

VD_OMNI PS.2014.0107 vom 12. November 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2014.0107

FR: VD_OMNI PS.2014.0107 du 12 novembre 2015

IT: VD_OMNI PS.2014.0107 del 12 novembre 2015

Regeste

X. _____ /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement d'Aigle, Centre social régional de Bex | Recourant sanctionné d'une réduction de 25% de son forfait RI, pendant six mois, pour avoir refusé un emploi convenable, de façon injustifiée. Un tel refus constitue une faute grave justifiant une sanction. La sanction infligée apparaît ici disproportionnée dans sa durée, qui est réduite à trois mois. Recours partiellement admis. Recours au TF irrecevable (8C_917/2015 du 29 décembre 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^{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, 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 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'abréger. 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 n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a). 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.). Il est précisé que la situation d'un chômeur qui manifesterait sa volonté de vérifier qu'un salaire proposé soit conforme à l'usage ne saurait être assimilé à un refus d'emploi, particulièrement lorsque le salaire proposé semble inférieur à ce qui se pratique. Par contre, lorsque le chômeur manifeste une volonté de se renseigner sur le caractère convenable du salaire alors que celui-ci est manifestement conforme à l'usage, son comportement sera assimilé à un refus d'emploi si l'employeur finit par rompre le processus d'engagement en raison de cela (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur le chômage, 2014, n° 66 ad art. 30). Enfin, une autorité ne peut sanctionner un refus d'emploi que si elle a établi clairement le salaire qui a été proposé (TF C 407/00 du 16 octobre 2001 consid. 3c). Dans l'arrêt précité, il n'était pas établi si l'employeur potentiel avait offert à la personne en recherche d'emploi le salaire minimum prévu par la convention collective de travail, différents montants ressortant du dossier de la cause.

E. 3

En tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas, la Cour de céans doit d'abord vérifier si l'emploi proposé peut être qualifié de convenable (cf. arrêts PS 2014.0041 du 25 novembre 2014; PS.2009.0090 du 14 mai 2010 et les réf. citées). a) Dans son recours, le

recourant allègue en particulier que l'employeur potentiel n'est jamais entré en matière sur la question du salaire, malgré ses nombreuses demandes; le salaire devait donc se situer bien en dessous de la somme de 2'250 francs bruts par mois, avancée par l'ORP pour un taux de 50%. En l'espèce, les allégations de l'ORP sont corroborées par la fiche "Plasta" de l'ORP, mentionnant que le poste était au minimum à 50% et que le salaire minimum était de 2'250 francs. Aucun autre montant ne ressort du dossier. Par ailleurs, l'attitude du recourant tend plutôt à démontrer qu'il n'y avait rien à redire quant au montant du salaire, au moment où il s'est annoncé auprès de l'employeur potentiel. En effet, le recourant ne s'est plaint du fait que l'employeur ne lui avait pas indiqué le montant du salaire, malgré ses nombreuses demandes et que celui-ci devait être bien en dessous des 2'250 francs avancés par l'ORP que dans son recours du 3 novembre 2014 devant la Cour de céans. Quoiqu'il en soit, les seuls doutes manifestés par le recourant quant au salaire effectif, pourtant indiqué à 2'250 francs, n'apparaissent pas encore de nature à retenir que le travail proposé n'aurait pas été convenable. Il convient ensuite d'examiner si ce montant respecte la réglementation applicable en la matière. La Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et peut être dénoncée au plus tôt pour le 31 décembre 2015 (art. 3 CCNT). Elle entre en application ici (art. 1 CCNT). Elle prévoit des salaires minimaux à son art. 10. Pour l'année 2014, ces salaires ont été adaptés. Les collaborateurs ayant 18 ans révolus, disposant d'un Certificat fédéral de capacité (CFC) (catégorie IIIa), doivent ainsi toucher, au minimum, par mois, 4'108 francs bruts et s'ils ont en plus suivi une formation professionnelle continue spécifique de 6 jours, 4'208 francs bruts (catégorie IIIb). Les collaborateurs, ayant réussi un examen professionnel au sens de l'art. 27 lit. a de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), doivent de leur côté toucher un salaire mensuel minimal de 4'810 francs bruts (catégorie IV). On constate ici que le recourant est au bénéfice d'un Certificat d'aptitude professionnelle de cuisinier décerné en France, qui équivaut, au vu du dossier, au CFC de cuisinier délivré en Suisse. Il est en outre notamment détenteur d'un Certificat de capacité de cafetier – restaurateur – hôtelier pour établissement important. La formation pour obtenir ce certificat, dont les cours sont dispensés par Gastrovaud, s'étale sur plus de 6 jours. Il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait réussi un examen professionnel fédéral au sens de l'art. 27 lit. a LFPr. Il entre dès lors dans la catégorie IIIb précitée et serait en droit de percevoir, en 2014, un salaire minimum de 4'208 francs bruts par mois, à 100%. Par conséquent, il n'y a rien à redire quant au salaire mensuel brut de 2'250 francs proposé pour un 50%. Il faut donc retenir que l'emploi en cause était convenable de ce point de vue, au sens de l'art. 16 LACI. b) Le recourant allègue encore que le taux d'activité aurait été incertain, l'employeur potentiel ayant même indiqué un taux fluctuant qui pouvait descendre en dessous d'un 50%; le salaire résultant d'un tel emploi à temps partiel ne lui aurait pas permis de subvenir à ses besoins. L'ORP, puis l'autorité intimée, ont considéré de leur côté que le poste était bien à 50%, se fiant sur ce point aux déclarations de l'employeur potentiel, retranscrites dans la fiche "Plasta". Selon cette fiche, "le De a décliné l'offre, ne l'intéresse pas à 50% de plus doit prendre les transports publiques [sic]". En l'espèce, même s'il fallait admettre la version du recourant, le travail resterait convenable. En effet, il n'est pas établi que le taux d'activité annoncé serait d'emblée inférieur à un taux de 50%, ni que le salaire qui aurait été proposé pour cette activité aurait été inférieur à son forfait RI. Même à supposer que tel soit le cas, il n'est pas établi que le fait d'accepter cet emploi à temps partiel l'aurait privé de tout ou partie des prestations du RI, le mettant dans une situation financière moins bonne que s'il émargeait entièrement à l'aide sociale. c) Le recourant se prévaut

également du fait qu'il aurait dû prendre les transports publics pour se rendre de 1***** à 2*****, ce qui lui aurait coûté cher. Une telle distance n'est manifestement pas déraisonnable et ne saurait remettre en question le caractère convenable de l'emploi proposé. Il n'est en outre pas démontré que le salaire proposé par l'employeur potentiel n'aurait pas été à même de couvrir les frais de transport du recourant. d) Le recourant fait enfin valoir que l'employeur lui a proposé de travailler à l'essai durant une journée, sans être rémunéré, ce qui est honteux. L'autorité intimée indique qu'il est courant qu'un employeur demande à un candidat, avant de l'engager, de travailler gratuitement durant une journée, afin de pouvoir déterminer si celui-ci sera en mesure d'accomplir les tâches requises. Il n'y a pas lieu de tenir compte de ce motif. Il ressort en tout cas du dossier que le recourant a déjà accepté ce mode de faire. Selon le dossier, il lui a même été expressément indiqué de ne pas hésiter à proposer ses services pour effectuer une, voire deux journées d'essai, chez un employeur potentiel, dans la mesure où le recourant dévoile "son réel potentiel sur le terrain". Au vu des éléments qui précèdent, il faut retenir que l'emploi en cause était convenable au sens de l'art. 16 LACI.

E. 4

Reste à déterminer si le recourant a bien refusé l'emploi offert. Le recourant conteste ce refus. Force est toutefois de constater qu'il a fait mention, dans ses différentes lettres, de plusieurs désavantages que comportait, à son sens, cet emploi. Dans la mesure où il a fait état de ces critiques à l'employeur, notamment en ce qui concerne le taux d'occupation et la question des déplacements, ce dernier pouvait raisonnablement en déduire un certain manque de motivation à accepter le poste offert. Un tel comportement a assurément contribué à ce que l'employeur ne l'engage pas, ce qui doit en définitive être assimilé à un refus. A cela s'ajoute son refus de travailler gratuitement pendant un jour d'essai. Au vu de ces éléments, il convient de retenir que le recourant a refusé un emploi convenable de façon injustifiée. Un tel refus constitue une faute grave justifiant une sanction (cf. consid. 2c ci-dessus).

E. 5

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. a) 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 LASV (art. 23b LEmp). L'art. 12b al. 1 du règlement du 7 décembre 2005 d'application de la LEmp (RLEmp; RSV 822.11.1) dispose: " Art. 12b Manquements et réduction des prestations (Art. 23b LEmp) 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. 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, contrairement à ce qu'a

invoqué le recourant (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 un arrêt du 11 septembre 2013 (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. Dans un arrêt du 24 novembre 2014, le Tribunal a retenu que la recourante ne se trouvait pas en situation de véritable "récidive". En effet, l'arrêt du Tribunal, qui avait confirmé une première sanction infligée à la recourante, était postérieur aux manquements qui faisaient l'objet de la procédure en cours. Il a donc réduit la durée de la sanction de 6 à 4 mois en maintenant le taux de 25% (PS.2014.0090). Dans un autre arrêt du 4 mai 2015 (PS.2014.0106), il a considéré que l'autorité intimée n'avait justifié le taux de 25% et la durée de 6 mois par aucun élément et n'avait établi aucun historique d'éventuelles sanctions antérieures; il ne ressortait ainsi pas du dossier qu'elle ait procédé à une pesée des différents éléments pour aboutir à ce résultat. Il a donc maintenu le taux de réduction de 25% pour refus d'emploi convenable, mais réduit la durée de la sanction à deux mois puisque le recourant ne pouvait être qualifié de récidiviste. Enfin, dans un arrêt du 25 novembre 2014 (PS.2014.0041), le Tribunal a allégé la sanction infligée pour un refus d'emploi convenable, en réduisant sa durée à 3 mois, tout en maintenant le taux de 25%, compte tenu de l'absence d'antécédent de l'intéressée. En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que le recourant ait déjà été sanctionné par l'ORP pour d'autres manquements. En effet, le SDE a annulé, le 5 septembre 2011, la décision de l'ORP ayant suspendu le droit du recourant à obtenir l'indemnité de chômage pour refus d'emploi injustifié. Par ailleurs, le recourant a fait l'objet de deux avertissements en 2013, l'un pour absences injustifiées à une mesure de réinsertion et l'autre pour omission d'annoncer une baisse de loyer. L'ORP n'a pas non plus sanctionné le recourant qui avait oublié de se rendre à un rendez-vous. Hormis ces quelques écarts, le recourant semble toujours s'être comporté de manière correcte et a pleinement respecté les consignes de l'ORP. Il ne se trouve donc pas dans la situation précitée de l'arrêt du 11 septembre 2013 (PS.2013.0063) où l'intéressée avait déjà été sanctionnée à cinq reprises. L'autorité intimée n'a du reste pas justifié le taux de la réduction et la durée de 6 mois par l'existence d'une sanction antérieure. Compte tenu de ces circonstances, la sanction infligée apparaît disproportionnée dans sa durée et sera réduite à 3 mois, ce qui correspond, tout bien pesé, à la jurisprudence mentionnée ci-dessus.

E. 6

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours est partiellement admis, la décision contestée étant réformée en ce sens que la réduction de 25% du forfait mensuel d'entretien du recourant est réduite à 3 mois. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais de justice (art. 4 al. 3 du Tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015 – TFJDA; RSV 173.36.5.1), ni d'allouer de dépens, le recourant n'étant pas assisté par un mandataire professionnel (cf. art. 55 LPA-VD).