

# **VD\_OMNI PS.2018.0042 vom 21. August 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-08-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2018.0042](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2018.0042)

FR: VD\_OMNI PS.2018.0042 du 21 août 2018

IT: VD\_OMNI PS.2018.0042 del 21 agosto 2018

## **Regeste**

A. \_\_\_\_\_/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Centre social régional de Nyon-Rolle, Office régional de placement de Nyon | Confirmation, sur le principe, de la décision du SDE, sanctionnant le recourant pour avoir renoncé après un entretien d'embauche à sa candidature à un poste assigné à raison d'une réduction de 25% du forfait RI pendant six mois. L'état de santé psychique du recourant ne lui permettait pas, avant même d'avoir expérimenté l'emploi assigné, considérer qu'il était susceptible de l'exposer à un stress trop important. Le SDE a considéré à juste titre qu'il s'agissait d'une faute grave. La quotité de la sanction est toutefois disproportionnée et doit être réduite de six à trois mois. Recours admis partiellement.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La décision sur recours du SDE peut faire l'objet d'un recours de droit administratif au sens des art. 92 ss de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-VD), le recours satisfait par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

### **E. 2**

LEmp, ils sont tenus d'accepter tout emploi convenable qui leur est proposé. Selon l'art. 12a du règlement du 7 décembre 2005 d'application de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (RLEmp; RSV 822.11.1), la notion de travail convenable figurant à l'art. 16 LACI est applicable aux bénéficiaires du RI, à l'exception de l'alinéa 2, lettre i. En application de l'art. 16 al. 1 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Aux termes de l'alinéa 2 de cette disposition, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui, en particulier, ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c). Le refus d'un emploi convenable comprend 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.) (arrêts CDAP PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 1a; PS.2014.0107 du 12 novembre 2015 consid. 2c; PS.2014.0106 du 4 mai 2015 consid. 2b). Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont donc réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur (arrêt PS.2016.0077 précité consid. 1a). b) En l'occurrence, le recourant ne prétend pas que l'emploi qui lui a été assigné ne correspondrait pas à ses aptitudes intellectuelles. Il soutient toutefois que son état psychique ne lui permettait pas d'occuper le poste en question, dans la mesure où il serait susceptible de l'exposer à un stress trop important, qui pourrait le conduire à une nouvelle dépression.

On ne voit toutefois pas comment le recourant, avant même d'avoir débuté une activité, serait en mesure de prétendre qu'elle générerait un stress trop élevé. Certes, le médecin traitant du recourant a appuyé la démarche du recourant, dont il a néanmoins relevé la capacité d'exercer une activité lucrative à temps complet. Le certificat médical du 1<sup>er</sup> mars 2018 ne précise pas quelles sont les raisons médicales qui empêcheraient le recourant d'accepter le poste litigieux. Le certificat médical du 9 mai 2018 ne saurait par ailleurs revêtir une portée déterminante. Il a été élaboré par un psychiatre et une psychologue qui suivent le recourant depuis le 7 mars 2018 seulement, soit plus d'un mois après la renonciation du recourant à sa candidature pour le poste assigné d'assistant commercial. On peut, dans ces circonstances, d'ores et déjà douter de leur aptitude à se positionner sur l'adéquation du poste à l'état psychique du recourant plus d'un mois auparavant. A teneur de l'attestation du 9 mai 2018, le recourant ne serait pas apte à assumer un travail à responsabilité et avec une exposition sociale importante. Il n'apparaît toutefois pas que le cahier des charges relatif à l'emploi assigné traduise de telles exigences ou attentes de l'employeur. Dans ces circonstances, on pouvait légitimement attendre du recourant qu'il se confronte d'abord à cette activité professionnelle, et, dans l'hypothèse où elle était susceptible de nuire à sa santé psychique, qu'il y renonce uniquement après l'avoir expérimentée. L'autorité intimée était ainsi fondée à considérer que le recourant avait, de manière fautive, compromis ses chances d'être engagé au poste assigné, comportement qui doit être assimilé à un refus d'emploi. Sur le principe, la sanction ne peut dès lors qu'être confirmée.

### **E. 3**

Il reste à examiner si la quotité et la durée de la sanction prononcée contre le recourant, soit la réduction de son forfait mensuel d'entretien de 25 % durant six mois, sont adéquates. a) Selon l'art. 23b LEmp, 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 au sens de la LASV. En vertu de l'art. 12b al. 1 RLEmp, les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable notamment en cas de refus d'un emploi convenable (let. d). D'après l'alinéa 3 de cette disposition, 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. Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (arrêts PS.2017.0061 du 30 octobre 2017 consid. 2c; PS.2017.0024 du 17 octobre 2017 consid. 2a; PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 3b; PS.2014.0107 du 12 novembre 2015 consid. 5a; PS.2014.0106 du 4 mai 2015 consid. 2d). La violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'ORP est en soi une faute grave, justifiant une sanction plus lourde que d'autres manquements aux devoirs imposés par l'art. 23a LEmp (arrêts PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 3c; PS.2014.0107 du 12 novembre 2015 consid. 5b; PS.2014.0106 du 4 mai 2015 consid. 2d). La Cour de droit administratif et public a confirmé une décision de réduction de 25 % durant six mois du forfait mensuel d'entretien d'une bénéficiaire du RI qui avait refusé un emploi et qui, par le passé, avait déjà été sanctionnée à cinq autres reprises pour ne pas avoir remis ses recherches d'emploi dans les délais ou ne pas s'être présentée aux entretiens de conseil (arrêt PS.2013.0063 du 11 septembre 2013). En revanche, dans une affaire concernant un refus d'emploi convenable et dans laquelle la recourante, au moment de refuser l'emploi, avait fait l'objet d'une première sanction, certes pas définitive, pour avoir refusé une mesure qui lui avait été assignée, le tribunal a retenu une faute grave et a ramené la durée de la diminution de 25 % du forfait

d'entretien de six à quatre mois (arrêt PS.2014.0090 du 24 novembre 2014). Dans une affaire portant sur un refus d'emploi convenable et en l'absence d'antécédent, le tribunal, retenant une faute moyennement grave seulement en présence de circonstances atténuantes, a ramené la durée de la diminution du forfait d'entretien de 25 % de six à trois mois (arrêt PS.2014.0041 du 25 novembre 2014). Dans une affaire comparable dans laquelle le recourant n'avait pas non plus d'antécédents, le tribunal a réduit la sanction de la diminution du forfait d'entretien de 25 % de six à deux mois pour tenir compte des circonstances (arrêt PS.2014.0106 du 4 mai 2015). Par la suite, dans deux arrêts concernant un refus d'emploi convenable et en l'absence d'antécédent, le tribunal, jugeant dans la première affaire la faute grave et dans la seconde la faute à tout le moins moyenne si ce n'est grave, a réduit la sanction de la diminution de 25 % du forfait d'entretien de six à trois mois (arrêts PS.2014.0107 du 12 novembre 2015; PS.2016.0077 du 30 mars 2017). Dans une affaire concernant cette fois l'abandon d'un emploi jugé convenable, le tribunal a retenu une faute grave et a ramené la durée de la diminution du forfait d'entretien de 25 % de six à quatre mois (arrêt PS.2017.0024 du 17 octobre 2017). Récemment, le tribunal a par ailleurs ramené la réduction du forfait d'entretien de 25% de six à trois mois, en lien avec le refus de donner suite à une assignation, considéré comme une faute grave (arrêt PS.2018.0013 du 21 juin 2018). b) En l'occurrence, le SDE justifie la réduction du forfait mensuel d'entretien du recourant de 25 % pendant six mois au motif que cette réduction correspond à la sanction minimale de 31 jours appliquée en cas de faute grave dans le cadre de l'assurance-chômage. Ce raisonnement ne peut être suivi. La Cour de droit administratif et public a en effet jugé qu'il n'y avait pas lieu de se référer à l'art. 45 al. 3 et al. 4 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) pour fixer la réduction du forfait mensuel d'entretien. Le régime du RI prévoit son propre système de sanctions à l'art. 12b RLEmp, qui règle de manière exhaustive la question des réductions du forfait mensuel. La différence entre ces deux systèmes de sanctions peut se justifier par les montants perçus à titre d'indemnité qui sont plus modestes s'agissant du RI que de l'assurance-chômage, ce qui explique que les retenues prononcées sont moins sévères (arrêt PS.2018.0013 du 21 juin 2018 consid. 3b; PS.2017.0024 du 17 octobre 2017 consid. 2c). La faute du recourant doit en l'occurrence être qualifiée de grave, ce dernier ayant renoncé à sa postulation après un entretien d'embauche, alors que l'ensemble de ses démarches en vue de rechercher un emploi n'avaient, en plus d'une année et demie, jamais débouché sur un tel entretien. Il a ainsi clairement manqué une possibilité de trouver un emploi. En l'absence d'antécédent et compte tenu de la jurisprudence du tribunal, la sanction infligée apparaît cependant disproportionnée dans sa durée et la réduction du forfait mensuel d'entretien de 25 % sera réduite à trois mois. Cette sanction n'entame pas le minimum vital absolu du recourant.

#### **E. 4**

Il découle des considérants qui précèdent que le recours doit être partiellement admis et la décision du Service de l'emploi, Instance juridique chômage du 27 avril 2018 être réformée en ce sens que la durée de la réduction de 25 % du forfait mensuel d'entretien du recourant est ramenée à trois mois. Il est statué sans frais (art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015 [TFJDA; RSV 173.36.5.1]) ni dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).