

## **VD\_OMNI PS.2015.0046 vom 9. Juli 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-07-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2015.0046](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2015.0046)

FR: VD\_OMNI PS.2015.0046 du 9 juillet 2015

IT: VD\_OMNI PS.2015.0046 del 9 luglio 2015

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de la Riviera, Centre social intercommunal de Vevey | Confirmation de la décision réduisant le forfait mensuel d'entretien du recourant de 15% pendant quatre mois, au motif que ce dernier, au bénéfice d'un CFC de sommelier, a irrémédiablement compromis la mesure d'insertion professionnelle qui lui était assignée et qui consistait à travailler quelques semaines dans un restaurant, lorsqu'il a réagi de façon inappropriée aux remarques d'un client.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Le recours a été déposé dans le délai légal (cf. art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]) et il respecte les exigences formelles de recevabilité (cf. art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD – après qu'un délai a été fixé au recourant pour ajouter sa signature sur l'acte de recours, et produire la décision attaquée), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

Le recourant conteste la décision attaquée en faisant valoir qu'il n'est pas prouvé qu'il a eu un comportement fautif le 12 novembre 2014, lors de l'altercation avec un client de l'établissement où il travaillait. Il impute la responsabilité de cet incident au client, tout en admettant que l'altercation a été bruyante et que, commencée dans la salle à manger, elle s'est prolongée à l'extérieur. a) Conformément à l'art. 13 al. 3 let. b de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11), 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. Conformément à l'art. 23a al. 1 LEmp, les demandeurs d'emploi au bénéfice du RI doivent, avec l'assistance de leur ORP, tout mettre en œuvre pour favoriser leur retour à l'emploi; ils sont soumis aux mêmes devoirs que les demandeurs d'emploi pris en charge par la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0). 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 professionnelle 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). Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des bénéficiaires du RI 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 de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable, de promouvoir les qualifications professionnelles en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le risque de chômage de longue durée, et de permettre d'acquérir une expérience professionnelle (PS.2011.0068 du 21 février 2012 consid. 1; PS.2011.0027 du 3 octobre 2011 consid. 2). 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 (art. 23b LEmp). Les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable notamment en cas 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 [RLEmp; 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 RLEmp). Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (PS.2014.0109 du 12 janvier 2015; pour des explications plus détaillées, voir PS.2009.0052 du 16 février 2010). Dès lors que les mesures cantonales d'insertion professionnelle 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 législation, qui sanctionne également les manquements consistant à ne pas se présenter à une mesure de marché du travail ou à l'interrompre sans motif valable, ou encore à compromettre ou empêcher, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (art. 30 al. 1 let. d LACI). b) En l'occurrence, le recourant admet que la mesure d'insertion professionnelle était appropriée, et donc qu'on pouvait en principe exiger de lui qu'il l'accomplisse jusqu'à son terme, environ cinq semaines après l'incident litigieux. Le recourant fait cependant valoir que cet incident trouve son origine dans les propos ou le comportement d'un client du restaurant, qui l'aurait agressé verbalement en l'accusant de mal le servir. Il en déduit qu'il n'est pas fautif, et que par conséquent une sanction n'est pas justifiée. Il convient de rappeler que le recourant n'a pas été sanctionné pour être sans travail par sa propre faute (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI en relation avec l'art. 23a al. 1 LEmp), mais pour un comportement considéré comme incompatible avec ce qui était exigé de lui dans le cadre de la mesure d'insertion (cf. ATF 125 V 360, ad art. 30 al. 1 let. d LACI). Dans l'examen du manquement imputé au recourant, la question de savoir si l'altercation a été provoquée par le client du restaurant n'est pas décisive. Comme cela est relevé dans la décision attaquée, il est reproché au recourant de n'avoir pas réagi de façon appropriée lorsqu'un client de l'établissement lui a fait une remarque quant à la qualité de son service. Le Service de l'emploi a tenu compte des explications du recourant mais a considéré que " la pratique d'un métier de service tel que celui de sommelier implique par essence une capacité à se maîtriser, et le recourant n'avait pas à entrer en conflit avec un client en entraînant une violente altercation verbale ". Il n'est pas contesté que cette altercation a duré un certain temps, d'abord dans la salle puis à l'extérieur, et que la direction du restaurant a immédiatement été avertie de cet incident sérieux. Les explications données à l'ORP par le responsable de Z. \_\_\_\_\_ sont détaillées et le déroulement des événements est suffisamment clair, en fonction des éléments du dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de compléter l'instruction à ce sujet, par l'audition des témoins de l'altercation. Il est évident qu'en ne se maîtrisant pas et en se laissant entraîner dans une vive altercation de plusieurs minutes, le recourant a irrémédiablement compromis la mesure d'insertion

professionnelle. Comme sommelier au bénéfice d'un CFC, il devait savoir qu'il violait ainsi sérieusement les instructions de la direction du restaurant. Partant, une sanction est justifiée, pour un manquement ayant entraîné la fin d'une mesure d'insertion professionnelle (cf. aussi Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève 2014, p. 318).

c) La sanction prononcée porte sur une réduction du forfait mensuel d'entretien de 15% durant quatre mois. La quotité (pourcentage) de cette réduction correspond au minimum ; en revanche, sa durée de quatre mois est supérieure de deux mois à la durée minimale fixée à l'art. 12b al. 3 RLEmp. Etant donné que par son attitude, le recourant a provoqué la fin de la mesure de réinsertion, il doit être sanctionné comme s'il avait abandonné cette mesure, qui devait encore durer plusieurs semaines. La faute ne peut pas être qualifiée de légère, mais bien de moyenne, ce qui justifie que la sanction soit supérieure au minimum (cf. par analogie les directives du SECO, pour l'application des sanctions de la LACI, dans le Bulletin LACI IC, D72). En définitive, la décision du Service de l'emploi est donc en tous points conforme au droit cantonal. Le recours, mal fondé, doit par conséquent être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée.

### **E. 3**

Le présent arrêt doit être rendu sans frais (cf. art. 4 al. 2 du tarif du 11 décembre 2007 des frais judiciaires en matière de droit administratif et public [TFJAP; RSV 173.36.5.1]). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens.

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