

VD_OMNI PS.2013.0079 vom 12. März 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-03-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2013.0079

FR: VD_OMNI PS.2013.0079 du 12 mars 2014

IT: VD_OMNI PS.2013.0079 del 12 marzo 2014

Regeste

X. _____ /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne | La recourante, bénéficiaire du RI et suivie par l'ORP, a effectué des recherches d'emploi insuffisantes pendant deux mois consécutifs. C'est à tort que l'ORP a prononcé deux sanctions distinctes (chacune pour un mois) à l'encontre de la recourante. Il aurait dû apprécier le comportement fautif de l'intéressée dans son ensemble et infliger une seule sanction. Réduction du RI de 15% pendant deux fois trois mois ramenée à une seule réduction de 15% du forfait mensuel d'entretien pendant trois mois. Recours partiellement admis.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), le délai de recours est de trente jours. En l'occurrence, la décision entreprise porte la date du 15 août 2013. Le recours a été déposé le 24 septembre 2013. Renseignement pris auprès de l'autorité intimée, la décision a été adressée pour notification à la recourante sous courrier B. Il s'ensuit qu'il convient d'admettre que le délai légal de trente jours a été respecté, faute d'élément permettant de retenir le contraire. Pour le surplus, le recours respecte les conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD.

E. 2

La recourante expose que les objectifs qui lui ont été fixés par son conseiller lors de l'entretien du 11 mars 2013 étaient en contradiction avec ceux qui avaient été fixés précédemment, lors de l'entretien du 29 octobre 2012, lesquels portaient sur deux à trois recherches d'emploi par semaine. Décomposant son emploi du temps pour les mois de mars et avril 2013, elle indique en substance avoir été passablement occupée entre son emploi, des vacances, des rendez-vous chez son médecin et des entretiens d'embauche. Elle soutient avoir accepté, en le signant, le nouvel objectif de recherches d'emploi sous la pression de son conseiller, lequel l'aurait détruite psychologiquement. Les deux décisions prononcées à son encontre ne feraient en définitive que traduire la haine et le mépris de son conseiller à son égard et, partant, seraient parfaitement subjectives. a) Entrée en vigueur le 1^{er} 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 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 (TF 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 (TF 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 (TF 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. Enfin, il appartient au conseiller en personnel de fixer les objectifs raisonnables de recherches d'emploi (Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, survol des mesures cantonales, 2^{ème} éd., p. 392). c) En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante a effectué en mars et avril 2013 un nombre insuffisant de recherches d'emploi (huit par mois) par rapport à l'objectif de trois à quatre recherches par semaine qui avait été fixé par son conseiller en personnel lors de l'entretien du 11 mars 2013. Les questions qui se posent sont partant de savoir si cet objectif peut être qualifié de raisonnable et, dans l'affirmative, si la recourante peut se prévaloir de motifs justifiant de s'en écarter. Lors de l'entretien du 29 octobre 2012, le conseiller en personnel de la recourante a réduit les exigences en matière de recherches, en les portant à deux à trois par semaines, pour tenir compte du fait que l'intéressée venait de trouver une activité

professionnelle à 40%, qui lui procurait ainsi un gain intermédiaire. L'autorité intimée explique que le nouvel objectif fixé le 11 mars 2013 se justifiait par le fait que la recourante n'avait toujours pas trouvé de nouvel emploi ou d'emploi complémentaire depuis la fin octobre 2012, soit plus de quatre mois et demi plus tard. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. En effet, il convient de rappeler tout d'abord que rien n'empêche un conseiller en personnel de modifier les objectifs en fonction de la situation. La recourante en a d'ailleurs été la première bénéficiaire lorsque les exigences à son égard ont été réduites le 29 octobre 2012. Par ailleurs, on ne saurait faire grief au conseiller en personnel d'avoir fixé des exigences légèrement plus élevées quatre mois plus tard, après avoir constaté que les démarches effectuées par la recourante demeuraient vaines. Les nouveaux objectifs fixés en mars 2013 correspondent en réalité à une exigence minimale de quatre recherches d'emploi supplémentaires par mois (une par semaine) par rapport au précédent objectif fixé à la recourante. Cela ne paraît de loin pas excessif eu égard à la situation de la recourante, à qui il n'est demandé de faire que trois à quatre offres d'emploi par semaine. Dans tous les cas, de tels objectifs doivent clairement être qualifiés de raisonnables et ne prêtent pas le flanc à la critique. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétendues pressions dont la recourante se plaint d'avoir été victime de la part de son conseiller en personnel, qui l'auraient conduite à accepter des conditions à ses yeux déraisonnables. Quant aux motifs invoqués par la recourante pour justifier l'insuffisance de ses recherches d'emploi durant les deux mois concernés, ils ne lui sont d'aucun secours. En effet, le fait que la recourante exerce une activité à temps partiel (40%), qu'elle ait dû se présenter chez de potentiels employeurs ou qu'elle ait dû se rendre chez son médecin ne l'exonéraient pas de procéder aux recherches d'emploi exigées qui, faut-il le rappeler, correspondent à moins d'une par jour. On ne s'explique partant pas pour quels motifs la recourante n'a procédé à aucune recherche durant certaines semaines (hors vacances, qu'elle a prises d'ailleurs sans en informer préalablement son conseiller), le fait étant que finalement, avec huit recherches pour chacun des mois litigieux, la recourante n'avait dans tous les cas pas atteint le minimum de douze-treize recherches qui lui sont imposées mensuellement, étant rappelé que ce n'est ici pas la qualité des recherches qui est mise en cause, mais leur quantité. Il résulte de ce qui précède que la recourante ne peut se prévaloir d'aucun motif pertinent justifiant sa recherche insuffisante d'emploi durant les mois de mars et avril 2013.

E. 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.

E. 4

En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que les deux sanctions qu'elle prévoit sont ramenées à une seule sanction prévoyant la réduction de 15% durant trois mois du forfait mensuel d'entretien de la recourante. L'arrêt est rendu sans frais (art. 4 al. 2 du Tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007 – TFJAP; RSV 173.36.5.1). La recourante ayant procédé sans l'assistance d'un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.