnités journalières à hauteur de 70% du gain assuré (art. 22 al. 2 let. a LACI), lequel s'élève au maximum à Fr. 148'200.- par an (art. 23 al. 1 phrase [phr.] 2 LACI, en relation avec l'art. 18 LPGA et l'art. 22 al. 1 de l'ordonnance fédérale du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents [OLAA, RS 832.202]), soit Fr. 12'350.- par mois, respectivement Fr. 569.10 par jour (art. 40a OACI). Partant, la suspension du droit à l'indemnité de chômage à raison de 34 jours représente au plus une somme de Fr. 13'545.15 ($(12'350 : 21,7) \times [70 : 100] \times 34$). Dès lors, la valeur litigieuse est en tout cas inférieure à Fr. 20'000.- et 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 art. 57 al. 1 de la loi cantonale du 11 juin 2009 sur

l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public [LOJM, RSB 161.1]).

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 art. 84 al. 3 LPJA).

2.

Sur le plan formel, le recourant remet en cause la validité de la décision du 17 octobre 2016, du fait que celle-ci ne comporte aucune signature.

2.1 L'assureur doit rendre par écrit les décisions qui portent sur des prestations, créances ou injonctions importantes ou avec lesquelles l'intéressé n'est pas d'accord (art. 49 al. 1 LPGA). Selon la jurisprudence, le fait que la loi exige qu'une décision soit rendue par écrit n'implique pas forcément que la signature soit une condition de validité de celle-ci. En effet, la procédure administrative ne fait pas de la signature une condition sine qua non de la validité d'un tel prononcé si aucune disposition spéciale ne l'exige (arrêt du Tribunal administratif fédéral [TAF] D-347/2016 du 22 janvier 2016 c. 4.2). En droit des assurances sociales, il n'est généralement pas exigé que les décisions soient signées. En particulier, la signature n'est pas imposée par l'exigence de la forme écrite. Dès lors, dans la pratique, les décisions rendues en droit des assurances sociales ne sont presque jamais signées à la main (UELI KIESER, *ATSG Kommentar*, 2015, art. 49 n. 45 et 48). D'après le Tribunal fédéral (TF), il doit en effet être loisible aux autorités administratives d'utiliser des formulaires préimprimés ne comportant pas de signature, pour les décisions qui sont rendues en grand nombre et dont le contenu ne diverge que peu de cas en cas (ATF 112 V 87 c. 1, 105 V 248 c. 4.a et les références citées). Les décisions relatives aux sanctions, notamment, sont considérées comme des décisions collectives et ne requièrent pas de signature. Il suffit d'indiquer le nom de l'expéditeur de l'organe d'exécution sur le document et d'y faire figurer la mention "Document sans signature" (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LACI IC, E 60).

2.2 Dès lors, dans la mesure où la décision du 17 octobre 2016 ressortit au droit des assurances sociales, qu'elle prononce une sanction et qu'elle fait partie des actes qui sont rendus en grand nombre, le fait qu'elle ne comporte aucune signature ne remet pas en cause sa validité formelle.

2.3 On relèvera encore que, contrairement à l'avis du recourant, la décision litigieuse est bel et bien motivée (art. 49 al. 3 LPGA), puisqu'elle expose les motifs pour lesquels l'intimé a suspendu le droit de celui-ci aux indemnités de chômage, à savoir la résiliation du contrat de travail sans être assuré d'un autre emploi (dos. Caisse 16). Enfin, on ne peut non plus suivre le recourant lorsqu'il indique que la décision sur opposition du 3 novembre 2016 est mal rédigée et que cela implique une mauvaise compréhension. Il ressort d'ailleurs de son recours que le recourant a parfaitement été en mesure de saisir le contenu de la décision litigieuse.

3.

Sur le fond, le recourant conteste le bien-fondé de la suspension de 34 jours de son droit à l'indemnité de chômage.

3.1 Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de la personne assurée à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celle-ci est sans travail par sa propre faute. Cet état de fait vise les comportements des personnes assurées qui violent l'obligation d'éviter le chômage (DTA 2014 p. 145 c. 3.1). Est notamment réputée sans travail par sa propre faute la personne assurée qui a résilié elle-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assurée d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé d'elle qu'elle conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI). La jurisprudence a souligné qu'il fallait s'en tenir à des critères stricts lorsqu'il s'agissait de déterminer si l'on pouvait exiger d'une personne qu'elle conserve son emploi (SVR 1997 ALV n° 105 c. 1).

3.2 En l'occurrence, il ressort du dossier de l'intimé que le recourant a travaillé comme collaborateur administratif au sein d'une caisse de chômage depuis 2007, puis qu'il a rejoint la CC B. _____ au 1^{er} juillet 2009, profitant de l'opportunité de devenir taxateur (dos. Caisse 21). A

compter de 2011, il s'est manifesté plusieurs fois afin de pouvoir devenir taxateur polyvalent (dos. Caisse 28, 30 et 34 à 37). Il s'est également intéressé à assumer d'autres fonctions (comme aide comptable, super utilisateur informatique, suppléant au chef de service, chef du service des cotisations ou encore membre de diverses commissions). Néanmoins, ces possibilités d'avancement ne se sont pas concrétisées (dos. Caisse 23, 27, 35 et 37). En 2013, le recourant a encore souhaité suivre une formation en gestion du personnel mais celle-ci lui a été refusée, de sorte que le recourant l'a accomplie à ses frais (dos. Caisse 37 et 56). De sa lettre de démission du 5 juillet 2016, il ressort qu'après une mauvaise évaluation en 2014, démotivé par les refus de son employeur de se voir confier davantage de responsabilités, le recourant a décidé de "lâcher prise", de se "focaliser sur [s]es tâches", de "proposer moins d'amélioration" et de "laisser le travail organisationnel" à ses supérieurs, attitude "rentrant dans la masse" qui aurait conduit à une évaluation de 2015 "bien meilleure". Toujours dans ce même courrier du 5 juillet 2016, expliquant qu'il s'était engagé au sein de la CC B. _____ dans le but de pouvoir y progresser et constatant que cela ne lui était pas possible, le recourant a résilié son contrat de travail pour le 30 septembre 2016, ce sans encore bénéficier d'un autre emploi (dos. Caisse 57).

3.3 Le recourant fait valoir en substance qu'il a attendu et recherché un autre travail plusieurs années avant de résilier ses rapports de service, ce qu'il a fait en désespoir de cause et en étant "à bout". Il allègue que l'intimé n'en a pas tenu compte, tout comme le fait que son employeur ne lui ait pas permis de progresser professionnellement alors qu'il lui aurait promis de telles possibilités d'avancement. Le recourant explique encore qu'il s'est basé sur la doctrine et que si l'assurance-chômage n'avait pas existé, il n'aurait pas attendu aussi longtemps pour quitter son emploi. En tous les cas, il précise qu'il ne voit pas ce qu'il aurait pu faire d'autre. Le recourant écrit encore que ses propos n'ont pas été confrontés à son employeur, que l'instruction de son dossier a été lacunaire et qu'il a été "condamné d'office" (voir recours du 17 novembre 2016, au dossier du TA).

3.4 Quant à l'intimé, il ressort essentiellement de son mémoire de réponse que celui-ci considère que le recourant s'est trouvé au chômage

par sa propre faute, ayant résilié ses rapports de service sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi et alors qu'il bénéficiait d'un travail convenable. Il précise que le fait que le recourant ait attendu et recherché un autre emploi plusieurs années avant sa résiliation ne change rien au fait que ce dernier aurait pu conserver son emploi auprès de la CC B._____.

L'intimé ajoute que la résiliation du contrat de travail était une décision personnelle du recourant et qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage d'en assumer toute la responsabilité. Enfin, l'intimé a expliqué qu'il ne lui incombait pas de confronter l'ancien employeur aux propos du recourant, mais qu'il revenait plutôt à ce dernier de prouver que le rapport de travail n'était plus convenable, ce qui n'était pas établi en l'espèce (voir mémoire de réponse de l'intimé du 5 décembre 2016, au dossier du TA).

4.

4.1 Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions doivent être réunies. Il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé. Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité) (BORIS RUBIN, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, 2014, art. 30 n. 33 à 36 et les références citées).

4.2 Il y a faute, au sens de l'assurance-chômage, si et dans la mesure où la survenance ou la persistance du chômage ne sont pas imputables à des facteurs objectifs, mais plutôt à un comportement de l'assuré considéré comme évitable au regard des circonstances et des conditions personnelles de celui-ci, pour lequel l'assurance-chômage n'assume aucune responsabilité. L'assuré doit en effet respecter son devoir de diminuer le dommage, lequel est applicable de manière générale en droit des assurances sociales (art. 17 al. 1 LPG) et qui lui impose d'entreprendre tout ce qui est raisonnablement exigible pour éviter la survenance et la persistance du chômage. En matière d'abandon d'emploi au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, le devoir de diminuer le dommage de

l'assuré trouve sa limite dans le caractère raisonnablement exigible du travail convenable. Ce critère sera jugé avec plus de sévérité à l'égard d'un assuré devant conserver son emploi, que s'agissant d'un assuré devant prendre un nouvel emploi (TF 8C_629/2014 du 15 octobre 2014 c. 2.1). 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. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il convient de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré. Cela étant, il s'agit de tenir compte de l'ensemble des circonstances pour trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi (B. RUBIN, op. cit., art. 30 n. 37 et les références citées). La jurisprudence précise que l'on peut raisonnablement exiger d'un assuré qu'il conserve son emploi primitif lorsque rien ne permet d'inférer que les relations se sont dégradées dans une mesure intolérable. Dans cette éventualité et si, de surcroît, l'entreprise déclare qu'elle était satisfaite de l'assuré et qu'elle l'aurait gardé à son service s'il n'avait pas résilié lui-même le contrat de travail, il devient évident que l'assuré a commis une faute au sens de l'assurance-chômage et qu'il doit dès lors subir une suspension appropriée de son droit à l'indemnité (STÉPHANIE PERRENOUD, *La protection de la maternité, Etude de droit suisse, international et européen*, in : IDAT Band/Nr. 39, 2015, p. 951 et les références citées). Lorsque le travailleur donne son congé parce que l'employeur refuse une demande de modification du contrat et que le travailleur en question ne peut faire valoir aucun des motifs figurant à l'art. 16 al. 2 LACI, son chômage sera réputé fautif (B. RUBIN, op. cit., art. 30 n. 37 et les références citées). Des conditions de travail difficiles, des relations tendues avec les collègues ou la hiérarchie, une mauvaise atmosphère de travail ou un conflit professionnel ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Par contre, on ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) ou s'il peut se fonder sur un motif de santé, attesté au besoin de façon circonstanciée (TF 8C_66/2017 du 9 juin 2017 c. 2 et 4.2; B. RUBIN, *La suspension du droit à l'indemnité de chômage*, in : DTA 2017 p. 1, p. 5 s. et les références citées). Hormis ces deux derniers cas, la jurisprudence considère en effet

que l'on peut attendre de l'employé, avant qu'il ne donne son congé, qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (TF 8C_285/2013 du 11 février 2014 c. 4.1).

4.3 En l'espèce, il n'est pas contesté par le recourant que celui-ci a lui-même résilié son contrat de travail, ni qu'il a agi de la sorte sans s'être assuré au préalable de pouvoir bénéficier d'un autre emploi (dos. Caisse 40, 56 et 61). Est dès lors uniquement litigieuse la question de savoir si le recourant peut se prévaloir de circonstances qui s'opposaient à la poursuite de la relation de travail.

Selon le dossier de l'intimé, il apparaît que la relation de confiance entre le recourant et son employeur a été mise à mal suite aux demandes réitérées du recourant à pouvoir bénéficier de possibilités de promotion, alors que l'employeur n'en avait aucune à proposer au recourant. Selon ce dernier, il en est résulté une importante déception pour lui ainsi que de la frustration, du fait qu'il n'a pas pu évoluer comme souhaité au sein de la CC B. _____ (dos. Caisse 21, 23, 26 à 28, 30 à 35, 37, 56 et 57). Cette situation a entraîné des tensions entre le recourant et son employeur, lequel a notamment reproché un manque de reconnaissance au recourant (dos. Caisse 27), alors que ce dernier attendait, de son côté, davantage de la part de son employeur (dos Caisse 33). D'après la prise de position du recourant du 13 octobre 2016, c'est suite à sa dernière évaluation, lors de laquelle son chef de service aurait refusé de faire un nouveau point sur sa situation, que le recourant s'est décidé à quitter son emploi, estimant qu'il ne bénéficiait d'aucun soutien (dos. Caisse 21). Dans sa lettre de résiliation, le recourant a expliqué que sa démarche constituait une véritable déception pour lui et qu'il se sentait mis à l'écart et dévalorisé par son employeur. Il a également précisé qu'il n'avait pas ressenti une réelle volonté de son employeur de lui faire confiance pour de nouvelles tâches, malgré qu'il ait eu envie de s'investir davantage et que des promesses d'avancement lui auraient été faites (dos. Caisse 57).

4.4 Sur le vu de ce qui précède, il apparaît néanmoins qu'en dépit des divergences ayant opposé le recourant et son employeur à propos des perspectives d'avancement, l'employeur n'a jamais envisagé de se séparer de son collaborateur, bien au contraire. D'après les pièces produites en

procédure, il apparaît que l'employeur a "toujours remercié [le recourant] pour le travail effectué" (dos. Caisse 21). Il a en outre exprimé à plusieurs reprises que le recourant était un collaborateur sur qui il pouvait compter (dos. Caisse 29 et 37), qu'il souhaitait qu'il devienne le référent dans son domaine (dos. Caisse 29 et 35), se réjouissant de pouvoir poursuivre sa collaboration avec lui (dos. Caisse 27; voir également dos. Caisse 23).

4.5 Dès lors, bien qu'un litige ait opposé le recourant à son employeur, il s'est limité à la question des perspectives professionnelles du recourant au sein de la CC B. _____ et les tensions qui sont survenues n'ont pas entraîné une dégradation des relations dépassant la limite du tolérable. Au contraire, il semble plutôt avoir été question d'un conflit professionnel reposant sur une simple divergence de vues, dont il en a tout au plus découlé une mauvaise atmosphère de travail. Il apparaît même que l'employeur était satisfait du travail du recourant, si bien que celui-ci bénéficierait très certainement encore de son emploi s'il n'avait pas lui-même mis fin aux rapports de service. Le recourant a d'ailleurs reconnu que la résiliation de son contrat de travail ne reposait sur aucun motif probant (dos. Caisse 22 et 61), mais seulement sur le fait qu'il n'existait aucune possibilité de promotion pour lui auprès de son employeur. Le recourant a mis fin à sa relation de travail par déception et frustration de ne pas pouvoir obtenir de l'avancement, soit uniquement par choix personnel, alors qu'aucune circonstance extérieure, objective ou subjective, n'excluait qu'on puisse raisonnablement exiger de lui qu'il conserve son emploi. Les conséquences de ce choix (que le recourant pouvait du reste facilement prévoir, travaillant dans le domaine de l'assurance-chômage) ne sauraient être supportées entièrement par l'assurance-chômage. Partant, en l'espèce et au regard de la doctrine ainsi que de la jurisprudence précitées (voir c. 4.2), l'absence de toute possibilité de promotion ne constitue pas un facteur propre à remettre en cause le caractère raisonnablement exigible du travail quitté.

La question de savoir si des promesses de promotion ont été faites par l'employeur peut par ailleurs demeurer indécise, dans la mesure où cela n'influencerait pas ce constat. Il en va de même des propos (du reste non

établis) du recourant, selon lesquels il aurait effectué des recherches d'emploi plusieurs années avant de résilier ses rapports de service.

C'est en outre à tort que le recourant se réfère à la doctrine, plus précisément B. Rubin, en invoquant que si l'assurance-chômage n'avait pas existé, il n'aurait pas attendu aussi longtemps pour quitter son emploi (voir recours du 17 novembre 2016, p. 2, § 4). En effet, à ce sujet, cet auteur ne se réfère pas au risque de sanction (a contrario du recourant, voir dos. Caisse 21, p. 2, § 3) mais aux prestations de l'assurance. Ainsi, à l'inverse du point de vue du recourant, il doit être retenu qu'une personne raisonnable n'aurait pas quitté son emploi si aucune assurance-chômage n'avait existé, puisqu'elle n'aurait alors perçu aucune prestation. Comme le relève l'auteur concerné, une telle personne aurait probablement préféré rester dans l'entreprise, à moins que la mésentente, en raison de son importance, ait des effets négatifs sérieux sur sa santé (B. RUBIN, *Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure*, 2006, p. 377).

Par conséquent, au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, force est de reconnaître que le recourant ne peut se prévaloir d'aucun élément propre à renverser la présomption selon laquelle l'emploi quitté était convenable. C'est dès lors à bon droit que l'intimé a considéré que le recourant était sans travail par sa propre faute et qu'il l'a sanctionné pour ce fait. Aucune mesure probante complémentaire n'est nécessaire pour arriver à cette conclusion.

5.

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.

5.1 La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI) et est de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 let. a à c OACI). Dans ces limites, la caisse d'assurance-chômage dispose d'un certain pouvoir d'appréciation. Le TA ne saurait

substituer sa propre appréciation à celle de la caisse sans motifs pertinents, s'appuyant sur des circonstances qui rendent sa thèse plus vraisemblable que celle de l'administration (ATF 123 V 150 c. 2; DTA 2006 p. 229 c. 2.1). 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). 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). Selon l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il y a faute grave notamment lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans motif valable et sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. En cas de suspension d'après l'art. 44 al. 1 let. b OACI, la mesure de la faute prescrite par l'art. 45 al. 4 let. a OACI peut être appréciée comme une règle à laquelle il peut être dérogé en présence de circonstances particulières au cas d'espèce. Dans cette mesure, le pouvoir d'appréciation de l'administration et du juge des assurances sociales n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave, mais permet aussi une sanction plus légère (DTA 2005 p. 214 c. 2.3.1; cf. aussi ATF 130 V 125 c. 3.4.3; SVR 2006 ALV n° 5 c. 2.3).

5.2 L'intimé s'en est tenu à la qualification de faute de grave de l'art. 45 al. 4 let. a OACI et a fixé la durée de la suspension encourue par le recourant à 34 jours. Il s'agit d'une durée de suspension se situant près de la limite inférieure de celle prévue en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. c OACI).

5.3 En l'espèce, il est établi que le recourant a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi et ce sans motif valable (voir c. 4.3 à 4.5). En effet, par les termes "sans motif valable" au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il faut comprendre un motif qui laisse apparaître la faute comme étant moins grave, c'est-à-dire moyenne ou légère (TF 8C_7/2012 du 4 avril 2012 c. 2.2). Or dans les faits, le motif invoqué par le recourant n'est pas propre à atténuer la gravité de la faute, bien au contraire (voir c. 4.5). Ainsi, au regard des circonstances du cas d'espèce, la faute doit effectivement être qualifiée de grave. Par ailleurs, la sanction prononcée s'inscrit dans le barème prévu par la loi et par les

directives (SECO, Bulletin LACI IC, D61, D75 et D79). Partant, il ne se justifie pas d'intervenir dans le cadre du pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration. La suspension à raison de 34 jours du droit à l'indemnité de chômage du recourant doit par conséquent être confirmée.

6.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais de procédure, ni d'allouer de dépens au recourant qui succombe (art. 104 et 108 LPJA; art. 61 let. a et g LPGA).

Par ces motifs:

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais de procédure, ni alloué de dépens.
3. Le présent jugement est notifié (R):
 - au recourant,
 - à l'intimé,
 - à beco Economie bernoise, Service de l'emploi,
 - au Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

La juge:

Le greffier:

Voie de recours

Dans les 30 jours dès la notification écrite de ses considérants, le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, au sens des art. 39 ss, 82 ss

et 90 ss de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110).