

VD_OMNI PS.2017.0051 vom 29. Dezember 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2017.0051

FR: VD_OMNI PS.2017.0051 du 29 décembre 2017

IT: VD_OMNI PS.2017.0051 del 29 dicembre 2017

Regeste

A. _____/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de Lausanne | Confirmation, sur le principe et la quotité, de la réduction de 15 % du forfait RI infligée durant deux mois au recourant, qui travaille à temps partiel comme employé d'entretien, pour avoir abandonné sans motif valable une mesure d'insertion professionnelle le premier jour. Contrairement à ce qu'affirme le recourant, l'ORP ne l'a pas assigné à une mesure à temps plein, mais à une mesure destinée à compléter son emploi pour aboutir à un taux d'activité de 100 % au total. L'accumulation de deux activités pouvait certes poser des difficultés d'organisation, mais il s'agissait d'une situation provisoire. Il n'appartenait pas au recourant de décider de l'opportunité et de l'utilité de la mesure, mais bien plutôt de se préoccuper de sa coordination par rapport à son travail à temps partiel directement avec l'organisateur. Cas limite, vu le contexte d'augmentation du taux d'activité dans lequel se trouvait le recourant. Recours rejeté.

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

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 œuvre 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). Selon l'art. 24 LEmp, les mesures cantonales d'insertion professionnelle 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. L'art. 23a al. 2 LEmp précise qu'elles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI. On peut dès lors se référer à cette loi et à la jurisprudence la concernant pour déterminer quels sont les motifs qui peuvent justifier l'abandon d'une mesure d'insertion professionnelle (arrêts PS.2011.0027 du 3 octobre 2011 et PS.2010.0062 du 25 février 2011). Les programmes d'insertion font partie des mesures cantonales d'insertion professionnelle prévues par la LEmp (art. 26 al. 1 let. f LEmp). Aucune disposition légale ni réglementaire ne donne à l'assuré le droit de choisir librement la mesure d'insertion professionnelle qu'il préfère (PS.2014.0086 du 12 février 2015; PS.2009.0052 du 16 février 2010). Il y a un motif valable de ne pas se rendre à une mesure de formation, au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, lorsque la fréquentation de cette mesure n'est pas réputée convenable. Tel peut être le cas par exemple lorsque les circonstances personnelles (situation personnelle ou familiale) ou l'état de santé de l'assuré ne lui permettent raisonnablement pas de suivre la mesure en question. A cet égard, s'appliquent les critères fixés à l'art. 16 al. 2 LACI relatifs à la notion de travail convenable (Boris Rubin, Assurance chômage, droit fédéral, survol des mesures de crises cantonales, procédure, 2^{ème} édition, p. 424, et références citées dans PS.2007.0189 du 26 juin 2008). b) En l'occurrence, il est reproché au recourant d'avoir abandonné sans excuse valable une mesure d'insertion professionnelle, organisée du 7 novembre 2016 au 6 février 2017, soit pour une durée de 3 mois. En effet, par courriel du 8 novembre 2016, l'organisateur a indiqué à l'ORP que le recourant s'était présenté le premier jour de la mesure mais l'avait quittée après une dizaine de minutes. Le lendemain, le recourant l'avait contacté par téléphone pour lui signifier qu'il ne pourrait pas participer au programme dès lors qu'il avait un travail, dont il ne connaissait pas les horaires à l'avance. Le recourant se plaint de ce que l'ORP l'a assigné à une mesure à 100 % alors qu'il travaillait déjà à 50 %. Lors de l'audience du 10 novembre 2017, l'autorité intimée et l'ORP ont fait valoir que le recourant était clairement informé du fait que la mesure était destinée à compléter son emploi pour aboutir à un 100 % total, ce que conteste le recourant. Cela étant, on constate que l'ORP avait écrit au recourant, au mois d'octobre 2016, qu'il allait mettre en place un programme temporaire à adapter à ses 25 % d'activité auprès de B._____ "pour obtenir un 100 % au global". Il ressort également du courriel du 11 novembre 2016 de la conseillère ORP du recourant que l'organisateur de la mesure était informé du fait qu'il fallait adapter ses horaires à son emploi du temps professionnel. Cela étant, le 16 novembre 2016, le recourant a expliqué à l'ORP qu'il estimait que sa demande était "inadéquate" et qu'il se voyait "dans l'obligation de refuser cette assignation", qui ne correspondait pas à ses disponibilités. Il en découle que c'est bien le recourant lui-même qui a décidé de ne pas poursuivre la mesure, et non pas l'organisateur qui lui aurait dit que ce n'était plus la peine de venir. Certes, comme le relève le recourant, il avait dûment informé l'ORP que son taux d'activité était de fait supérieur au taux indiqué sur le contrat, et qu'il ne pouvait ainsi pas suivre une mesure d'insertion à plein temps. Néanmoins, il ressort de l'assignation et du courriel l'accompagnant que l'ORP a pris en compte cet élément et en a informé l'organisateur, invitant le recourant à discuter directement avec celui-ci de ses plannings de travail et de l'organisation concrète de la mesure. Quoi qu'il en soit, comme le lui avait indiqué l'ORP, il lui appartenait de régler la question des modalités d'organisation

de la mesure avec l'organisateur directement, afin d'aboutir, en tenant compte de ses horaires effectifs de travail, à un taux d'activité de 100 % au total. En effet, le taux d'activité total pris en charge par l'ORP pour le recourant était de 100 %, de sorte qu'il était tenu, pour pouvoir percevoir le RI à ce taux, d'exercer une activité ou plusieurs activités complémentaires aboutissant à une occupation de 100 %. Le recourant ne saurait ainsi soutenir qu'il était contraint de travailler à 50 % alors que l'objectif fixé avec l'ORP s'élevait alors à 100 %. Le 2 novembre 2016, soit au moment où il a assigné le recourant à participer à la mesure, l'ORP avait uniquement connaissance du contrat conclu par le recourant. Le dernier salaire du recourant, qui correspondait à celui du mois de septembre dès lors que l'attestation de salaire du mois d'octobre n'avait pas encore été établie à la date du 2 novembre 2016, faisait état d'un salaire de 233 fr. 05, selon les déclarations faites par le représentant de l'ORP lors de l'audience du 10 novembre 2016, soit un nombre faible d'heures. Le recourant avait certes dûment informé l'ORP au mois d'octobre que son taux d'activité était en réalité supérieur au taux de 25 % mentionné sur son contrat, mais il n'a fourni aucune preuve à cet égard, tel qu'un planning hebdomadaire (même à posteriori) ou un tableau récapitulatif du nombre d'heures travaillées. Lors de l'audience d'instruction du 10 novembre 2017, le représentant de l'ORP a expliqué que la mesure était organisée par demi-journée et que dans le cas où le recourant devait travailler le matin par exemple, il n'aurait dû se rendre à la mesure que pour sa demi-journée de libre. Certes, l'accumulation de deux activités, en l'occurrence l'une à ***** et l'autre à *****, peut s'avérer compliquée sur le plan organisationnel. Cependant, il s'agissait d'une situation provisoire dès lors que la mesure était destinée à durer jusqu'en février 2017 seulement. Le contrat de travail du recourant était en outre limité à 3 mois, bien qu'il ait été reconduit pour le 1^{er} janvier 2017, à un taux d'activité de 40 %. En outre, la mesure pouvait être interrompue à tout moment si le recourant parvenait à augmenter suffisamment son taux d'activité. On peut se poser la question de l'adéquation de la mesure avec l'expérience et les besoins du recourant, vu les efforts déjà fournis par le recourant et le fait qu'il avait lui-même, par le biais de cours, entrepris des démarches concrètes pour finaliser sa formation. Il avait donc démontré fournir de nombreux efforts pour atteindre l'objectif recherché. Cela étant, on constate que cette mesure avait précisément pour objectif de lui permettre de pratiquer les matières apprises durant sa formation d'agent d'exploitation afin de pouvoir passer les examens pratiques du CFC, qui, comme il le dit lui-même, était son objectif principal. On ne met pas en doute la volonté du recourant de trouver un emploi convenable et à un taux plus élevé, ni la réalité de ses efforts en vue de se former pour la profession d'agent d'exploitation. Néanmoins, le recourant ne pouvait pas décider de l'opportunité et de l'utilité d'une mesure à laquelle il avait été assigné, et qui au demeurant était adéquate, comme on l'a vu. En définitive, en ne se rendant pas au second rendez-vous assigné avec l'organisateur, le recourant n'a pas respecté les exigences de l'art. 23 al. 2 let. a LEmp, bien qu'il s'agisse d'un cas limite, vu le contexte d'augmentation de son taux d'activité dans lequel se trouvait le recourant. Cela signifie qu'il encourt une sanction sous forme d'une réduction des prestations financières du RI (art. 12b al. 2 RLEmp). La sanction infligée est ainsi justifiée dans son principe.

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

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.