

VD_OMNI PS.2018.0070 vom 13. Februar 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2018.0070

FR: VD_OMNI PS.2018.0070 du 13 février 2019

IT: VD_OMNI PS.2018.0070 del 13 febbraio 2019

Regeste

A. _____/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de la Riviera, CENTRE SOCIAL REGIONAL RIVIERA Site de Montreux | Recours d'une bénéficiaire de prestations du RI, en suivi professionnel auprès de l'ORP, contre une décision du SDE confirmant une réduction du forfait RI de 15% pendant une période de 4 mois à titre de sanction pour refus de suivre une mesure d'insertion professionnelle. Si la recourante n'a pas expressément refusé de participer à la mesure d'insertion professionnelle en cause, elle en a cependant entraîné l'échec par son comportement fautif, de sorte que la sanction prononcée à son encontre doit être confirmée dans son principe (consid. 4). En revanche, au vu de la jurisprudence de la CDAP et des circonstances d'espèce, la sanction infligée à la recourante apparaît excessive dans sa quotité, s'agissant d'un premier manquement de l'intéressée en matière de refus de mesure. C'est ainsi une réduction de son forfait mensuel d'entretien de 15% pour une période de 2 mois qui s'avère adéquate (consid. 5). Admission partielle du recours et réforme de la décision attaquée dans le sens de ce qui précède.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile auprès de l'autorité compétente, le recours satisfait par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. art. 79 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36], 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

A titre de mesure d'instruction, la recourante requiert la tenue d'une audience afin d'être confrontée à Mme B. _____, la responsable de l'OSEO Vaud qui l'a reçue à l'entretien préalable du 6 avril 2018. A l'appui de sa réquisition, la recourante déclare réfuter plusieurs passages du rapport établi par la prénommée le 19 avril 2018. a) Le droit d'être entendu comprend le droit pour l'intéressé de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 129 II 497 consid. 2.2; 126 I 15; 124 I 49 et les réf. cit.). Ce droit suppose notamment que le fait à prouver soit pertinent et que le moyen de preuve proposé soit apte et nécessaire à prouver ce fait. Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) ne comprend toutefois pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1). L'autorité peut donc mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion

(ATF 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2; 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; 122 V 157 consid. 1d; 119 Ib 492 consid. 5b/bb). b) En l'occurrence, sur la base d'une appréciation anticipée des preuves, le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la réquisition de la recourante. En effet, comme on le verra plus bas, les éléments résultant des différentes pièces produites au dossier permettent de reconstituer les faits pertinents de manière suffisante, et de trancher dès lors la cause en l'état; au demeurant, il sied de relever que les déclarations des différents intervenants sociaux impliqués ainsi que de la recourante tendent plus à se compléter qu'à se contredire. On notera en outre que la recourante a eu l'occasion, tant devant les autorités de première instance que dans le cadre de la présente procédure de recours, de s'exprimer sur l'ensemble des faits la concernant ainsi que de développer ses moyens en rapport avec sa situation.

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

En l'espèce, la recourante ne conteste pas que la mesure d'insertion professionnelle à laquelle elle avait été assignée, qui portait sur une activité d'assistant technique en stérilisation auprès d'un hôpital, n'aurait pas été convenable ou n'aurait pas raisonnablement tenu compte de ses aptitudes. Au contraire, la recourante indique qu'elle n'a jamais refusé de participer à la mesure en cause. Comme devant l'autorité intimée, elle fait valoir, en substance, qu'il lui avait fallu attendre "quelques jours" pour recevoir l'extrait de son casier judiciaire, et que, dès qu'elle avait eu celui-ci en sa possession, elle avait envoyé "sans tarder" à l'organisateur de la mesure son dossier complet avec les divers documents requis. Elle reproche ainsi à l'organisateur d'avoir mis un terme à son inscription à la mesure d'insertion avant d'avoir reçu le dossier de candidature. Elle explique à cet égard que le numéro de téléphone portable sur lequel l'organisateur avait tenté de la joindre n'était plus actif, si bien qu'elle n'avait pas pu être atteinte, et elle fait encore grief à l'organisateur de n'avoir pas tenté alors de la contacter par message électronique ou par voie postale, mais de s'être "précipité" pour clore son inscription. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire 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 prépondérant. 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 (ATF 142 V 435 consid. 1 p. 438; 135 V 39 consid. 6.1 et les références; 125 V 193 consid. 2; 121 V 45 consid. 2a; CDAP, PS.2016.0058 du 8 décembre 2016 consid. 2c; PS.2011.0046 du 10 octobre 2012 consid. 2c). Participer aux mesures d'insertion professionnelle qui lui sont octroyées est une obligation fondamentale du demandeur d'emploi inscrit auprès d'un ORP (art. 23a al. 2 let. a LEmp). En l'occurrence, la convocation à l'entretien préalable du 3 avril 2018 adressée le 23 mars précédent à la recourante rappelait expressément ce devoir légal, et mentionnait également les conséquences potentielles dans le cas où elle ne se conformerait pas aux instructions données. Il ressort des pièces au dossier, en particulier du rapport d'entretien préalable établi le 19 avril 2018 par l'organisateur de la mesure

d'insertion professionnelle, et il n'est pas contesté par la recourante, que celle-ci ne s'est pas présentée à l'entretien prévu, si bien qu'un nouvel entretien a dû lui être fixé au 6 avril suivant, entretien auquel elle a cette fois pris part; elle n'y a toutefois pas amené les documents qui lui avaient été demandés clairement et de manière expresse dans la convocation du 23 mars 2018 et un courriel du même jour (curriculum vitae; extrait de casier judiciaire; dossier de candidature; pièce d'identité; preuve d'assurance accident) ; or, le délai dont disposait l'intéressée pour s'exécuter était manifestement suffisant pour produire les pièces en question, ou à tout le moins une partie de celles-ci; du reste, la recourante ne soutient pas qu'elle se serait trouvée dans l'incapacité d'agir en ce sens. Dans ces conditions, elle devait dès lors supporter les conséquences éventuelles de son défaut de production. Après l'entretien du 6 avril 2018, compte tenu de l'enjeu et des circonstances, il pouvait également être attendu de la recourante qu'elle fasse parvenir le plus rapidement possible à l'organisateur les documents en cause, au moins pour ceux qui ne dépendaient pas de l'action d'un tiers (comme l'extrait de casier judiciaire), ceci afin de démontrer sa réelle volonté de saisir la chance qui lui était offerte. Or, si l'intéressée a finalement envoyé les documents après avoir réceptionné son extrait de casier judiciaire, ceux-ci n'ont été reçus par l'organisateur qu'après le 19 avril 2018 (comme cela ressort de son rapport du même jour ainsi que du courriel du 24 avril suivant de la recourante), soit un mois pratiquement depuis la demande initiale du 23 mars précédent, ce qui était assurément très tardif, d'autant plus que la recourante n'avait par ailleurs pas repris contact avec l'organisateur entretemps pour le tenir informé de l'évolution de la situation, ce qu'elle ne conteste pas. A cet égard, on relèvera encore qu'il ressort du rapport du 19 avril 2018 que la recourante avait en particulier convenu de rappeler l'organisateur après la séance prévue avec sa conseillère ORP le 13 avril 2018; il ne résulte cependant pas du dossier qu'elle aurait tenté de contacter celui-ci avec diligence après cette date, et elle-même ne le soutient pas. Sans documents ni nouvelles de la recourante, et après avoir vainement tenté de joindre celle-ci par téléphone les 18 et 19 avril 2018, l'organisateur pouvait conclure, d'une manière qui échappe à la critique, au désintéret flagrant, voire au refus, de la recourante pour la mesure d'insertion envisagée, et clore son dossier. La recourante croit pouvoir se prévaloir du fait que le numéro de téléphone que l'organisateur a utilisé pour l'appeler n'était plus actif. Cet argument ne saurait toutefois lui être d'un quelconque secours. En effet, il revient à l'intéressée d'assumer pleinement la responsabilité du fait de n'avoir pas été joignable, dans la mesure où, comme on l'a vu plus haut, elle n'avait pas transmis son dossier de candidature à l'organisateur, de sorte que ce dernier ne disposait pas de ses coordonnées de contact actualisées. En outre, l'organisateur a également cherché à contacter la recourante, sans succès, sur un autre numéro de téléphone, fixe celui-là, dont l'intéressée ne prétend pas qu'il n'aurait pas non plus été actif. Au vu de l'ensemble des circonstances exposées ci-dessus, l'organisateur n'avait pas l'obligation de tenter de contacter encore la recourante par d'autres moyens. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la recourante n'a pas fait preuve de toute la diligence voulue pour participer à la mesure d'insertion professionnelle. Si elle n'a certes pas expressément refusé cette dernière, elle en a cependant, de par son comportement fautif, entraîné l'échec, contrariant ainsi l'amélioration de son aptitude au placement et entravant en définitive sa réintégration professionnelle dans le cadre d'un projet réaliste. C'est dès lors à juste titre que l'autorité a prononcé une sanction à l'encontre de l'intéressée, conformément à l'art. 23b LEmp. La sanction doit par conséquent être confirmée dans son principe.

E. 5

Il reste à examiner si la réduction du forfait mensuel d'entretien de la recourante de 15% pendant quatre mois à titre de sanction est admissible au regard de l'ensemble des circonstances. a) aa) Comme rappelé ci-dessus, 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, étant précisé que la réduction ne touche pas la part affectée aux enfants à charge (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 (TF 8C_148/2010 du 17 mars 2010 consid. 5.4; PS.2018.0042 du 21 août 2018 consid. 3a; PS.2017.0024 du 17 octobre 2017 consid. 2a; PS.2015.0082 du 25 septembre 2015 consid. 2b et les références). bb) Exceptés les cas où une disposition légale prévoit expressément le contrôle de l'opportunité d'une décision, le tribunal n'exerce qu'un contrôle en légalité, c'est-à-dire examine si la décision entreprise est contraire à une disposition légale ou réglementaire expresse, ou relève d'un excès ou d'un abus du pouvoir d'appréciation (art. 98 LPA-VD). La LEmp ne prévoyant aucune disposition étendant le pouvoir de contrôle de l'autorité de recours à l'inopportunité en matière de mesures cantonales d'insertion professionnelle, ce motif ne saurait être examiné par le tribunal de céans (cf. notamment PS.2015.0098 du 4 janvier 2016 consid. 4; PS.2014.0120 du 26 mai 2015 consid. 3b). Une autorité abuse de son pouvoir d'appréciation lorsque, exerçant les compétences dévolues par la loi, elle se laisse guider par des considérations non pertinentes ou étrangères au but des dispositions applicables, ou statue en violation des principes généraux du droit administratif que sont l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, la bonne foi et la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 p. 73; 116 V 3 107 consid. 2 et les arrêts cités).

b) En cas de refus d'une mesure d'insertion professionnelle, la sanction intervient sans procédure d'avertissement préalable (art. 12b al. 1 let. c RLEmp). En l'espèce, la décision attaquée prononce une réduction de 15% du forfait mensuel d'entretien du RI, qui ne touche pas au noyau intangible et se situe dans le bas de la fourchette fixée à l'art. 12b al. 3 RLEmp. Le refus d'une mesure cantonale d'insertion professionnelle (auquel peut être assimilé le comportement entraînant l'échec d'une telle mesure) constitue une faute qui est en principe qualifiée de grave (cf. notamment PS.2018.0042 du 21 août 2018 consid. 3a; PS.2015.0082 du 25 septembre 2015 consid. 2b et la référence citée). Dans un arrêt récent (PS.2018.0038 du 30 novembre 2018), la Cour de céans a ainsi confirmé la réduction de 15% pour une durée de 4 mois du forfait mensuel d'entretien du RI prononcée à l'encontre d'un bénéficiaire qui avait expressément refusé, sans motif légitime, une mesure d'insertion professionnelle et ne s'était pas présenté à la date fixée pour débiter la mesure; l'intéressé avait déjà fait l'objet de précédentes réductions de son forfait RI mensuel prononcées par l'ORP pour divers manquements à ses obligations de chercheur d'emploi. En revanche, dans un autre arrêt récent (PS.2018.0015 du 19 juin 2018), la Cour a ramené de 4 à 2 mois la durée de la réduction de 15% du forfait RI mensuel prononcée à l'encontre d'un bénéficiaire qui avait aussi refusé, sans motif légitime, de se présenter à une mesure d'insertion; relevant que l'intéressé n'avait fait encore l'objet d'aucune sanction, elle a considéré que rien ne permettait en l'espèce de prononcer, d'emblée en quelque sorte, une sanction d'une quotité certes minimale, mais pour une durée de 4 mois. Dans un arrêt du 8 décembre 2016 (PS.2016.0058), la Cour a également réduit, de 4 à 3 mois, la durée de la sanction diminuant de 15% le forfait RI mensuel d'une bénéficiaire qui avait été renvoyée, par sa faute, d'une mesure d'insertion, notant qu'il s'agissait du premier manquement de l'intéressée depuis qu'elle était assistée par l'ORP dans ses démarches pour trouver un emploi. Enfin, dans un arrêt du 3 août 2016 (PS.2016.0016), la Cour a ramené de 4 à 2 mois la durée de la

réduction de 15% du forfait RI mensuel prononcée à l'encontre d'un bénéficiaire qui avait refusé, sans motif valable, de débiter une mesure d'insertion; elle notait là aussi qu'il s'agissait du premier manquement de l'intéressé, et considérait au regard des circonstances qu'une sanction correspondant au minimum légal s'avérait adéquate. Au vu de ces cas tirés de la jurisprudence, et compte tenu des circonstances de la présente cause, la sanction infligée à la recourante apparaît excessive dans sa quotité, car si la faute consistant à faire échouer une mesure d'insertion professionnelle est loin d'être négligeable, il s'agit cependant du premier manquement de l'intéressée en matière de refus de mesure, comme le relève elle-même l'autorité intimée. Compte tenu de ce qui précède, une réduction du forfait mensuel d'entretien de 15% pour une période de deux mois, correspondant au minimum prévu par l'art. 12 al. 3 RLEmp, s'avère dès lors adéquate. Cela étant, il sied de rappeler à la recourante qu'il lui appartient de par la loi de tout mettre en œuvre pour favoriser son retour à l'emploi, en particulier en respectant les instructions qui lui sont données par l'ORP dans le cadre de sa prise en charge, et en y donnant suite avec diligence. L'attention de l'intéressée est également attirée sur le fait que tout éventuel manquement ultérieur à ses obligations serait désormais susceptible d'entraîner une sanction plus lourde à son encontre, dès lors qu'elle compte maintenant un premier antécédent.

E. 6

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 deux mois. L'arrêt est rendu sans frais, la procédure dans les affaires de prestations sociales étant gratuite (art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD; art. 4 al. 3 du Tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). N'étant pas assistée par un mandataire professionnel, la recourante n'a pas 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.