

VD_OMNI PS.2019.0089 vom 30. Januar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-01-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2019.0089

FR: VD_OMNI PS.2019.0089 du 30 janvier 2020

IT: VD_OMNI PS.2019.0089 del 30 gennaio 2020

Regeste

A. _____/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Centre social régional Riviera, Office régional de placement de la Riviera | Bénéficiaire du RI (ayant précédemment fait l'objet de 2 sanctions) sanctionnée d'une réduction de son forfait de 25 % durant 6 mois pour ne pas avoir adressé sa candidature à un poste assigné. Ne sachant plus si elle avait postulé à tous les emplois qui lui avaient été assignés, la recourante n'a pas agi avec la diligence requise en se satisfaisant de constater l'existence dans sa messagerie électronique d'un (ancien) courriel adressé à la personne de contact, sans vérifier qu'il s'agissait de sa candidature au poste assigné litigieux. Un tel comportement est assimilable à un refus d'emploi. Constat toutefois que la faute de l'intéressée résulte d'une négligence de sa part. Admission partielle du recours en ce sens que la réduction du forfait est fixée à 25% pendant 3 mois.

Erwägungen

E. 1

Il est en l'espèce reproché à la recourante d'avoir refusé un emploi convenable, ce que cette dernière conteste.

E. 2

a) aa) Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, la loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; BLV 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; BLV 850.051) (art. 2 al. 2 let. a 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. En vertu de l'art. 23a al. 1 LEmp, 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 LACI. Selon l'art. 23a al. 2 let. a LEmp, ils sont en particulier tenus d'accepter tout emploi convenable qui leur est proposé. L'art. 12a du règlement du 7 décembre 2005 d'application de la LEmp (RLEmp; BLV 822.11.1) prévoit que la notion de travail convenable figurant à l'art. 16 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI; RS 837.0) est applicable aux bénéficiaires du RI, à l'exception de l'al. 2 let. i. Selon l'art. 16 LACI, en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (al. 1). N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui, notamment, ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (al. 2 let. c). bb) Selon la

jurisprudence relative à l'art. 30 al. 1 let. d LACI, 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 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV n° 11 p. 31; 122 V 34 consid. 3b p. 38; TF 8C_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3; 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2; 8C_379/2009 du 13 octobre 2019 consid. 3; arrêt PS.2018.0030 du 3 août 2018 consid. 2a). La négligence est également punissable (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 30 n° 15 p. 303; PS.2017.0046 du 31 juillet 2017 consid. 2a; PS.2016.0044 du 19 janvier 2017 consid. 2a). 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 PS.2018.0005 du 29 mai 2019 consid. 2a; PS.2018.0042 du 21 août 2018 consid. 2a; PS.2018.0013 du 21 juin 2018 consid. 2a). 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 précité PS.2018.0005 consid. 2a; PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 1a), ou ne le fait pas dans le délai utile (TF C_245/06 du 2 novembre 2007 consid. 3.4; Boris Rubin, op. cit., ad art. 30 n° 66 p. 317). Le contact entre un assuré et un employeur peut avoir lieu par l'entremise de l'ORP; dans ce cas, ce dernier demande à l'assuré de prendre contact avec l'employeur dans un bref délai (assignation). L'assignation doit être rédigée de manière à ce que le caractère officiel et obligatoire de l'injonction qu'elle contient ne puisse prêter à confusion. L'organe qui assigne doit être reconnaissable et l'objet de l'assignation doit être suffisamment précis (Rubin, op. cit., n° 61 ad art. 30). Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b p. 38; TF C_141/06 du 24 mai 2007 consid. 3; C_136/06 du 16 mai 2007 consid. 3; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3 e éd., 2016, ch. 850, p. 2520). 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 (PS.2018.0030 précité consid. 2e; PS.2014.0093 du 14 avril 2015 consid. 3b).

E. 3

Il s'impose en premier lieu de vérifier si l'emploi assigné litigieux proposé à la recourante répondait à la définition de travail convenable au sens du droit de l'assurance-chômage (arrêts précités PS.2018.0030 consid. 2c et PS.2017.0046 consid. 2b). On doit en l'espèce considérer que tel était le cas. La recourante, qui ne prétend pas le contraire, n'invoque pas devant le tribunal de céans, pas plus qu'elle ne l'a fait devant les autorités précédentes, de circonstances telles que son âge, sa situation personnelle ou encore son état de santé qui auraient pu justifier un refus de l'occupation proposée à l'époque déterminante (cf. art. 16 al. 2 let. c LACI). Elle indique au contraire dans son recours qu'elle " n'aurai[t] jamais refusé un tel emploi avec un tel salaire ".

E. 4

La recourante a été assignée le 17 juillet 2019 à postuler, notamment, pour un poste d'employée de commerce auprès d'une société grossiste en produits dérivés du tabac et

confiserie. Le délai imparti pour envoyer électroniquement son dossier de candidature à une collaboratrice de l'ORP d'Aigle était fixé au 19 juillet 2019. La recourante n'a adressé sa postulation que le 2 septembre 2019, ceci uniquement après s'être entretenue le même jour avec son conseiller ORP qui l'avait avisée que l'ORP d'Aigle n'avait pas reçu sa candidature. L'ORP et à sa suite l'autorité intimée ont considéré que la recourante avait refusé un emploi convenable. a) Dans son recours, la recourante se limite sur ce point à indiquer qu'elle n'a en aucun cas refusé cet emploi et qu'elle " continue à maintenir que le terme est inexact ". Il convient de ne pas se montrer trop formaliste à l'égard de la recourante – qui n'est pas assistée – quant à l'obligation de motivation (imposée par l'art. 79 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]), dans la mesure où l'on comprend que l'intéressée se réfère implicitement aux explications qu'elle a précédemment présentées devant l'ORP et l'autorité intimée. Ne contestant pas avoir reçu et pris connaissance du poste assigné litigieux, la recourante a ainsi exposé devant ces autorités qu'elle avait à l'époque dû adresser électroniquement de nombreuses postulations et que pour vérifier qu'elle les avait toutes envoyées, elle avait recherché dans ses courriels le nom de chacune des personnes de contact. Une offre adressée à la collaboratrice de l'ORP d'Aigle était alors apparue. Elle n'avait toutefois pas contrôlé la référence de la proposition d'emploi et ne s'était pas aperçue qu'il s'agissait d'une ancienne offre et non pas de l'emploi assigné. La recourante invoque une inattention, respectivement un instant de fatigue en relevant qu'elle suivait à ce moment-là, en parallèle, des ateliers organisés par le SDE. Elle souligne avoir néanmoins adressé sa candidature le 2 septembre 2019. b) Dans une affaire concernant un bénéficiaire RI qui n'avait pas donné suite à une assignation en raison du fait qu'il s'était trompé dans la retranscription de l'adresse électronique de l'employeur, lequel n'avait donc jamais reçu son dossier de candidature, le Tribunal cantonal a considéré qu'une sanction était justifiée dans son principe. Il a indiqué que s'il ne s'agissait certes pas d'un refus délibéré d'emploi, le recourant aurait dû, vu le caractère fondamental pour un demandeur d'emploi de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent, se montrer particulièrement vigilant en rédigeant et en envoyant son courriel. Il aurait aussi pu contacter l'employeur quelques jours plus tard pour s'assurer que ce dernier avait bien reçu son dossier de candidature et montrer son intérêt pour le poste. Le Tribunal cantonal a retenu qu'en négligeant de prendre ces mesures de précaution simples et usuelles, l'intéressé avait fait preuve d'un comportement assimilable à un refus d'emploi (PS.2016.0044 du 19 janvier 2017 consid. 1b). Plus récemment, s'agissant d'un demandeur d'emploi qui avait adressé électroniquement son dossier de candidature pour un poste assigné, courriel que l'employeur n'avait toutefois jamais reçu, le Tribunal cantonal a également relevé que le recourant aurait dû se montrer particulièrement vigilant en rédigeant et en envoyant son courriel, en s'assurant de ne pas envoyer un volume trop important de pièces jointes et en activant la fonction "accusé de réception" de sa messagerie électronique. Il pouvait au surplus être attendu de lui qu'il contacte l'employeur quelques jours plus tard afin de s'assurer que son dossier de candidature lui était bien parvenu. Là aussi, le Tribunal cantonal a retenu que le comportement négligent de l'intéressé était assimilable à un refus d'emploi et qu'une sanction se justifiait (PS.2017.0046 précité consid. 2c). c) En l'espèce, après avoir perçu dès le 1^{er} août 2017 des prestations de l'assurance-chômage durant l'entier du délai-cadre, la recourante bénéficie de prestations de l'aide sociale, par le biais du RI, depuis le mois mai 2019. On pouvait donc attendre de sa part qu'elle se montre particulièrement consciencieuse et rigoureuse dans le suivi et l'exécution des assignations qui lui étaient adressées, ceci afin de ne pas compromettre, déjà

au stade de l'envoi de ses candidatures, une opportunité de réintégrer la vie professionnelle. Or, en ne s'assurant pas, en juillet 2019, qu'elle avait effectivement répondu à l'assignation litigieuse, la recourante n'a pas agi avec la diligence requise en pareilles circonstances. Elle ne pouvait à cet égard pas se satisfaire de constater l'existence dans sa messagerie électronique d'un courriel envoyé par ses soins à un destinataire se trouvant être la personne de contact pour l'emploi assigné litigieux, sans contrôler qu'il s'agissait bien de sa candidature à l'assignation en cause. Il lui revenait, par précaution, de procéder à d'autres vérifications, qui ne lui auraient pas occasionné un surcroît de travail excessif. Un simple contrôle de la date d'envoi du message en question lui aurait en effet aisément permis d'éviter toute méprise et d'adresser en temps voulu sa candidature à l'emploi assigné. La recourante aurait également pu, pour davantage de sécurité, activer la fonction "accusé de réception" de sa messagerie électronique, de telle manière à s'assurer de la bonne réception de toutes ses postulations, ou s'adresser directement à la personne de contact pour se voir confirmer par cette dernière que son dossier de candidature lui était bien parvenu, démarche qui lui aurait parallèlement permis de signaler son intérêt pour le poste. Quand bien même elle n'a pas expressément refusé le poste assigné litigieux, la recourante a, par manque de diligence et d'attention, galvaudé une opportunité de retrouver un travail convenable. L'intéressée a ainsi fait preuve de négligence, laquelle est, on l'a vu, également punissable (cf. supra consid. 2a/bb). Le fait qu'elle ait à l'époque des faits dû gérer l'envoi simultané de plusieurs candidatures et qu'elle suivait en parallèle une mesure du marché du travail – situations auxquelles de nombreux demandeurs d'emploi sont confrontés – n'est pas de nature à modifier ce constat. Eu égard à la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. consid. 4b), il y a lieu de considérer avec l'autorité intimée et l'ORP que le comportement de la recourante est assimilable à un refus d'emploi, si bien qu'une sanction se justifie.

E. 5

Il convient encore d'examiner si la quotité et la durée de la sanction prononcée contre la recourante, à savoir une réduction de son forfait RI de 25 % durant six mois, sont adéquates.

a) Aux termes de 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. Selon 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). Conformément à l'art. 12b al. 3 RLEmp, 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.2018.0084 du 11 juin 2019 consid. 5b; PS.2018.0005 précité consid. 3a; consid. 4a; PS.2018.0045 du 21 mars 2019 consid. 4a). b) aa) 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 précités PS.2018.0045 consid. 4b; PS.2018.0030 consid. 3c; PS.2018.0042 consid. 3a; PS.2018.0013 consid. 3a; PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 3c). bb) Dans un arrêt PS.2013.0063 du 11 septembre 2013, le Tribunal cantonal a confirmé une décision de réduction de 25% durant six mois du forfait RI d'une bénéficiaire qui avait refusé un emploi et qui, par le passé, avait déjà été sanctionnée à cinq reprises pour ne pas avoir remis ses recherches d'emploi dans les délais ou ne pas s'être présentée aux entretiens de conseil. 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 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 (PS.2014.0090 du 24 novembre 2014). Dans l'affaire PS.2016.0044 précitée, le Tribunal cantonal a considéré que, dès lors qu'on ne se trouvait pas en présence d'un refus délibéré d'emploi et que l'intéressé n'avait pas d'antécédents, la sanction devait être réduite au minimum légal, soit une réduction de 15% du forfait RI pendant deux mois. Dans l'affaire PS.2017.0046 précitée, le Tribunal cantonal a confirmé la sanction de 25% du forfait RI du recourant pendant deux mois, en relevant que s'il pouvait être retenu à décharge que ce dernier n'avait pas délibérément refusé l'emploi qui lui avait été assigné, il avait cependant déjà fait l'objet d'une précédente sanction. Dans un arrêt PS.2017.0024 du 17 octobre 2017 traitant de l'abandon d'un emploi jugé convenable, le tribunal a retenu une faute grave tout en ramenant la durée de la diminution du forfait d'entretien du recourant (sans antécédents) de 25% de six à quatre mois. Plus récemment, le tribunal a ramené la réduction du forfait d'entretien de 25% de six à trois mois, en lien avec le refus du recourant (sans antécédent) de donner suite à une assignation (lequel n'avait pas daigné se présenter à un rendez-vous avec l'employeur), refus considéré comme une faute grave (PS.2018.0013 précité). Il en est allé de même dans deux autres affaires subséquentes (arrêts précités PS.2018.0042 et PS.2018.0030). On relèvera encore que dans l'arrêt PS.2018.0045 précité, le tribunal a confirmé une sanction réduisant de 25% durant six mois le forfait RI d'un bénéficiaire qui avait refusé de manière injustifiée un emploi convenable et qui avait déjà par le passé été sanctionné pour avoir refusé un emploi convenable et avait été averti pour des absences injustifiées à une mesure du marché du travail. c) En l'occurrence, la recourante, qui n'a pas prêté l'attention nécessaire lors de l'envoi d'une postulation à un emploi assigné, comportement assimilable à un refus d'emploi, a commis une faute. L'intéressée a de surcroît déjà été sanctionnée à deux reprises depuis l'été 2017 dans le cadre du chômage, soit par décision du 11 octobre 2018 (confirmée sur opposition) pour une durée de seize jours pour avoir refusé de suivre une mesure relative au marché du travail, ainsi que par décision du 21 février 2019 (qui n'a pas été contestée) pour une durée de cinq jours pour ne pas s'être présentée à un entretien. Dans ce contexte, c'est en vain que la recourante remet en cause dans son recours le bien-fondé de la décision du 11 octobre 2018, entrée en force. Si tant est qu'elle estimait cette sanction injustifiée, il lui appartenait de la contester en temps utile en épuisant les voies de droit à sa disposition, ce qu'elle n'a pas fait si bien que les développements contenus dans le recours sur ce point ne seront pas examinés. Il en ira de même des explications de la recourante relatives à sa situation financière, qu'elle qualifie de très délicate, la précarité économique ne constituant en effet pas une condition pour apprécier la durée de la réduction des prestations du RI (arrêt PS.2018.0092 du 20 mars 2019 consid. 2d). La recourante ne saurait enfin rien déduire en sa faveur du fait qu'elle a – après avoir été alertée sur son erreur par son conseiller ORP – finalement postulé à l'emploi assigné litigieux le 2 septembre 2019, le poste en question ayant quoi qu'il en soit déjà été repourvu le 31 août 2019. Cela étant et quand bien même elle demeure dans la fourchette prévue par l'art. 12b al. 3 RLEmp, le tribunal parvient à la conclusion que la sanction prononcée apparaît disproportionnée dans sa durée. On doit en effet retenir à la décharge de la recourante que celle-ci n'a pas délibérément refusé l'emploi assigné, mais que sa faute résulte d'une négligence de sa part. Tout bien pesé, une réduction du forfait RI de la recourante de 25 % durant trois mois paraît suffisante pour sanctionner son manquement, sanction qui n'entame pas le minimum vital absolu de l'intéressée.

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 RI de la recourante est fixée à 25% pendant trois mois. L'arrêt est rendu sans frais, la procédure dans les affaires de prestations sociales étant gratuite (art. 4 al. 3 du Tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Il n'y a en outre pas lieu d'allouer des dépens à la recourante qui a procédé sans le concours d'un mandataire (art. 10 TFJDA et art. 55 al. 1 LPA-VD).

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