

VD_OMNI PS.2018.0030 vom 3. August 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-08-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2018.0030

FR: VD_OMNI PS.2018.0030 du 3 août 2018

IT: VD_OMNI PS.2018.0030 del 3 agosto 2018

Regeste

A. _____ /Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de Lausanne, Centre social régional de Lausanne Service social Lausanne | Recours contre une décision du Service de l'emploi, Instance juridique chômage, réduisant le forfait mensuel d'entretien d'un bénéficiaire du RI en suivi professionnel auprès de l'ORP de 25 % durant 6 mois partiellement admis. Refus d'un emploi convenable confirmé, le recourant n'ayant pas répondu à une assignation de l'ORP estimant qu'il ne possédait pas les formations requises. Le régime du RI prévoit son propre système de sanction et il n'a y pas lieu de se référer à l'art. 45 al. 3 et 4 OACI pour fixer la réduction du forfait mensuel d'entretien. Durée de la réduction du forfait mensuel d'entretien de 25 % réduite de six à trois mois en l'espèce et réforme de la décision attaquée en ce sens.

Erwägungen

E. 1

Le recours a été déposé dans le délai légal (cf. art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]) et il respecte les exigences formelles de recevabilité (cf. art. 79 LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière.

E. 2

Le recourant conteste la réduction de son forfait mensuel d'entretien du RI de 25 % pour une période de six mois qui sanctionne le fait qu'il a refusé un emploi convenable. a) La loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11) institue des mesures cantonales relatives à l'insertion professionnelle, conformément aux règles sur le revenu d'insertion (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. A teneur de l'art. 23a LEmp (al. 1), 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 (al. 2). 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 tout 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 LACI est remplie (cf. à ce sujet ATF 124 V 62 consid. 3b). Tel sera notamment le cas si le travail ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b) ou si le travail ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. 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 let. c et 4 let. b de l'ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI; RS 837.02]; ATF 130 V 125 ; cf. aussi arrêts 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 2.3; 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2; 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 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 122 V 34 consid. 3b p. 38; DTA 2002 p. 58, C 436/00, consid. 1; ATF 130 V 125 consid. 1, publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31; cf. aussi arrêts 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2; 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3; 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 2). 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.; cf. PS.2014.0107 du 12 novembre 2015 consid. 2c; PS.2014.0093 du 14 avril 2015 consid. 2b, et la référence citée). Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont ainsi également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur (cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 66 ad art. 30 LACI). b) En l'occurrence, le recourant admet ne pas avoir répondu à son assignation au motif qu'il n'aurait pas rempli les conditions mentionnées sur l'offre d'emploi. Il a aussi précisé qu'il serait de toute façon refusé pour ce poste, car l'offre stipulait qu'il fallait avoir un CFC d'employé de commerce avec un intérêt marqué pour les nouvelles technologies ou un CFC de médiamaticien avec une excellente maîtrise des tâches administratives ou tout autre formation équivalente. Considérant qu'il n'avait aucune des formations exigées, dès lors qu'il était informaticien de profession, il a conclu que cette attribution d'emploi avait probablement été donnée par erreur par sa conseillère. Il a également indiqué avoir effectué le nombre de recherches d'emploi minimales correspondant à son profil. c) Le tribunal doit en premier lieu vérifier si l'emploi proposé au recourant peut être qualifié de convenable. Dans un second temps, comme le recourant a estimé qu'il allait être de toute manière refusé

ce poste, l'on examinera s'il existe un motif qui puisse justifier, à tout le moins dans une certaine mesure, le refus de cet emploi (cf. arrêts PS.2014.0093 du 14 avril 2015 consid. 3; PS.2014.0041 du 25 novembre 2014 consid. 3, et les références citées). d) L'assignation du 5 septembre 2017 au poste d' "Assistant support technique et administration" contenait la description suivante: "Vos missions - Gérer et optimiser notre ERP (côté utilisateurs) - Prendre en charge la description des procédures de travail - Configurer nos Espaces élèves sur le Net - Assurer le support technique auprès des utilisateurs - Réaliser tout travail administratif propre à un centre de formation - Gérer la comptabilité client Vos compétences - Maîtriser l'utilisation d'un LMS tel que Dokeos et internet - Exploiter les moyens de paiement numériques - Maîtriser l'administration d'un ERP - Etablir aisément procédures et processus - Posséder une bonne aisance dans l'exécution des tâches administratives et comptables - S'exprimer par écrit avec aisance [...] Votre formation - CFC d'employé de commerce avec intérêt marqué pour les nouvelles technologies ou CFC de médiamaticien avec une excellente maîtrise des tâches administratives ou formation équivalente - Maturité professionnelle commerciale, un atout - 3 ans d'expérience". Le recourant a précisé dans son courrier du 16 octobre 2017 qu'il ne remplissait pas les conditions de cette offre, sans plus d'indication, sauf en mentionnant qu'il aurait sans doute été refusé pour ce poste au motif qu'il ne posséderait pas les formations requises (CFC d'employé de commerce ou CFC de médiamaticien). En revanche, il n'a jamais contesté posséder les compétences requises. Ce fait est confirmé par sa conseillère en emploi, qui a précisé dans un courrier électronique du 23 novembre 2017 adressé à l'autorité intimée que le recourant possédait d'excellentes compétences pour tout l'aspect informatique Enfin, la formation demandée évoquait aussi en une formation équivalente. Ayant été indépendant pendant plus de 10 ans, il y a lieu de considérer que le recourant pouvait à tout le moins se targuer de cette expérience pour justifier d'une formation pratique sinon équivalente, du moins acceptable. On doit ainsi considérer qu'il s'agissait d'un emploi convenable, même si le profil du recourant ne correspondait en définitive pas en tous points à celui recherché par l'employeur. e) Un refus d'emploi convenable restreint grandement les chances d'un travailleur de retrouver un travail, alors qu'il a l'obligation de fournir tous les efforts exigibles pour diminuer le dommage qu'il cause en sortant au plus vite de sa situation de demandeur d'emploi. Ceci posé, il convient d'examiner s'il existe un motif qui puisse justifier, à tout le moins dans une certaine mesure, le refus de cet emploi. L'art. 16 al. 2 LACI précise les cas dans lesquels le travail n'est pas réputé convenable, et, par conséquent, n'est pas soumis à l'obligation d'être accepté (voir ATF 124 V 62 consid. 3b). Tel peut être le cas par exemple lorsque le travail ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'intéressé ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (art. 16 al. 2 let. b LACI) ou ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c). Pour se justifier, le recourant a précisé dans son courrier du 16 octobre 2017 qu'il aurait été refusé ce poste au motif qu'il ne posséderait pas les formations requises (CFC d'employé de commerce ou CFC de médiamaticien). On a rappelé ci-dessus que l'emploi était convenable et que le recourant possédait des compétences requises, notamment en matière informatique. Cela est d'autant plus vrai que l'offre demandait 3 ans d'expérience, alors que le recourant a été indépendant pendant plus de 13 ans. Son expérience pouvait éventuellement compenser cas échéant l'absence de CFC. En tous les cas, il n'appartenait pas au recourant de décider en lieu et place de l'employeur. f) Il apparaît ainsi que l'emploi assigné répondait à la définition de travail convenable au sens du droit de l'assurance-chômage. Le recourant n'avait aucun motif valable pour ne pas donner suite à la

demande d'assignation. Le fait d'avoir postulé à douze reprises pendant un mois ne libère pas le recourant de postuler à plus d'emploi, ni de refuser une assignation. Ainsi, en négligeant de présenter sa candidature, le recourant n'a pas respecté les obligations qui lui sont imposées par l'art. 23a LEmp, notamment celle de tout mettre en œuvre pour retrouver un emploi. L'on doit donc considérer que l'intéressé a refusé un emploi convenable et l'ORP lui a infligé une sanction conformément à l'art. 23b LEmp à juste titre.

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 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 est ramenée à trois mois. L'arrêt sera rendu sans frais (art. 52 al. 1 LPA-VD), ni allocation de dépens, le recourant n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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