

# VD\_OMNI PS.2014.0090 vom 24. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2014.0090](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2014.0090)

FR: VD\_OMNI PS.2014.0090 du 24 novembre 2014

IT: VD\_OMNI PS.2014.0090 del 24 novembre 2014

## Regeste

X. \_\_\_\_\_ /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne, Centre social régional de Lausanne | Bénéficiaire du RI qui, par son comportement, a fait échouer les pourparlers en vue de la conclusion d'un contrat de travail pour un poste que lui avait assigné l'ORP. Les allégations de la recourante selon lesquelles l'emploi proposé n'était pas convenable doivent être écartées. La faute commise doit être qualifiée de grave, l'attitude de la recourante devant être assimilée à un refus d'emploi. Réduction du RI de 25% pendant 6 mois ramenée à 4 mois pour tenir compte de la pratique. Recours partiellement admis. Recours au TF irrecevable (arrêt 8C\_912/2014 du 3 février 2015).

## 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

a) 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 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. Ils sont tenus d'accepter tout emploi convenable qui leur est proposé et, lorsque l'ORP les enjoint, ils ont l'obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle qui leur sont octroyées (art. 23a al. 2 let. a LEmp), de participer aux entretiens de conseil et de contrôle, ainsi qu'aux réunions d'information (art. 23a al. 2 let. b LEmp), de fournir les renseignements et documents permettant de juger s'ils sont aptes au placement ou si le travail proposé est convenable (art. 23a al. 2 let. c LEmp). b) Les devoirs imposés par la LACI en matière de recherche d'emploi ressortent en particulier de l'art. 17 al. 1 LACI, aux termes duquel

l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurances 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'abrégé. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. L'art. 17 al. 3 LACI prévoit quant à lui que l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. La notion du caractère convenable d'un travail se déduit de l'art. 16 LACI. Cet article prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI). Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Il s'ensuit qu'un travail n'est pas réputé convenable si au moins l'une des conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i est remplie (cf. à ce sujet ATF 124 V 62 consid. 3b). Tel sera notamment le cas si le travail ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b). c) L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale pour qui demande l'indemnité de chômage (art. 17 al. 3, 1ère phrase, LACI; cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 60 ad art. 30 LACI et les réf. cit.). Son inobservation, causant un préjudice à l'assurance chômage, 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 lien avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et TF 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 d'accepter 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 (TF 8C\_746/2007 du 11 juillet 2008, 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.). Dans l'hypothèse où l'employeur met un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat, il faut examiner s'il existe une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence de conclusion du contrat de travail, et plus particulièrement si, au vu du comportement du chômeur, l'employeur avait des raisons objectives d'agir ainsi (TF C 293/03 du 5 novembre 2004; arrêts PS.2009.0090 du 14 mai 2010, consid. 1c; PS.2006.0206 du 17 janvier 2007 consid. 4a; Boris Rubin, op. cit., n. 66 ad art. 30 LACI et les réf. cit.).

### **E. 3**

a) En l'occurrence, l'emploi proposé à la recourante portait sur des travaux courants de secrétariat, l'employé devant bénéficier d'une expérience du travail dans un laboratoire. Contrairement à ce que soutient la recourante, un tel poste doit être qualifié de convenable pour elle. La recourante a une formation et une longue expérience de laborantine. Malgré ses efforts depuis bientôt trois ans, elle ne parvient pas à retrouver un emploi dans cette profession. La recourante ne pouvant se prévaloir d'aucune perspective concrète d'embauche comme laborantine, il lui incombe de chercher du travail en dehors de cette profession, conformément à l'art. 17 al. 1 LACI. Par ailleurs, le poste en question, qui portait sur des travaux courants de secrétariat, n'exigeait pas de formation particulière. Quoi qu'il en soit, la recourante est malvenue de soutenir qu'il ne tenait pas raisonnablement

compte de ses aptitudes alors que, dans le cadre de la procédure PS.2014.0035, elle soutenait précisément qu'elle était capable de rédiger des courriers, qu'elle avait de bonnes connaissances en informatique, qu'elle avait dans son dernier emploi régulièrement eu des contacts téléphoniques avec les fournisseurs et qu'organisée, elle avait souvent été confrontée à une surcharge de travail et n'avait jamais eu de problème de stress (arrêt PS.2014.0035 précité, partie faits let. B). Or, de telles compétences sont assurément recherchées dans le cadre d'une activité de secrétaire réceptionniste. Enfin, il aurait de toute manière appartenu à l'employeur de la recourante, et non à cette dernière, de juger de l'adéquation de ses aptitudes professionnelles aux exigences du poste en question. La recourante fait aussi valoir que le salaire proposé aurait été inférieur à son forfait RI. On en déduit que l'intéressée soutient qu'en acceptant le poste proposé, sa situation financière se serait péjorée. Ce moyen doit aussi être écarté. Tout d'abord, la recourante n'a pas cherché à négocier son salaire. Par ailleurs et surtout, il n'est pas établi que le salaire qui aurait été proposé pour une activité à 50% aurait été inférieur à son forfait RI, ni que le fait d'accepter cet emploi l'aurait privée de tout ou partie des prestations du RI, la mettant dans une situation financière moins bonne que si elle émargeait entièrement à l'aide sociale. L'emploi proposé devait ainsi être qualifié de convenable. b) Lors de son contact avec le collaborateur responsable du poste au sein de la société Y. \_\_\_\_\_ Research SA, la recourante a déclaré que c'était sa conseillère ORP qui l'avait obligée à postuler et que le poste qu'elle recherchait en réalité était un poste à un taux supérieur à 50%. Cette attitude avait conduit le collaborateur de la société Y. \_\_\_\_\_ Research SA à mettre un terme aux discussions en vue de l'engagement de la recourante. Quoi qu'elle en pense, la recourante, par son comportement, a clairement fait état d'un manque de motivation pour le poste qui lui était proposé. Non seulement, elle a indiqué à son contact que le taux d'activité était insuffisant pour elle mais, de surcroît, en exprimant avoir été contrainte par son conseiller ORP à postuler, elle démontrait le peu de motivation qu'elle vouait au poste en question. Il existe à l'évidence une relation de causalité entre le comportement de la recourante et la fin des pourparlers en vue de la conclusion du contrat. c) Cette attitude inadéquate de la recourante doit ainsi être qualifiée de refus fautif d'un emploi convenable. Cette faute doit être qualifiée de grave, la recourante ne pouvant se prévaloir de circonstances atténuantes (cf. consid. 2c ci-dessus).

#### **E. 4**

La décision de réduction des prestations est appliquée sans délai. L'exécution de la réduction est caduque si elle n'a pas pu débuter 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 (arrêt PS.2009.0097 du 29 mars 2010; pour des explications plus détaillées, voir arrêt PS.2009.0052 du 16 février 2010; ATF 8C\_148/2010). b) 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. arrêts PS.2013.0063 du 11 septembre 2013, consid. 2d; PS.2010.0011 du 15 septembre 2010, consid. 2c). Dans l'arrêt PS.2013.0063, la cour de céans a confirmé une décision de réduction de 25% durant six mois du forfait RI d'une bénéficiaire qui avait refusé un emploi et qui, par le passé, avait déjà été sanctionnée à cinq autres reprises pour ne pas avoir remis ses recherches d'emploi dans les délais ou ne pas s'être présentée aux entretiens de conseil. c) En l'occurrence, la recourante a fait l'objet d'une première sanction, confirmée par l'arrêt PS.2014.0035. Elle ne se trouve toutefois pas en situation de véritable " récidive ", dès lors que l'arrêt de la cour de

céans était postérieur aux manquements qui font l'objet de la présente décision litigieuse. L'ORP n'a d'ailleurs pas tenu compte de ce précédent pour arrêter sa sanction. Il n'en demeure pas moins que la recourante ne pouvait ignorer que son comportement serait critiquable et critiqué, dès lors qu'au moment de refuser son emploi, elle avait déjà été punie – certes pas de manière définitive – pour avoir refusé une mesure qui lui avait été assignée. La sanction prononcée à l'encontre de la recourante sera néanmoins réduite à quatre mois, au même taux, pour tenir compte de la jurisprudence rendue à l'arrêt PS.2013.0063, la recourante n'ayant pas les nombreux antécédents de la bénéficiaire dans cette dernière cause.

#### **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 de la recourante est ramenée à quatre mois. L'arrêt sera rendu sans frais (art. 52 al. 1 LPA-VD), ni allocation de dépens, la recourante n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel (art. 55 LPA-VD).

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