

VD_OMNI PS.2014.0041 vom 25. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2014.0041

FR: VD_OMNI PS.2014.0041 du 25 novembre 2014

IT: VD_OMNI PS.2014.0041 del 25 novembre 2014

Regeste

X. _____ /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne, Centre social régional de Lausanne | Recourante sanctionnée d'une réduction de 25% du forfait RI pour une durée de 6 mois pour avoir refusé un emploi convenable. L'emploi proposé correspondait à la définition de travail convenable. En négligeant de présenter sa candidature, elle n'a donc pas respecté les obligations imposées par l'art. 23a LEmp, sanction justifiée dans son principe. Elle peut cependant se prévaloir de circonstances atténuant sa faute. Quant à la sanction infligée, elle est disproportionnée vu que la faute peut être qualifiée de moyenne; réduction de la sanction de 3 mois. Recours partiellement admis.

Erwägungen

E. 1

La recourante a manifestement la qualité pour recourir contre la décision de l'autorité intimée qu'elle a attaquée dans le délai et les formes requises auprès du tribunal compétent (art. 75, 79, 92, 95 et 99 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]). Le recours est recevable, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

a) L'art. 23a de la loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 (LEmp; RSV 822.11) prévoit que les bénéficiaires du RI doivent tout mettre en œuvre pour retrouver un emploi; ils sont soumis aux mêmes devoirs que ceux imposés aux chômeurs par la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0). En cas de non-respect de ces devoirs, l'art. 23b LEmp prévoit des sanctions sous la forme de réduction des prestations financières au sens de la loi vaudoise du 2 décembre 2003 sur l'action sociale vaudoise (LASV; RSV 850.051). Les art. 23a et 23b LEmp ont été introduits le 1^{er} juillet 2008 et sont entrés en vigueur le 1^{er} novembre 2008. Selon l'art. 13 al. 3 let. b LEmp (également modifié le 1^{er} juillet 2008 et entré en vigueur le 1^{er} novembre 2008), l'office régional est compétent pour prononcer de telles sanctions. b) Les devoirs imposés aux chômeurs en matière de recherches d'emploi sont définis par l'art. 17 LACI; l'assuré doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger (al. 1). Il est en particulier tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé (al. 3). La notion du caractère convenable d'un travail se déduit de l'art. 16 LACI; l'assuré doit accepter immédiatement tout travail réputé convenable en vue de diminuer le dommage qui résulte de son chômage (al. 1) ; l'art. 16 al. 2 LACI précise les cas dans lesquels le travail n'est pas réputé convenable, et n'est pas soumis à l'obligation d'être accepté (voir ATF 124 V 62 consid. 3b). L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale du

demandeur d'emploi (art. 17 al. 3 LACI; cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd., Zurich 2006, p. 402). Son inobservation est considérée comme une faute grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (art. 30 al. 1 let. d, 1ère partie de la phrase, LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et arrêt C 20/06 du 30 octobre 2006, consid. 4.2). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse explicitement un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (cf. ATF du 11 juillet 2008 8C_746/2007, ATF 122 V 34 consid. 3b p. 38 et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, consid. 1a). 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 (refus explicite, manifestation de volonté pas claire, retard à l'entretien d'embauche, prétentions élevées, motivation insuffisante, etc.).

E. 3

Le tribunal doit donc vérifier si l'emploi proposé à la recourante peut être qualifié de convenable (a), puis si l'on peut considérer que l'intéressée a refusé un tel emploi (b), et enfin s'il existe un motif qui puisse justifier, à tout le moins dans une certaine mesure, le refus de cet emploi (c) (cf. TA, arrêts PS.2009.0090 du 14 mai 2010, PS.2006.0206 du 17 janvier 2007, PS 2002/0121 du 14 juillet 2005, PS 2001/0065 du 16 octobre 2001, PS 2000/0159 du 19 mars 2001). a) En l'espèce, force est de constater que la recourante a une formation de secrétaire médicale ; elle dispose en outre de plusieurs expériences professionnelles dans le domaine, tel que cela ressort du dossier. Partant, l'emploi doit être considéré comme convenable au sens de l'art. 16 LACI. b) Un refus d'emploi convenable restreint grandement les chances d'un travailleur de retrouver un travail, alors qu'il a l'obligation de fournir tous les efforts exigibles pour diminuer le dommage qu'il cause en sortant au plus vite de sa situation de demandeur d'emploi. Ce refus constitue, comme on l'a vu, une faute qui est en principe qualifiée de grave à moins que l'assuré ne puisse se prévaloir de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère (cf. consid. 1 c et ATF 8C_746/2007 déjà cité). En l'occurrence, il apparaît que la recourante ne conteste pas que la proposition d'emploi litigieuse puisse être considérée comme un emploi convenable au vu de son expérience professionnelle. Elle invoque n'avoir effectivement pas postulé dans le délai imparti par son ORP, mais qu'elle n'a en aucun cas refusé cet emploi. Comme relevé ci-dessus, il apparaît que l'emploi assigné répondait à la définition de travail convenable au sens du droit de l'assurance-chômage. Ainsi, en négligeant de présenter sa candidature, la recourante n'a pas respecté les obligations qui lui sont imposées par l'art. 23a LEmp, notamment celle de tout mettre en œuvre pour recouvrer un emploi. La sanction infligée est ainsi justifiée dans son principe. c) Il apparaît certes que la recourante n'a fourni aucun certificat médical d'incapacité de travail portant sur la période au cours de laquelle elle devait postuler pour l'emploi proposé et qu'elle a participé à une mesure du marché du travail, qui s'est déroulée du 23 septembre au 17 octobre 2013, soit durant la période à laquelle elle aurait dû envoyer sa postulation. Toutefois, l'on ne saurait considérer, contrairement à l'autorité intimée, que la recourante ne peut se prévaloir de circonstances atténuant sa faute. Le fait que la recourante ait participé activement à une mesure du marché du travail, alors qu'elle était affectée dans sa santé, démontre qu'elle était soucieuse de respecter les devoirs qui lui étaient imposés en tant que bénéficiaire du RI. Par ailleurs, il ressort des pièces figurant au dossier que la

recourante était confrontée, à cette période, à des difficultés familiales, compte tenu du fait que son père était mourrant, et qu'elle-même a présenté des ennuis de santé récurrents pendant la période litigieuse, comme l'atteste le certificat médical produit. Il convient en outre de relever qu'il s'agit du premier manquement de la recourante à ses devoirs de bénéficiaire du RI. Partant, ces circonstances conduisent à relativiser la gravité de la faute, qui peut être qualifiée de moyenne.

E. 4

a) Il reste à examiner si la réduction du forfait RI de 25% pendant six mois à titre de sanction est admissible au regard de l'ensemble des circonstances. En cas de sanction, l'art. 12b du règlement d'application du 7 décembre 2005 de la LEmp (REmp; RSV 822.11.1) fixe les règles suivantes: " 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. (...)" La réduction maximale du RI prévue à cette disposition laisse au bénéficiaire au moins 75% du forfait RI. Ce montant correspond au minimum vital absolu au sens des directives du Service de prévoyance et d'aide sociales du 1^{er} février 2014; ces directives apportent les précisions suivantes sous le titre "Revenu d'insertion (RI) Normes 2014, Complément indispensable à l'application de la loi sur l'action sociale vaudoise/LASV et son règlement d'application/RLASV": 2.1.2.4 Noyau intangible 75% du forfait d'entretien et d'intégration sociale représente le minimum vital absolu (noyau intangible). Pour les jeunes adultes entre 18 et 25 ans révolus, vivant seuls ou en colocation, sans charge de famille et sans activité lucrative, le noyau intangible est basé sur les normes CSIAS, soit 85% du forfait d'entretien et d'intégration sociale s'élevant à CHF 977.-. Il est destiné à couvrir des besoins essentiels et vitaux tels que nourriture, vêtements, santé, électricité. Ce montant ne peut être réduit. Selon la jurisprudence du tribunal, la détermination du noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, à 75% du forfait RI n'apparaît pas critiquable (cf. à ce sujet PS.2009.0024 du 8 octobre 2009, consid. 3). Dans un arrêt du 17 mars 2010 (ATF 8C_148/2010 consid. 5.4), le Tribunal fédéral a d'ailleurs confirmé que la réduction du forfait RI de 25%, pour une durée limitée, ne mettait pas l'intéressé dans une situation qui porterait atteinte à son droit aux conditions minimales d'existence. Le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS), dans sa directive sur les sanctions du RI du 1^{er} novembre 2008, précise qu'en cas de faute moyenne, une déduction de 15% du forfait durant 10-12 mois ou de 25% durant 3-4 mois pourra être imposée. En cas de faute grave, la diminution du forfait RI correspond à 25% pendant six à douze mois. Même si le SPAS n'est plus compétent pour décider de sanctions sur le RI basées sur la LEmp depuis le 1^{er} novembre 2008, date à laquelle cette compétence a été attribuée aux offices régionaux (art. 13b al. 3 LEmp), cette directive reste utile pour déterminer l'importance de la sanction. b) Dans le cas d'une bénéficiaire qui avait reçu un avertissement pour ne pas s'être rendue à un entretien avec son conseiller ORP et qui ne s'était pas présentée pour suivre une mesure d'insertion professionnelle "JEM" (Jusqu'à l'Emploi), le tribunal a fixé la réduction du forfait RI à 15% pendant deux mois, car il ne s'agissait pas d'une faute grave (PS.2008.0057 du 1^{er} décembre 2008). Dans une affaire

similaire, où le bénéficiaire du RI ne s'était pas soumis à une mesure d'insertion professionnelle, ce qui constituait son premier manquement à ses obligations, l'autorité de céans a jugé qu'une réduction du RI de 15% pendant deux mois constituait la sanction adéquate (PS.2009.0052 du 15 février 2010). Le tribunal a par ailleurs confirmé la sanction de 15% du forfait RI pendant deux mois infligée au bénéficiaire du RI ayant manqué son rendez-vous avec l'ORP sans excuse valable (PS.2009.0054 du 16 février 2010 et PS.2009.0091 du 23 mars 2010). Une réduction de 15% du forfait RI durant trois mois a été ramenée par le tribunal à deux mois, soit au minimum prévu par l'art. 12b al. 3 RLEmp, à l'égard d'un bénéficiaire n'ayant produit aucune recherche d'emploi pendant un mois, mais se prévalant à ce propos de son état de santé, sans cependant fournir de certificat médical. Si le recourant avait déjà, par le passé, tardé à présenter ses recherches d'emploi, voire n'en avait fourni aucune durant une période considérée, il s'en était à chaque reprise expliqué et l'autorité avait renoncé à le sanctionner; la faute a encore été considérée comme légère (arrêt PS.2009.0064 du 11 novembre 2009). Dans quatre affaires récentes (arrêts PS.2013.0029 du 14 octobre 2013; PS.2012.0037 du 25 octobre 2012; PS.2012.0016 du 28 juin 2012 et PS.2011.0048 du 20 juin 2012), l'autorité de céans a également ramené de trois à deux mois une réduction de 15% du forfait RI à l'encontre de bénéficiaires qui n'avaient pas remis de recherches d'emploi pour un mois dans le délai légal et qui n'avaient pas d'antécédents. c) Au vu de la pratique du tribunal, la sanction infligée à la recourante apparaît disproportionnée en regard de sa faute qui, vu ce qui précède, peut être qualifiée de moyenne. Il convient dès lors de réduire la sanction de trois mois.

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours et à la réforme de la décision attaquée en ce sens que la réduction du forfait mensuel du RI est fixée à 25% pendant une durée ramenée de six à trois mois. La procédure est gratuite (art. 4 al. 2 du Tarif du 11 décembre 2007 des frais judiciaires en matière de droit administratif et public [RSV 173.36.1.1]).

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