

# VD\_OMNI PS.2017.0024 vom 17. Oktober 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-10-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2017.0024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2017.0024)

FR: VD\_OMNI PS.2017.0024 du 17 octobre 2017

IT: VD\_OMNI PS.2017.0024 del 17 ottobre 2017

## Regeste

A. \_\_\_\_\_/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de la Riviera | Recours interjeté contre une décision du Service de l'emploi (SDE) prononçant la réduction du forfait RI de 25% pendant six mois pour un demandeur d'emploi ayant abandonné un travail convenable. Le travail de boulanger tient compte des aptitudes et de l'expérience professionnelle du recourant. L'altercation intervenue entre le recourant et son collègue de travail n'autorisait pas le premier à résilier immédiatement un contrat de travail de durée indéterminée qui venait de débiter. Ce comportement, qualifié de faute grave, mérite d'être sanctionné. Néanmoins, la sanction prononcée par le SDE est excessive. La réduction de 25% du forfait RI doit être ramenée à quatre mois. Recours partiellement admis.

## Erwägungen

### E. 1

a) Le recourant conteste la décision attaquée et rejette la responsabilité de l'altercation sur son collègue. Il explique que pour éviter d'en venir aux mains, la seule solution qui s'offrait à lui était d'abandonner son travail. D'une manière générale, il critique les exigences trop élevées de son employeur à son égard. Pour ces raisons, l'abandon de son travail ne saurait justifier selon lui une quelconque réduction de son forfait d'entretien mensuel. b) Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11) a notamment pour but de prévenir et combattre le chômage et d'encourager l'insertion des demandeurs d'emploi (art. 1 al. 2 let. b et c LEmp). Elle institue des mesures cantonales relatives à l'insertion professionnelle, conformément au RI prévu par la loi du 2 décembre 2003 sur l'action sociale vaudoise (LASV; RSV 850.51) (art. 2 al. 2 LEmp). Selon 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. L'art. 23a al. 1 LEmp précise que 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. En leur qualité de demandeurs d'emploi, ils sont soumis aux mêmes devoirs que les demandeurs d'emploi pris en charge par la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (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 (art. 23a al. 2 LEmp). c) Afin d'examiner si le recourant avait des motifs suffisants d'abandonner son emploi, il convient de se référer à la notion de "travail convenable" utilisée dans le droit de l'assurance-chômage, par renvoi de l'art. 12a du règlement d'application du 5 décembre 2005 de la loi vaudoise du

### E. 5

juillet 2005 sur l'emploi (RLEmp; RSV 822.11.1) à l'art. 16 LACI. D'après l'art. 16 al. 2 let. a LACI, un travail n'est notamment pas réputé convenable lorsqu'il n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, lorsqu'il ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail. N'est également pas réputé convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (art. 16 al. 2 let. b LACI). d) En l'espèce, le recourant est titulaire d'un CFC de boulanger-pâtissier. Selon son curriculum vitae, il bénéficie de huit ans d'expérience professionnelle dans son métier, sans compter ses années d'apprentissage. Il sied ainsi d'admettre que son emploi au sein de la Boulangerie \*\*\*\*\* en qualité de boulanger tient compte de ses aptitudes et de son expérience professionnelle. Le recourant fait néanmoins valoir que son employeur ne prendrait pas en considération le fait que, n'ayant plus travaillé depuis deux ans, il aurait besoin de plus de temps pour maîtriser les différentes tâches à effectuer. Interpellé par l'ORP sur le comportement du recourant, l'employeur a déclaré, par téléphone, puis par courrier: "Après six jours d'essai, nous nous rendons compte qu'une certaine formation sera à lui donner pour qu'il ait une autonomie dans son travail, surtout en matière de mémoire et de coordination. Nous étions disposés à lui laisser cette chance." "Dans le cadre d'une initiation au travail, pour nous, il était clair que les activités ne pouvaient pas totalement être faites correctement. Cependant, en lui faisant régulièrement du feedback, en lui apprenant les différentes tâches, nous espérions qu'il devienne autonome. Aujourd'hui, nous devons constater qu'il ne souhaite pas cette formation." Ces explications démontrent que l'employeur avait la patience et la volonté nécessaires pour former le recourant qui lui, n'a pas souhaité s'investir réellement dans son travail. S'agissant de l'altercation de la nuit du 14 au 15 octobre 2016, le recourant fait valoir que cet incident trouve son origine dans les propos de son collègue, qui l'aurait insulté et agressé verbalement en l'accusant de mal faire son travail. Dans l'examen du manquement imputé au recourant, la question de savoir qui est à l'origine de la dispute ou quelles insultes ont été proférées n'est pas décisive. Comme relevé dans la décision attaquée, il est reproché au recourant de ne pas avoir fait le nécessaire pour discuter de cet incident avec son employeur, de manière à pouvoir trouver une solution pour l'avenir. En effet, rien au dossier ne démontre que le recourant se serait adressé à son employeur pour se plaindre du comportement de son collègue. Or, il arrive fréquemment qu'en cours d'emploi, des tensions entre collègues apparaissent. Ces tensions ne permettent pas à elles seules de considérer pour autant que le travail n'est pas convenable. C'est partant à juste titre que l'autorité intimée a retenu que l'emploi pouvait être qualifié de travail convenable au sens de la LACI et que le recourant n'avait aucune raison valable de l'abandonner abruptement. Ce comportement méritait dès lors d'être sanctionné. 2. Il convient d'examiner si la sanction prononcée contre le recourant par le SDE est justifiée dans son principe et dans sa quotité.

a) 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 LASV (art. 23b LEmp). L'art. 12b al. 1 RLEmp dispose: Art. 12b Manquements et réduction des prestations (Art. 23b LEmp) 1 Les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable en cas de: a. rendez-vous non respecté (y compris la séance d'information); b. absence ou insuffisance de recherches de travail; c. refus, abandon ou renvoi d'une mesure d'insertion professionnelle; d. refus d'un emploi convenable; e. violation de l'obligation de renseigner. 2 Le refus d'observer d'autres instructions entraîne une diminution des prestations financières après un avertissement. 3 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 2 à 12 mois. La réduction du forfait ne touche pas la part affectée aux enfants à charge. 4 La décision de réduction des prestations est appliquée sans délai. L'exécution de la réduction est caduque si elle n'a pas pu débiter dans les 24 mois suivant la date de la décision. Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (arrêts PS.2014.0109 du 12 janvier 2015, consid. 2a et PS.2013.0025 du 29 août 2013, consid. 3a). Concernant la quotité de la sanction, le tribunal a jugé qu'une réduction de 15% du forfait RI pendant quatre mois à l'encontre d'un administré ayant, par son comportement (consistant à se laisser entrainer dans une vive altercation avec le client d'un restaurant), provoqué la fin d'une mesure de réinsertion n'était pas une sanction excessive (arrêt PS.2015.0046 du 9 juillet 2015, consid. 2c). Dans le cas d'un bénéficiaire qui avait abandonné une mesure du marché du travail pour des raisons médicales irrelevantes, le tribunal a fixé la réduction du forfait à 15% pendant quatre mois, considérant que le taux de réduction du forfait RI de 25% décidé par l'ORP était excessif (arrêt PS.2013.0025 du 29 août 2013, consid. 3b). b) En l'occurrence, on pouvait exiger du recourant qu'il fasse le nécessaire pour discuter de l'altercation avec son employeur au lieu d'abandonner son emploi. Cette discussion aurait pu aboutir à la poursuite harmonieuse des rapports de travail. Le recourant a brutalement mis fin à un contrat de durée indéterminée qu'il venait de débiter. La faute qui lui est imputée doit être qualifiée de grave. c) La sanction prononcée porte sur une réduction du forfait mensuel d'entretien de 25% durant six mois. La quotité (pourcentage) de cette réduction correspond au maximum légal et sa durée de six mois est supérieure de quatre mois à la durée minimale fixée à l'art. 12b al. 3 RLEmp. L'autorité intimée indique qu'une réduction du forfait mensuel d'entretien du RI de 25% pendant une période de six mois correspond à une suspension du droit à l'indemnité de chômage durant trente et un jours ouvrables, soit le minimum en cas de faute grave selon le droit de l'assurance-chômage. Il n'y a pas lieu ici de se référer aux sanctions prévues par les art. 45 al. 3 et 45 al. 4 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) pour fixer la durée de la réduction du forfait mensuel d'entretien, contrairement à ce que soutient l'autorité intimée. Le régime du RI prévoit en effet son propre système de sanctions à l'art. 12b RLEmp qui règle de manière exhaustive la question des réductions du forfait mensuel. La différence entre ces deux systèmes de sanctions peut se justifier par les montants perçus à titre d'indemnité qui sont plus modestes en matière de RI qu'en matière de chômage, ce qui explique que les retenues prononcées sont moins sévères. La sanction décidée par l'ORP, puis confirmée par l'autorité intimée, est excessive si l'on tient compte du fait que l'abandon d'un emploi convenable constitue la première faute commise par le recourant depuis son inscription à l'ORP. Une réduction de 25% du forfait RI pendant une durée de quatre mois est appropriée pour sanctionner son comportement. 3. En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision du 7 février 2017 du SDE réformée en ce sens que la réduction du forfait mensuel d'entretien du recourant est arrêtée à 25% durant quatre mois. 4. Le présent arrêt doit être rendu sans frais (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). Le recourant ayant agi sans assistance d'un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens.