

VD_OMNI PS.2017.0046 vom 31. Juli 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-07-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2017.0046

FR: VD_OMNI PS.2017.0046 du 31 juillet 2017

IT: VD_OMNI PS.2017.0046 del 31 luglio 2017

Regeste

A. _____/Service de l'emploi Instance juridique chômage, Office régional de placement de Lausanne | Bénéficiaire du RI sanctionné d'une réduction de son forfait de 25 % durant 2 mois pour ne pas avoir adressé sa candidature à un potentiel employeur. Certes, il semble que l'intéressé a bien adressé un courriel à l'employeur concerné, qui n'a cependant rien reçu. Or, le recourant aurait dû se montrer vigilant et ne pas envoyer un volume trop important de pièces jointes, et activer, pour son message, la fonction "accusé de réception" afin de s'assurer de la bonne réception du courriel. A tout le moins, il aurait dû appeler l'employeur concerné quelques jours plus tard afin de s'assurer qu'il avait bien reçu son dossier. En négligeant de prendre ces mesures de précaution simples et usuelles, il a fait preuve d'un comportement assimilable à un refus d'emploi. La sanction est également justifiée dans sa quotité, dès lors que le recourant a laissé planer un flou certain sur sa candidature, et qu'il a déjà fait l'objet d'autres sanctions. Rejet du recours. Recours au Tribunal fédéral retiré sans frais (8C_615/2017 du 27 mars 2018).

Erwägungen

E. 1

Le recours est déposé dans les formes et délais prescrits par la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

Est litigieuse la réduction de 25 % du forfait mensuel pendant deux mois infligée au recourant – au bénéfice du RI – au motif qu'il n'a pas démontré avoir envoyé sa postulation. a) Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, la loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 (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). L'art. 23a al. 2 LEmp prévoit qu'il incombe en particulier aux demandeurs d'emploi 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 l'obligation de participer aux mesures d'insertion professionnelle qui leur sont octroyées (a), participer aux entretiens de conseil et de contrôle, ainsi qu'aux réunions d'information (b), et fournir les renseignements et documents permettant de juger s'ils sont aptes au placement ou si le travail proposé est convenable (c). Ces obligations ressortent également de l'art. 17 al. 3 LACI. Selon la jurisprudence relative à l'art. 30 al. 1 let. d LACI, il y a refus d'emploi non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31; ATF 122 V 34 consid. 3b; cf. aussi TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2 et les références citées). La négligence est également punissable (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève-Zurich-Bâle 2014, ad art. 30 n.15).

b) Dans un premier temps, la Cour de céans doit 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). Le recourant a une formation d'agent d'exploitation ; il dispose en outre de plusieurs expériences professionnelles dans ce domaine, tel que cela ressort du dossier, et exerce d'ailleurs actuellement cette activité à 60-70 %. Partant, l'emploi de nettoyeur de locaux qui lui a été proposé par l'ORP doit être considéré comme convenable au sens de l'art. 16 LACI. Au demeurant, le recourant ne conteste pas que la proposition d'emploi litigieuse puisse être considérée comme un emploi convenable au vu de son expérience professionnelle. Il soutient cependant avoir adressé sa candidature en temps utile à B. _____, par courrier postal et par voie électronique, et avoir ainsi tout mis en oeuvre pour obtenir cet emploi. Il y a donc lieu d'examiner si son comportement doit être assimilé à un refus d'emploi.

c/aa) Selon la proposition d'emploi transmise au recourant le 22 novembre 2016, le recourant devait envoyer son dossier de candidature par courrier électronique ou par courrier dans un délai échéant le 24 novembre 2016. Le 22 novembre 2016, il a indiqué à l'ORP qu'il avait envoyé sa candidature et produit une copie du courriel envoyé. Sa conseillère ORP lui a ensuite demandé de lui transmettre son courriel par voie électronique afin qu'elle puisse en ouvrir les pièces jointes. On ne sait pas, à lecture du dossier, si le recourant a répondu à cette demande. Ensuite, dans son rapport de preuves des recherches personnelles pour le mois de novembre 2016, le recourant a mentionné avoir adressé sa candidature à B. _____ le 30 novembre 2016. Après avoir appris que la société B. _____ n'avait reçu aucune candidature de la part du recourant, l'ORP a interpellé le recourant et lui a imparté un délai de 10 jours pour se déterminer, l'informant que son attitude était assimilée à un refus d'emploi, qui pourrait constituer une faute et conduire à la réduction de ses prestations RI. Le recourant s'est alors déterminé le 17 janvier 2017, indiquant qu'il avait également postulé par lettre, et a produit, en plus des éléments déjà fournis, une lettre de motivation datée du 22 novembre 2016. Dans son recours auprès du SDE, le recourant a fait valoir qu'il avait envoyé sa candidature par courriel et par courrier postal. Il a alors en outre produit une copie de capture d'écran montrant le dossier "éléments envoyés" de sa boîte e-mail, sur laquelle figure le courriel du 22 novembre 2016 à B. _____. A l'appui de son recours, le recourant soutient également avoir envoyé sa postulation par courriel et par voie postale. Il estime avoir démontré qu'il avait tout fait pour obtenir cet emploi.

bb) Le fardeau de la preuve de la notification d'un acte et de sa date incombe en principe à la partie qui entend s'en prévaloir pour en tirer une conséquence juridique. S'agissant plus particulièrement de la notification d'un acte par courrier ordinaire, elle doit être au moins

établie au degré de la vraisemblance prépondérante requis en matière d'assurances sociales. Selon le principe de la vraisemblance prépondérante, un fait est considéré comme établi lorsqu'il est non seulement possible, mais qu'il correspond encore à l'hypothèse la plus vraisemblable parmi toutes les possibilités du cours des événements, compte tenu d'indices ou de l'ensemble des circonstances (ATF 124 V 402 consid. 2, 121 V 6 consid. 3b). Ainsi, la partie supporte les conséquences de l'absence de preuve - respectivement de vraisemblance prépondérante - en ce sens que si la notification ou sa date sont contestées et qu'il existe effectivement un doute à ce sujet, il y a lieu de se fonder sur les déclarations du destinataire de l'envoi (ATF 103 V 63 consid. 2a; PS.2007.0062 du 26 juillet 2007, consid. 2). Dans un cas où était litigieux l'envoi à l'ORP de preuves de postulations, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (Casso) a considéré que la production d'une impression d'écran d'un message électronique et de la copie du formulaire de recherches d'emploi ne suffisait pas à prouver la réception, donc la remise d'un envoi en temps utile. De ce fait, l'envoi d'un courriel sans autre opération est assimilable à une lettre simplement affranchie, et le candidat aurait dû activer, pour ce message, la fonction "accusé de réception" de sa messagerie électronique, ce qui lui permettrait d'en démontrer la réception (arrêt Casso ACH 179/15 – 24/2016 du 19 janvier 2016 consid. 5). Plus récemment, la CDAP a considéré, s'agissant d'un demandeur d'emploi qui avait mal retranscrit l'adresse e-mail de l'employeur auprès duquel il devait postuler, qu'il aurait dû se montrer particulièrement vigilant en rédigeant et en envoyant son courrier électronique et que l'on pouvait attendre de lui qu'il contacte l'employeur quelques jours plus tard afin de s'assurer que ce dernier avait bien reçu son dossier de candidature et de montrer son intérêt pour le poste. En négligeant de prendre ces mesures de précaution simples et usuelles, il avait fait preuve d'un comportement assimilable à un refus d'emploi (PS.2016.0044 du 19 janvier 2017 consid. 2c). cc) En l'occurrence, force est de constater que les explications du recourant s'agissant de sa candidature auprès de B._____ ont varié en cours de procédure. Il a d'abord indiqué avoir envoyé sa candidature le 22 novembre 2017. On relèvera que la copie d'e-mail produite comprend une erreur dans son intitulé d'envoi ("massage envoyer" au lieu de "message envoyé"), mais surtout inclut un nombre important de pièces jointes, ce qui est susceptible d'empêcher la bonne transmission d'un courriel en raison de son volume. Ensuite, dans son rapport de postulations pour le mois de novembre, le recourant a mentionné que sa candidature datait du 30 novembre, ce qui implique que sa candidature aurait été tardive dès lors qu'il disposait d'un délai au 24 novembre pour l'envoyer. Lorsque l'ORP l'a interpellé sur le fait que l'employeur concerné n'avait rien reçu, le recourant a soudain soutenu avoir effectué sa demande par écrit également, et a produit une lettre de motivation standard datée du 22 novembre 2016. Les éléments précités laissent penser que le recourant a effectivement envoyé un courriel à B._____ le 22 novembre 2016. Toutefois, vu le caractère fondamental pour un demandeur d'emploi de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent (cf. TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2), le recourant aurait dû se montrer particulièrement vigilant en rédigeant et en envoyant son courrier électronique, en s'assurant de ne pas envoyer un volume trop important de pièces jointes et en activant, pour ce message, la fonction "accusé de réception" de sa messagerie électronique. Par ailleurs, on pouvait attendre de lui qu'il contacte l'employeur quelques jours plus tard afin de s'assurer que ce dernier avait bien reçu son dossier de candidature et de montrer son intérêt pour le poste. En négligeant de prendre ces mesures de précaution simples et usuelles, il a fait preuve d'un comportement assimilable à un refus d'emploi. La sanction est ainsi justifiée

quant à son principe. Il reste à examiner sa quotité.

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." Selon la jurisprudence de la Cour de céans, 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. La violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable constitue en principe une faute grave, qui justifie une sanction plus lourde que d'autres manquements aux devoirs imposés par l'art. 23a LEmp. La Cour de céans a ainsi jugé qu'une réduction de 25% pendant deux à quatre mois était suffisante pour sanctionner le manquement et réformé les décisions attaquées dans ce sens (PS.2014.0041 du 25 novembre 2014, PS.2014.0106 du 4 mai 2015 et PS.2014.0090 du 24 novembre 2014). Dans un cas où le recourant sans antécédents avait refusé un emploi convenable au motif qu'aucun contrat écrit ne lui avait été soumis, la Cour de céans a jugé excessive une réduction de 25 % durant six mois et l'a réduite au minimum légal de deux mois (PS.2014.0106 précité). La Cour de céans a ramené de six à trois mois la réduction de 25 % du forfait RI d'une candidate ayant refusé un emploi mais dont les circonstances atténuaient la faute dès lors notamment que c'était son premier manquement et qu'elle avait souffert de problèmes de santé récurrents durant la période litigieuse (PS.2014.0041 précité consid. 4). Dans le cas d'un bénéficiaire du RI qui, par son comportement, avait fait échouer les pourparlers en vue de la conclusion d'un contrat de travail pour un poste que lui avait assigné l'ORP, la CDAP avait considéré que la faute commise devait être qualifiée de grave, l'attitude de la recourante devant être assimilée à un refus d'emploi, mais a réduit la réduction du RI de 25% pendant 6 mois à 4 mois (PS.2014.0090 précité). c) En l'espèce, il convient de tenir compte à décharge que le recourant n'a pas délibérément refusé l'emploi qui lui a été assigné. En revanche, à charge du recourant, on relèvera qu'il a laissé planer un flou certain sur cette candidature (cf. supra consid. 3c/cc), et qu'il ne s'agit pas de la première sanction prononcée à son encontre, dès lors qu'il faisait déjà l'objet d'une sanction prononcée le 19 novembre 2016 pour ne pas avoir présenté suffisamment de candidatures au mois d'octobre 2016. En outre, l'autorité intimée a ramené à la durée minimale de 2 mois la sanction qui avait été prononcée par l'ORP pour

E. 6

mois. On ne distingue par ailleurs pas de circonstances particulières susceptibles de faire apparaître la sanction comme excessivement rigoureuse. Il sied en effet de relever que la sanction ne porte pas atteinte au noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, du forfait pour l'entretien et qu'elle est appliquée pour une durée limitée. Ainsi, tout bien considéré et compte tenu notamment de la gravité de la faute commise, une sanction de 25

% du forfait RI du recourant pendant la durée minimale de deux mois prévue par la loi, apparaît adéquate et conforme à la casuistique. 4. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Il est statué sans frais (art. 4 al. 3 du Tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [RSV 173.36.5.1]) ni dépens (art. 55 a contrario , 91 et 99 LPA-VD).

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