

VD_OMNI PS.2012.0013 vom 4. Juli 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2012.0013

FR: VD_OMNI PS.2012.0013 du 4 juillet 2012

IT: VD_OMNI PS.2012.0013 del 4 luglio 2012

Regeste

X. _____/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne | Bénéficiaire RI qui n'a pas fourni le nombre minimum mensuel requis de preuves de recherches d'emploi sur la période de deux mois entre son premier et deuxième entretien avec son conseiller ORP. Deux sanctions distinctes de réduction de 15 % de son forfait mensuel d'entretien pour deux mois chacune, soit quatre mois en tout. Recours partiellement admis. Il n'est pas admissible en l'espèce de rendre deux décisions distinctes. Compte tenu des circonstances, la sanction est réduite à une seule réduction de 15 % pour deux mois.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), le recours est intervenu en temps utile. Il respecte au surplus les conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD.

E. 2

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). 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 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 loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi 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. Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment, et d'apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. Selon l'art. 26 de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité – OACI; RS 837.02), intitulé "Recherches personnelles de l'assuré pour trouver du travail", l'assuré doit cibler ses recherches

d'emploi, en règle générale selon les méthodes de postulation ordinaires (al. 1). Il doit remettre la preuve de ses recherches d'emploi pour chaque période de contrôle au plus tard le cinq du mois suivant ou le premier jour ouvrable qui suit cette date. A l'expiration de ce délai, et en l'absence d'excuse valable, les recherches d'emploi ne sont plus prises en considération (al. 2). L'office compétent contrôle chaque mois les recherches d'emploi de l'assuré (al. 3). Pour trancher le point de savoir si l'assuré a fait des efforts suffisants pour trouver un travail convenable, il faut tenir compte aussi bien de la quantité que de la qualité de ses recherches (ATF 8C_589/2009 du 28 juin 2010 consid. 3.2; 124 V 225 consid. 4a). Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (cf. ATF 124 V 225 consid. 6; arrêt C 258/06 du 6 février 2007 consid. 2.2). On ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de l'assuré au regard des circonstances concrètes, des recherches ciblées et bien présentées valant parfois mieux que des recherches nombreuses (ATF 8C_589/2009 précité consid. 3.2; C 176/05 du 28 août 2006 consid. 2.2). Ainsi, le Tribunal fédéral a jugé qu'aucune faute ne pouvait être reprochée à un assuré ayant effectué quatre recherches d'emploi pour sa première période de contrôle alors que l'ORP en attendait trois par semaine (ATF C 176/05 précité). Cet arrêt relevait que l'ORP n'avait avisé l'intéressé du nombre de recherches attendues que cinq jours avant la fin de la période de contrôle, que l'assuré disposait de compétences relativement particulières et recherchait un poste de cadre, ce qui limitait le nombre d'emplois envisageables, et que, surtout, il avait effectué des recherches très ciblées et efficaces, puisqu'il avait obtenu quatre entretiens d'embauche pour quatre postulations, et qu'il a été convoqué à un second entretien par certains employeurs. 3 a) Il n'est pas contesté que le recourant a mentionné 5 recherches d'emploi pour le mois d'août 2011 et quatre recherches d'emploi pour le mois de septembre 2011 sur le formulaire « preuve des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi ». Les recherches d'emploi pour les mois considérés sont donc inférieures aux huit requises par l'ORP, ce qui justifie a priori une sanction. Le recourant fait cependant valoir que le nombre de recherches exigé de lui est inadapté. Il expose que son domaine d'expertise professionnelle est très pointu et qu'il est spécialisé dans une technologie aujourd'hui en grande partie abandonnée (électronique analogique remplacée par l'électronique numérique), de sorte que peu d'employeurs peuvent lui proposer un poste fixe. Il explique ne pas avoir cessé de chercher tout type d'engagement dans son domaine d'activité depuis 1986 et avoir plusieurs fois constaté que deux ou trois ans pouvaient s'écouler sans qu'une annonce de poste ne paraisse pour sa profession. Il rappelle aussi être âgé de bientôt 62 ans et que les offres de poste sont souvent limités aux candidatures de personnes d'âge compris entre 25 et 35 ans, sous peine ne pas être prises en considération et ne pas obtenir de réponse. Enfin, selon lui, le nombre d'offres de poste fluctue au gré de l'économie mondiale, suivant les périodes de l'année, et en fonction des vacances, de sorte qu'il n'était pas possible de présenter huit recherches d'emploi pour les mois d'août et septembre 2011, ceci malgré un nombre d'heures considérables passées à rechercher des possibilités d'emploi (recherches dans les journaux spécialisés, dans la presse ordinaire, sur internet, publication d'annonces, contacts personnels divers). b) Il résulte du dossier que, durant les mois de novembre 2011 à mars 2012, le recourant a été en mesure d'effectuer régulièrement le nombre de recherches exigé de lui. Le nombre mensuel de huit preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi a donc régulièrement été atteint par le recourant en dépit de son domaine d'activité, du marché du travail et de son âge. On ne saurait dès lors considérer que, en soit,

le nombre de huit recherches d'emploi serait inadapté à sa situation. On constate en outre que les cinq recherches d'emploi mentionnées pour le mois d'août 2011 sur le formulaire « preuve des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » et les quatre recherches mentionnées pour le mois de septembre 2011 concernent essentiellement des relances d'offres faites précédemment et diverses démarches faites en relation avec une possibilité d'emploi pour la société AKKA technologies (cf. sur ce point explications fournies par le recourant dans ses déterminations du 2 juin 2012). On relève également que ses démarches n'ont abouti qu'à un seul entretien d'embauche. On ne se trouve dès lors pas en présence de recherches très ciblées et efficaces comme c'était le cas dans l'ATF C 176/05 mentionné ci-dessus qui pourraient justifier une annulation de la sanction. Vu ce qui précède, la sanction infligée est justifiée dans son principe. 4. Il reste à examiner la quotité des deux sanctions prononcées, à savoir deux fois une réduction du RI de 15% pour une période de deux mois, 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 (cf. PS.2010.0018 du 29 septembre 2010 consid. 3). a) En l'occurrence, le recourant dispose de compétences très particulières, ce qui fait que le nombre d'emplois envisageables semble effectivement réduit par rapport à d'autres profils professionnels. Il explique ainsi de manière convaincante que, au regard de son âge et de sa spécialisation dans l'électronique analogique, les possibilités de trouver un emploi dans son domaine sont assez restreinte. A cela s'ajoute que les mois de septembre et surtout d'août correspondent probablement à une période durant laquelle le ralentissement des affaires limite les possibilités en matière de recherches d'emplois. On relève également que, durant les premiers mois qui ont suivi son inscription à l'ORP, le recourant semble avoir mal compris ce qui était attendu de lui en matière de preuve de ses recherches d'emploi. Il explique ainsi dans ses écritures que les offres d'emploi mentionnées ne reflètent pas la totalité de ses démarches, mais ne sont que les résultats des recherches et entretiens qui lui ont permis d'envoyer son dossier de candidature pour des postes déterminés, de même que les relances de ses offres de candidature pour ces postes. Il précise ne pas avoir envoyé son dossier de candidature sans avoir pris contact au préalable avec l'employeur potentiel et ne pas avoir fait état des refus qu'on lui a opposés à ce stade. Par ailleurs, selon lui, lorsque les recherches échouent ou se heurtent à des refus de candidature, il n'est de toute façon pas souvent possible de fournir la preuve de ces recherches, surtout lors de contacts par téléphone. Le recourant semble ainsi se méprendre sur la définition et les critères des recherches d'emploi à répertorier dans le formulaire mensuel. En effet, comme le relève l'autorité intimée dans ses écritures, une recherche d'emploi peut s'entendre comme le fait de proposer ses services à un employeur (directement ou par un intermédiaire), par le biais d'une offre spontanée ou d'une réponse à une offre d'emploi. Le formulaire des preuves de recherche prévoit d'ailleurs la possibilité de postuler par téléphone et ne limite pas les recherches en fonction de leur résultat. Dès lors, le fait d'offrir ses services par téléphone et se voir opposer un refus avant d'avoir envoyé son dossier de candidature constitue une recherche d'emploi qui peut être reportée sur le formulaire des preuves de recherche. Il en résulte que c'est par méconnaissance du type de recherches attendues de lui et une trop grande sévérité envers la qualité des recherches à annoncer, que le recourant n'a pas fait état de certaines recherches effectuées. b) Dans le cas d'espèce, la quotité de la sanction pose déjà problème en raison du fait que deux sanctions distinctes ont été prononcées. Comme le Tribunal cantonal a eu l'occasion de le relever, il n'est pas admissible que la même absence de recherches d'emplois pendant deux mois consécutifs conduise à deux sanctions

distinctes et ne soit pas appréciée dans son ensemble. Il s'agit en effet d'appréhender en définitive le comportement fautif de l'intéressé et donc la sanction à lui infliger en tenant compte du fait qu'il n'a pas fourni de recherches pendant deux mois consécutifs, et non pas de lui infliger deux sanctions concernant chacune un mois (cf. PS.2010.0018 du 29 septembre 2010 consid. 3b) . En l'occurrence, compte tenu des circonstances rappelées ci-dessus, notamment du fait que le recourant n'avait manifestement pas bien compris ce qui était attendu de lui, le tribunal estime que la durée de la réduction, de deux mois chacune, soit quatre mois au total, constitue une durée excessivement sévère. Tout bien considéré, il convient par conséquent de transformer cette double sanction en une seule sanction consistant en une réduction de 15 % de son forfait mensuel d'entretien pour deux mois. 5.

Il ressort de ce qui précède que le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que les deux réductions qu'elle prévoit seront ramenées à une seule réduction de 15% du forfait mensuel d'entretien pour une période de deux mois. La présente procédure est gratuite (art. 4 al. 2 du Tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public, TFJAP, RSV 173.36.5.1). Le recourant ayant procédé sans l'assistance d'un mandataire professionnel, la présente décision sera rendue sans allocation de dépens.

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