

## **VD\_OMNI PS.2016.0016 vom 3. August 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-08-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2016.0016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2016.0016)

FR: VD\_OMNI PS.2016.0016 du 3 août 2016

IT: VD\_OMNI PS.2016.0016 del 3 agosto 2016

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_/Service de l'emploi Instance juridique chômage, Office régional de placement de Morges, Centre social régional de Morges-Aubonne-Cossonay | Refuse sans excuse valable une mesure de réinsertion professionnelle le bénéficiaire du RI qui prétend, sans parvenir à en apporter la preuve, que la mesure proposée serait nuisible à sa santé puisqu'elle serait de nature à le mettre en contact avec des personnes avec lesquelles il était en conflit lors d'un précédent emploi qu'il avait dû quitter. Si une sanction est justifiée dans son principe, elle doit être réduite au minimum prévu par l'art. 12b al. 3 RLEmp, soit une réduction de 15 % du forfait mensuel du RI pendant deux mois, car il s'agit du premier manquement du recourant en presque 3 ans. Recours partiellement admis.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

a) 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 professionnelle des demandeurs d'emploi (art. 1 al. 2 let. b et c 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 (art. 13 al.

#### **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**

La décision de réduction des prestations est appliquée sans délai. L'exécution de la réduction est caduque si elle n'a pas pu débiter 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 (arrêts PS.2014.0090 du 14 novembre 2014 consid. 4a, PS.2014.0035 du 11 juin 2014 consid. 2, ainsi que les références citées). b) Les mesures cantonales d'insertion professionnelle étant octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues 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; art. 24 al. 2 LEmp), on peut se référer à la LACI et à la jurisprudence y relative pour déterminer quels sont les motifs qui peuvent justifier l'abandon d'une mesure d'insertion professionnelle (cf. PS. 2014.0101 du 13 avril 2015, consid. c et la réf. citée), respectivement son refus. Aux termes de l'art. 64a al. 1 let. a et al. 2 LACI, l'assignation à l'exercice d'un emploi temporaire qui entre dans le cadre de programmes organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif est régie

par les critères définissant le travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Suivant cette dernière disposition, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. Tout autre motif invoqué en vue de refuser un programme d'emploi temporaire n'est donc pas valable. En particulier, la liberté de choisir sa profession n'existe pas lors de l'assignation à une mesure d'emploi (ATF C 249/02 du 1<sup>er</sup> octobre 2003). c) En l'espèce, le recourant a été assigné à participer à une mesure de réinsertion professionnelle qu'il a refusée au motif qu'elle serait nuisible à sa santé puisqu'elle serait de nature à le mettre en contact avec des personnes avec lesquelles il était en conflit lorsqu'il travaillait à l'Y.\_\_\_\_\_. Si le recourant entend se prévaloir de son état de santé pour refuser une mesure, il doit disposer d'un certificat médical duquel on peut déduire que la mesure en question ne lui convient pas. Un tel certificat doit apporter en outre un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement ou, ayant été établi à temps, il ne faut pas qu'il soit fourni tardivement par l'assuré (arrêt PS.2010.0062 du 25 février 2011, consid. 1 bb et la doctrine citée). En l'occurrence, le recourant a produit un certificat médical du 10 septembre 2013, dont il résulte qu'il était important pour lui de pouvoir changer d'employeur, qui se trouvait à l'époque être l'Y.\_\_\_\_\_, afin de poursuivre une activité professionnelle dans de bonnes conditions qui n'influaient pas sur son état somatique et psychique. Relatif à la période durant laquelle le recourant était employé par l'Y.\_\_\_\_\_, le certificat n'atteste en rien que l'activité de collaborateur de vente externe qui lui était proposée au sein de la société coopérative Z.\_\_\_\_\_ était contre-indiquée pour des motifs médicaux. Le recourant fait ensuite valoir que, comme il était médicalement contre-indiqué pour lui de travailler pour l'Y.\_\_\_\_\_, une activité au sein de la société coopérative Z.\_\_\_\_\_ nuirait également à sa santé puisqu'en réalité les deux entités se confondraient et qu'il s'agirait, dans les faits, du même employeur. Le recourant craignait d'y rencontrer les personnes avec lesquelles il était en conflit lorsqu'il travaillait pour l'Y.\_\_\_\_\_. A ce sujet, le recourant a produit un lot de pièces dont il ressort que la société coopérative Z.\_\_\_\_\_, de même que l'Y.\_\_\_\_\_ et une troisième entité, la Fondation A.\_\_\_\_\_, avaient fondé l'association B.\_\_\_\_\_, qui a pour objectif d'accompagner la réinsertion de personnes bénéficiaires du RI en recherche d'un emploi durable. Le recourant précise qu'alors qu'il occupait la fonction de délégué du personnel au sein de l'Y.\_\_\_\_\_, il avait été en conflit avec son directeur, C.\_\_\_\_\_. Ce dernier aurait des liens avec le dénommé D.\_\_\_\_\_, administrateur-président de la société coopérative Z.\_\_\_\_\_, organisatrice de la mesure litigieuse, lorsqu'ils étaient respectivement administrateur et membre du comité de l'association B.\_\_\_\_\_. A bien suivre le recourant, on retient qu'en réalité il y avait une personne avec laquelle il était en conflit lorsqu'il a dû quitter l'Y.\_\_\_\_\_ en 2013 et qu'il s'agissait du directeur de l'époque, C.\_\_\_\_\_. On retient également que ce conflit était à mettre en lien avec la fonction de délégué du personnel que le recourant occupait à l'époque. Or, il ne s'agit plus pour le recourant d'occuper cette fonction désormais, mais d'effectuer une mesure de réinsertion limitée à la période du 12 octobre 2015 au 11 janvier 2016 comme collaborateur de vente externe qui plus est au sein de l'entité Z.\_\_\_\_\_. Ensuite, le recourant n'établit nullement que, comme il le prétend, la société coopérative Z.\_\_\_\_\_ et l'Y.\_\_\_\_\_ se confondraient et qu'il s'agirait en réalité du même employeur que celui qu'il avait dû quitter en 2013. Certes, la société coopérative Z.\_\_\_\_\_ et l'Y.\_\_\_\_\_ se sont associées à une troisième entité pour créer B.\_\_\_\_\_, mais on ne peut déduire de ce rapprochement qu'il

s'agirait du même employeur pour le recourant. En effet, on a affaire à des entités juridiques distinctes, qui collaborent peut-être mais ne se confondent pas. Le recourant n'établit pas davantage qu'en acceptant la mesure, il se trouverait à nouveau en présence de C.\_\_\_\_\_. En effet, l'extrait du registre du commerce produit par le recourant ne mentionne pas que ce dernier serait l'un des administrateurs de cette entité et le recourant ne prétend pas qu'il y travaillerait. Enfin, le recourant semble craindre que D.\_\_\_\_\_, actuel administrateur-président de la société coopérative Z.\_\_\_\_\_, ne lui porte préjudice sur le plan de la santé, du fait que celui-ci aurait pendant un certain temps côtoyé C.\_\_\_\_\_ à la tête de l'association B.\_\_\_\_\_. Or, le recourant n'apporte pas d'élément concret qui viendrait corroborer ces craintes. En définitive, le recourant échoue à établir que la mesure proposée ne convenait pas à son âge, à sa situation personnelle ou à son état de santé. C'est donc à juste titre que l'ORP et le SDE ont retenu que le recourant avait refusé sans excuse valable une mesure de réinsertion professionnelle. La sanction est ainsi justifiée quant à son principe. Elle s'avère excessive en revanche dans sa quotité, car si la faute consistant à ne pas se soumettre à une mesure d'insertion professionnelle n'est en soi pas négligeable, il s'agit du premier manquement du recourant depuis le 27 novembre 2013. Compte tenu de ces circonstances, une réduction de 15 % du forfait mensuel pour une période de deux mois, correspondant au minimum prévu par l'art. 12 al. 3 RLEmp s'avère adéquate. 2. 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 recourant de 15 % est limitée à deux mois. L'arrêt est rendu sans frais ni dépens.

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