

## **VD\_OMNI PS.2011.0068 vom 21. Februar 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-02-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2011.0068](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2011.0068)

FR: VD\_OMNI PS.2011.0068 du 21 février 2012

IT: VD\_OMNI PS.2011.0068 del 21 febbraio 2012

### **Regeste**

A. X. \_\_\_\_\_/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Vevey | Recourante qui s'est fait licencier d'un emploi d'insertion à plein temps. Dans la mesure où, de par son attitude au travail, elle a provoqué son licenciement, ce qui était de nature à compromettre son retour sur le marché de l'emploi, la sanction infligée est justifiée dans son principe. Les circonstances du cas d'espèce conduisent néanmoins à relativiser la faute de la recourante; une réduction du forfait de 15% pendant deux mois (au lieu des quatre mois infligés par l'autorité intimée) s'avère adéquate. Recours admis partiellement.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) Conformément à l'art. 13 al. 3 let. b LEmp, les ORP assurent la prise en charge des demandeurs d'emploi au bénéfice du RI et, dans ce cadre, rendent les décisions sanctionnant les bénéficiaires qui ne respectent pas leurs devoirs. Les demandeurs d'emploi au bénéfice du RI doivent, avec l'assistance de leur ORP, tout mettre en oeuvre pour favoriser leur retour à l'emploi; en leur qualité de demandeurs d'emploi, ils sont soumis aux mêmes devoirs que les demandeurs d'emploi pris en charge par la LACI (art. 23a al. 1 LEmp). En particulier, il leur incombe d'effectuer des recherches d'emploi et d'en apporter la preuve; ils sont tenus d'accepter tout emploi convenable qui leur est proposé et, lorsque l'ORP le leur enjoint, ils ont notamment l'obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle qui leur sont octroyées (art. 23a al. 2 let. a LEmp). L'art. 24 LEmp prévoit que les mesures cantonales d'insertion professionnelles visent à améliorer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi et à favoriser le retour en emploi par des activités qualifiantes servant la concrétisation d'un projet professionnel réaliste (al.1). Elles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI (al. 2). Selon l'art. 59 al. 1 LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage. Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à leur permettre leur réinsertion rapide et durable, de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le risque de chômage de longue durée, et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (art. 59 al. 2 LACI) (cf. arrêt PS.2011.0027 du 3 octobre 2011 consid. 2). Un emploi d'insertion peut être octroyé aux demandeurs d'emploi difficiles à placer afin de favoriser leur insertion professionnelle (art. 34 al. 1 LEmp). Le non-respect par les bénéficiaires de leurs devoirs dans le cadre de leur prise en charge par l'ORP est

sanctionné par une réduction des prestations financières au sens de la loi du 2 décembre 2003 sur l'action sociale vaudoise (LASV; RSV 850.051) (art. 23b LEmp). Les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable en cas notamment de refus, abandon ou renvoi d'une mesure d'insertion professionnelle (art. 12b al. 1 let. c du règlement du 7 décembre 2005 d'application de la LEmp - REmp; RSV 822.11.1). Le montant et la durée de la réduction, fixés en fonction du type, de la gravité et de la répétition du manquement, sont de 15% ou de 25% du forfait, pour une durée de deux à douze mois; la réduction du forfait ne touche pas la part affectée aux enfants à charge (art. 12b al. 3 REmp). b) Dès lors que les mesures cantonales d'insertion professionnelles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI (art. 24 al. 2 LEmp), on peut se référer à cette loi et à la jurisprudence la concernant pour déterminer quels sont les motifs qui peuvent justifier l'abandon d'une mesure d'insertion professionnelle. Aux termes de l'art. 64a al. 1 let. a et 2 LACI, l'assignation d'un emploi temporaire consistant en un programme organisé par une institution publique ou privée à but non lucratif est régie par analogie par les critères définissant le travail convenable de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Selon cette disposition, n'est 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. Tout autre motif invoqué en vue de refuser un programme d'emploi temporaire n'est donc pas valable. En particulier, la liberté de choisir sa profession n'existe pas lors de l'assignation à une mesure d'emploi (cf. ATF C.249/2003 du 1<sup>er</sup> octobre 2003). Pour se prononcer sur les motifs invoqués en relation avec l'abandon d'une mesure de réinsertion professionnelle, on peut également s'inspirer de la jurisprudence rendue en matière de suspension du droit à l'indemnité en cas de chômage imputable à faute de l'assuré (art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance chômage [OACI ; RS 837.02]) (cf. arrêt PS.2010.0062 du 25 février 2011 consid. 1b/aa). 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 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 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'assuré présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable. 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. 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 (cf. ATF 8C\_660/2009 du 18 mars 2010 consid. 3, et les références citées).

## **E. 2**

En l'espèce, force est de constater que c'est à juste titre que la recourante a été licenciée de son emploi d'insertion auprès de Z.\_\_\_\_\_. a) Il est tout d'abord reproché à la recourante d'avoir menti sur ses absences au travail. S'agissant en particulier de son absence non justifiée du 7 décembre 2010, l'on peut relever que figurent au dossier une convocation de la

recourante à un entretien de conseil et de contrôle le 7 décembre 2010 à 8h auprès de sa conseillère de l'ORP de la Riviera ainsi que le procès-verbal de cet entretien duquel il découle qu'il a duré jusqu'à 8h30. La recourante a également produit copie d'une fiche pour un rendez-vous chez le médecin fixé au 7 décembre 2010 à 17h, une demande de congé qu'elle a remplie le 3 décembre 2010 pour son rendez-vous à l'ORP le 7 décembre 2010 à 8h ainsi qu'une demande de congé remplie le 8 décembre 2010 pour un rendez-vous chez le médecin pour toute la matinée du 7 décembre 2010. Si l'on peut déduire de ces différents documents que la recourante avait un rendez-vous à 8h à l'ORP, aucune autre pièce ne permet d'attester qu'elle aurait été empêchée de se rendre ensuite à son travail pour le reste de la matinée. L'intéressée n'a en particulier produit aucune attestation, telle que certificat médical ou attestation de rendez-vous chez le médecin, permettant de justifier son absence pour le reste de la matinée du 7 décembre 2010, alors même que, conformément à l'art. 9 des conditions générales annexées au contrat de travail qu'elle a signé, pour toute absence, un justificatif est en principe demandé. Il s'avère que la recourante a bel et bien menti sur son absence de ce matin-là. Dans le premier avertissement adressé à la recourante par Z.\_\_\_\_\_ le 12 janvier 2011, il a également été reproché à cette dernière de ne pas s'être présentée à sa place de travail le 24 décembre 2010. Devant les explications de l'intéressée, selon lesquelles elle serait allée d'urgence chez le médecin et y être restée la matinée, mais sans avoir pu obtenir de justificatif de sa part, Z.\_\_\_\_\_ a pris lui-même contact avec le médecin en question, qui lui aurait indiqué que l'intéressée n'était pas en traitement chez elle ce jour-là. La recourante n'a à aucun moment directement contesté son absence de ce jour-là ni apporté d'attestation, médicale en particulier, permettant de justifier une telle absence. L'intéressée fait néanmoins valoir qu'elle subissait alors des douleurs importantes au genou, pour lequel elle indique s'être fait d'ailleurs opérer le 19 janvier 2011. Il n'en demeure pas moins d'une part que, si elle estimait alors ne pas pouvoir travailler en raison de ses problèmes de santé, il lui revenait de s'adresser à son médecin pour qu'il lui délivre un certificat médical, d'autre part qu'elle a menti à son employeur sur les raisons de son absence les 7 et 24 décembre 2010. L'on peut également retenir le fait que l'intéressée se devait de se renseigner auprès de son médecin, avant son opération du 19 janvier 2011, de la durée probable de son absence au travail suite à cette opération et non pas attendre le rendez-vous suivant du 24 janvier 2011 pour ce faire, sachant que, conformément à l'art. 10 des conditions générales annexées au contrat de travail, en cas de maladie, un certificat médical peut être exigé dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence et qu'il est obligatoire dès le 3<sup>ème</sup> jour. b) L'autorité intimée reproche également à la recourante le fait que, malgré plusieurs avertissements, elle ait persisté à enfreindre les consignes données par Z.\_\_\_\_\_ en empruntant de l'argent à son entourage professionnel. L'intéressée ne conteste pas avoir emprunté de l'argent à des collègues et responsables. L'on ne saurait néanmoins la suivre, lorsqu'elle estime que ce problème n'a rien à voir avec son travail. Son employeur doit pouvoir placer toute sa confiance dans sa collaboratrice; or, tel ne peut être le cas si celle-ci persiste à importuner ses collègues et responsables par des demandes d'emprunt d'argent. c) Il est reproché enfin à la recourante le fait qu'au vu des rapports d'évaluation, son travail s'est constamment dégradé de mois en mois et ne correspondait plus à ce que son employeur était en droit d'attendre d'elle. L'intéressée conteste une telle appréciation, relevant que, si son travail, en particulier le repassage, était mal fait, il convenait de la changer de place; elle relève par ailleurs qu'il aurait été absurde de la laisser repasser pendant six mois, si son travail n'était pas bien exécuté. Elle fait enfin valoir des problèmes de collaboration avec ses responsables, qui auraient porté atteinte à sa santé psychique. Si des difficultés

relationnelles entre ses responsables et l'intéressée existaient peut-être et auraient eu un impact négatif sur sa santé, l'intéressée n'a à aucun moment fourni un certificat médical attestant de problèmes de santé, en particulier psychiques. De plus, la lecture des différents rapports d'évaluation permet de constater que son travail s'est progressivement dégradé. En effet, si en juin 2010, son employeur se montrait satisfait du travail fourni, il relève, dans le rapport d'évaluation intermédiaire du 29 octobre 2010, en particulier que " la qualité du travail de Madame X. \_\_\_\_\_ a quelque peu baissé depuis quelques semaines " et, dans celui du 20 décembre 2010, qu'il n'a " observé aucune amélioration (...), que son attitude en emploi ne donnerait pas satisfaction et mettrait en danger sa place de travail (...), qu'en l'état [il ne pourrait] pas la recommander à un employeur ". L'intéressée n'a alors pas contesté ces rapports d'évaluation intermédiaire, qui lui fixaient notamment pour objectif d'être attentive à la qualité de son travail, puisqu'elle les a tous deux signés. Son comportement n'était ainsi pas conforme à l'art. 13 al. 3 des conditions générales annexées au contrat de travail, selon lesquelles l'employé/e s'engage à effectuer les tâches demandées avec soin et conscience professionnelle. d) Au vu des éléments qui précèdent, il convient d'admettre que, de par son attitude au travail, la recourante a provoqué son licenciement et la fin de la mesure du marché du travail à laquelle elle avait été assignée. Dans la mesure où son comportement était ainsi de nature à compromettre son retour sur le marché de l'emploi, la sanction infligée est en conséquence justifiée dans son principe.

### **E. 3**

Il reste à examiner si la quotité de la sanction, à savoir une réduction du forfait de 15% pendant quatre mois, est justifiée, le principe de la proportionnalité exigeant à cet égard que la sanction infligée soit adaptée à la faute commise, d'une part, et aux circonstances de l'espèce, d'autre part. a) Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien. La jurisprudence du tribunal précise qu'une réduction de 15% du forfait RI pendant quatre mois à l'encontre d'un assuré ayant commis une négligence grave en dissimulant des revenus importants n'était pas une sanction excessive (arrêt PS.2007.0172 du 4 juillet 2008). Dans le cas d'une bénéficiaire qui avait reçu un avertissement pour ne pas s'être rendue à un entretien avec son conseiller ORP et qui ne s'était pas présentée pour suivre une mesure d'insertion professionnelle, le tribunal a fixé la réduction du forfait à 15% pendant deux mois, considérant toutefois qu'il ne s'agissait pas d'une faute grave (PS.2008.0057 du 1<sup>er</sup> décembre 2008). Le Tribunal cantonal a fixé la réduction du forfait RI à 25% pendant trois mois pour une bénéficiaire qui avait abandonné son poste d'aide de cuisine dans le cadre d'une mesure d'insertion professionnelle (PS.2010.0062 du 25 février 2011). Il a par ailleurs jugé que constituait une sanction appropriée la réduction du forfait RI à 25% pendant quatre mois pour un bénéficiaire qui avait refusé de participer à une mesure d'insertion professionnelle (PS.2011.0027 du 3 octobre 2011). b) En l'espèce, la sanction consistant en une réduction du forfait RI de 15% pendant quatre mois apparaît trop sévère, compte tenu de la faute de la recourante et des circonstances du cas d'espèce. Il convient en effet de souligner le fait que, jusqu'à son emploi temporaire auprès de Z. \_\_\_\_\_, la recourante s'est bien conduite vis-à-vis de l'ORP quant à ses obligations de demandeuse d'emploi. Ainsi, le document intitulé "Accord d'objectifs" du 1<sup>er</sup> septembre 2009 et le rapport d'évaluation finale du 23 octobre 2009, tous deux établis à l'occasion du suivi par la recourante d'un programme d'emploi temporaire auprès de Y. \_\_\_\_\_, indiquent que l'intéressée était très impliquée dans son travail et très efficace et qu'elle était restée très motivée jusqu'au terme de la mesure. Le document intitulé "Accord d'objectifs" établi par Z. \_\_\_\_\_ en juin 2010 était

aussi favorable à la recourante, tant en ce qui concerne son travail que son comportement. Celle-ci était également appréciée des personnes auprès desquelles elle a travaillé, comme le démontrent les certificats de travail établis par ses différents employeurs, tels ceux du 20 février 2003 et du 31 décembre 2007. Il est par ailleurs indéniable que la situation d'un chômeur de 61 ans est difficile et que la recourante a souffert de problèmes de santé qui l'ont conduite à se faire opérer d'un genou en janvier 2011. L'on peut enfin relever que les circonstances ont même fini par conduire l'intéressée à prendre une retraite anticipée. Les circonstances qui précèdent conduisent à relativiser la faute qui peut être reprochée à la recourante. Tout compte fait, une réduction du forfait RI de 15% pendant deux mois (au lieu de quatre mois) s'avère adéquate.

#### **E. 4**

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours et à la réforme de la décision attaquée en ce sens que la réduction du forfait mensuel du RI est fixée à 15% pendant deux mois. Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 61 let. a de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales – LPGA ; RS 830.1 – et 45 al. 1 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative – LPA-VD ; RSV 173.36). La recourante, qui succombe pour l'essentiel et qui n'est pas assistée, n'a pas droit à des dépens (art. 55 LPA-VD).

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