

VD_OMNI PS.2016.0058 vom 8. Dezember 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-12-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2016.0058

FR: VD_OMNI PS.2016.0058 du 8 décembre 2016

IT: VD_OMNI PS.2016.0058 del 8 dicembre 2016

Regeste

A. _____/Service de l'emploi Instance juridique chômage, Office régional de placement de Lausanne | Recours contre la décision du SDE confirmant la réduction du forfait RI de la recourante de 15% pendant 4 mois au motif que la mesure d'insertion professionnelle à laquelle elle a été assignée par l'ORP a dû être interrompue. Renvoi fautif compte tenu de nombreuses arrivées tardives et de deux absences injustifiées, survenues en dépit d'un premier avertissement. Admission partielle du recours et durée de la sanction réduite à 3 mois vu qu'il s'agit du premier manquement de la recourante.

Erwägungen

E. 1

LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Le litige porte sur la réduction du forfait mensuel d'entretien de la recourante de 15% pendant quatre mois au motif qu'elle a été renvoyée par sa faute d'une mesure d'insertion professionnelle à laquelle elle avait été assignée. a) La loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11) a notamment pour but d'encourager l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi (art. 1 al. 2 let. c LEmp). Elle institue, à son art. 2 al. 2 let. a, 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 850.051). 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 œuvre pour favoriser leur retour à l'emploi; ils sont dans ce cadre soumis aux mêmes devoirs que les demandeurs d'emploi pris en charge par la loi fédérale du 25 juin 1982 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 le leur enjoint, ils ont notamment l'obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle qui leur sont octroyées (art. 23a al. 2 let. a LEmp). Aux termes de l'art. 24 LEmp, les mesures cantonales d'insertion professionnelles visent à améliorer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi et à favoriser le retour en emploi par des activités qualifiantes servant la concrétisation d'un projet professionnel réaliste (al. 1). Elles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI (al. 2). Selon l'art. 59 LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage (al. 1).

Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Elles ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à leur permettre leur réinsertion rapide et durable, de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le risque de chômage de longue durée, et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (al. 2; cf. aussi arrêt PS.2016.0001 du 20 avril 2016 consid. 2a). b) 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 du RI (art. 23b LEmp). Ces dernières sont réduites sans procédure d'avertissement préalable en cas notamment de refus, abandon ou renvoi d'une mesure d'insertion professionnelle, conformément à l'art. 12b al. 1 let. c du règlement du 7 décembre 2005 d'application de la LEmp (RLEmp; RSV 822.11.1). 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 deux à douze mois (art. 12b al. 3 RLEmp). Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (cf. arrêt PS.2015.0082 du 25 septembre 2015 consid. 2b, et les références citées). c) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible; parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables. Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (cf. ATF 135 V 39 consid. 6.1, et les références citées). d) En l'espèce, l'organisatrice de la mesure a rapporté que la recourante s'était fréquemment présentée sur son lieu de travail avec dix à quinze minutes de retard et qu'elle n'avait pas justifié deux absences des 8 et 16 mars 2016 et une arrivée tardive à son cours de français le 9 mars 2016. Ce faisant, l'intéressée n'a pas respecté les conditions de participation à la mesure, qui lui ont pourtant été rappelées lors de son engagement et au moment du premier avertissement. L'explication de la recourante selon laquelle elle aurait été malade, mais aurait préféré assister à son cours de français plutôt que d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat, ne convainc pas. Il sied d'ailleurs de relever que l'intéressée aurait à tout le moins pu signaler son absence à son responsable par téléphone, ce qu'elle n'a pas fait. Au demeurant, cinq jours seulement après avoir reçu le premier avertissement, la recourante a fait savoir à son responsable qu'elle ne se présenterait pas à la mesure le lendemain. Elle savait pourtant qu'un nouveau manquement serait susceptible d'y mettre fin. Force est ainsi d'admettre que les rapports de travail ne pouvaient pas être maintenus et que la recourante, qui n'a pas su tirer le bénéfice de la mesure, a été renvoyée par sa faute. La recourante affirme qu'elle se serait toujours montrée ponctuelle et que son renvoi aurait en réalité été provoqué par son responsable et sa professeure de français, qui auraient cherché à l'évincer de la mesure afin de la faire sanctionner. On conçoit toutefois mal que des intervenants sociaux aient voulu lui nuire, et on ne voit d'ailleurs pas pour quel motif. Bien au contraire, l'avertissement du 9 mars 2016 et la lettre du 16 mars 2016 mentionnent expressément que la fin de la mesure fait suite au comportement de la recourante. Cette dernière admet du reste dans sa réplique qu'elle n'a "pas été plus qu'une ou deux fois en retard au travail", ce qui nuance ses précédents propos selon lesquels tel n'aurait jamais été le cas. On ne saurait

ainsi retenir sa version des faits. Sous l'angle de la vraisemblance prépondérante, il s'impose de retenir que la recourante a effectivement violé les consignes et le règlement de l'organisatrice de la mesure. C'est dès lors à juste titre que l'autorité intimée a retenu que le renvoi de la recourante devait lui être imputé et qu'il se justifiait de réduire ses prestations financières du RI. La sanction infligée est ainsi justifiée quant à son principe. Elle s'avère en revanche excessive dans sa quotité, car si la faute consistant à se faire renvoyer d'une mesure d'insertion professionnelle n'est en soi pas négligeable, il s'agit du premier manquement de la recourante depuis qu'elle est assistée par l'ORP dans ses démarches pour trouver un emploi. Compte tenu de ces circonstances, une réduction du forfait mensuel d'entretien de 15% pour une période de trois mois paraît adéquate.

E. 3

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 d'entretien de la recourante est limitée à trois mois. L'arrêt est rendu sans frais, la procédure dans les affaires de prestations sociales étant gratuite (art. 4 al. 3 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative – TFJDA; RSV 173.36.5.1). N'étant pas assistée par un mandataire professionnel, la recourante n'a pas le droit à des dépens (art. 55 al. 1, 91, 99 LPA-VD).

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