

# VD\_OMNI PS.2013.0063 vom 11. September 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-09-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2013.0063](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2013.0063)

FR: VD\_OMNI PS.2013.0063 du 11 septembre 2013

IT: VD\_OMNI PS.2013.0063 del 11 settembre 2013

## Regeste

X. \_\_\_\_\_/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Nyon, Centre social régional de Nyon-Rolle | Confirmation de la décision réduisant le forfait RI de la recourante, en suivi professionnel auprès de l'ORP, de 25% pendant six mois, au motif que cette dernière, déjà sanctionnée à cinq autres reprises (deux fois pour ne pas avoir remis ses recherches d'emploi dans le délai légal et trois fois pour ne pas s'être présentée à un entretien de conseil), a refusé un emploi convenable. Lors de l'entretien avec l'employeur potentiel, la recourante a manifesté une motivation insuffisante puisqu'elle lui a fait comprendre qu'elle ne serait pas disponible pour travailler à long terme.

## Erwägungen

### E. 1

L'écriture du 9 juillet 2013 doit être traitée comme un recours contre la décision du Service de l'emploi du 12 juin 2013. Ce recours a été 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) et il indique des motifs et conclusions suffisamment clairs au regard de l'objet de la contestation: on comprend en effet que la recourante demande l'annulation de la sanction prononcée contre elle (cf. art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il y a donc lieu d'entrer en matière.

### E. 2

La recourante se plaint d'avoir fait l'objet d'une sanction pour refus d'un emploi convenable, alors qu'elle estime avoir eu une attitude correcte, celle d'une candidate motivée, lors de l'entretien d'embauche du 11 décembre 2012. Elle fait valoir en substance que ce sont d'autres motifs qu'un refus de sa part qui ont guidé le choix de l'employeur (elle écrit: " il semble clair que l'employeur et moi ne nous sommes pas compris et que, s'il ne remet pas en cause mes capacités professionnelles, il apparaît que nos caractères respectifs n'étaient pas faits pour travailler ensemble "). a) L'art. 13 LEmp prévoit que les ORP assument diverses tâches dans le cadre de la LACI. Selon l'art. 13 al. 3 let. b LEmp, les ORP assurent également 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 LEmp dispose 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 LACI (al. 1). 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 (al. 2). L'art. 23b LEmp prévoit expressément que 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). L'art. 12b al 1 du règlement d'application du 7 décembre 2005 de la LEmp (REmp; RSV 822.11.1) dispose que les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable notamment en cas de refus d'un emploi convenable (let. d). La notion d'emploi convenable correspond en principe à celle de la législation fédérale sur l'assurance-chômage (art. 12a REmp). Selon l'art. 12b al. 3 REmp, 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. D'après la jurisprudence, une réduction de 25% du forfait pour l'entretien, qui laisse au bénéficiaire du RI 75 % de ce forfait, ne porte pas atteinte au " minimum vital absolu " (cf. notamment PS.2011.0027 du 3 octobre 2011; PS.2009.0052 du 15 février 2010).

b) Dans le cadre de la LACI, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse explicitement d'accepter un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration. Lors de l'entretien, le chômeur doit manifester clairement sa volonté de conclure un contrat de travail, afin de mettre un terme à son chômage. Une attitude hésitante est en principe déjà fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle volonté du chômeur de prendre l'emploi proposé. Un désintéret manifeste pour le poste proposé l'est à plus forte raison. Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (manifestation de volonté pas claire, retard à l'entretien d'embauche, prétentions élevées, motivation insuffisante, etc.). Pour qu'une sanction soit justifiée dans le cadre de la LACI, il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence de conclusion du contrat de travail. Dans ce contexte, il convient de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, 2 e éd. Zurich 2006, p. 405-406, avec des références à la jurisprudence fédérale). Ces considérations s'appliquent à l'obligation d'accepter tout emploi convenable proposé, imposée au bénéficiaire du RI par le droit cantonal (art. 23a al. 2 LEmp). En effet, les demandeurs d'emploi au bénéfice du RI sont soumis aux mêmes devoirs que ceux pris en charge dans le cadre de la LACI, et la notion d'emploi convenable a la même portée dans les deux législations (art. 23a al. 1 LEmp, art. 12a REmp).

c) La recourante ne discute pas le caractère convenable de l'emploi de secrétaire, le cas échéant à temps partiel, qui lui était proposé par l'intermédiaire de l'ORP. Elle ne prétend pas avoir eu, lors des pourparlers, une attitude exempte de toute hésitation et sans aucune équivoque. Elle admet avoir fait une erreur en disant qu'elle n'était pas disponible pour plus de deux ans, alors que l'employeur cherchait une secrétaire pour une durée indéterminée et à long terme. En substance, elle expose qu'elle a décrit avec sincérité ses projets et sa disponibilité, pour que l'employeur sache qu'il ne pouvait pas la faire " travailler à sa guise et au final à son bon vouloir ". En outre, elle a parlé de projets d'activité indépendante pour expliquer sa volonté d'être employée à temps partiel. En définitive, elle voulait convaincre l'employeur de sa flexibilité et de son désir de s'investir pour l'entreprise le temps que dureraient les rapports de travail. Il est difficile de reconstituer le contenu exact des déclarations des intéressés lors de l'entretien du 11 décembre 2012, l'employeur n'étant pas partie à cette procédure et les représentants de l'ORP n'ayant pas assisté à cet entretien. Il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner l'audition du conseiller ORP et de l'assistance sociale de la recourante, dans la mesure où

ces derniers ne pourraient amener aucun élément pertinent à ce sujet. Cela étant, il n'y a aucun motif de mettre en doute la version rapportée par l'employeur à l'ORP. L'employeur a décelé chez la recourante une attitude inadéquate, car elle montrait dans ces circonstances un manque de disponibilité pour travailler à suffisamment long terme dans le poste proposé. D'après la dossier, on peut retenir, comme l'a fait le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, que l'employeur avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat, compte tenu du comportement de la recourante. Celle-ci a manifesté une motivation insuffisante alors qu'il s'agissait de tout mettre en œuvre pour diminuer la prise en charge par les institutions d'aide sociale. Il apparaît donc que l'autorité intimée n'a pas fait une mauvaise appréciation de la situation en considérant qu'il y avait refus d'un emploi convenable. d) La violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'ORP est en soi une faute grave, justifiant une sanction plus lourde que d'autres manquements aux devoirs imposés par l'art. 23a LEmp (cf. arrêt PS.2010.0011 du 15 septembre 2010, consid. 2c). Vu les antécédents de la recourante, sanctionnée déjà cinq fois en 2012 par l'ORP en tant que bénéficiaire du RI, la quotité de la sanction prononcée n'est pas critiquable. Le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant la décision n° 6 de l'ORP. Le recours, entièrement mal fondé, doit donc être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée.

### **E. 3**

Il n'y a pas lieu de percevoir des frais de justice (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]). Les autorités intimées n'ont pas droit à des dépens.

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