

VD_OMNI PS.2010.0011 vom 15. September 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-09-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2010.0011

FR: VD_OMNI PS.2010.0011 du 15 septembre 2010

IT: VD_OMNI PS.2010.0011 del 15 settembre 2010

Regeste

X./Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne, Centre social régional de Lausanne | Le comportement du bénéficiaire du revenu d'insertion qui ne donne pas suite à une assignation à se présenter à un emploi, est assimilable à un refus d'un travail convenable et constitue une faute grave. Le fait que le bénéficiaire adresse deux mois plus tard un offre spontanée auprès du même employeur ne modifie pas la qualification de la faute. Selon les directives du SPAS, la faute grave est sanctionnée par une réduction de 25% du forfait RI pendant une période de 6 à 12 mois. La réduction de 25% prononcée contre le recourant étant limitée à 6 mois, la sanction correspond au minimum de la faute grave et se justifie.

Erwägungen

E. 1

a) L'art. 23a de la loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 (LEmp; RSV 822.11) prévoit que les bénéficiaires du RI doivent tout mettre en œuvre pour retrouver un emploi; ils sont soumis aux mêmes devoirs que ceux imposés aux chômeurs par la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0). En cas de non-respect de ces devoirs, l'art. 23b LEmp prévoit des sanctions sous la forme de réduction des prestations financières au sens de la loi vaudoise du 2 décembre 2003 sur l'action sociale vaudoise (LASV; RSV 850.051). Les art. 23a et 23b LEmp ont été introduits le 1^{er} juillet 2008 et sont entrés en vigueur le 1^{er} novembre 2008. Selon l'art. 13 al. 3 let. b LEmp (également modifié le 1^{er} juillet 2008 et entré en vigueur le 1^{er} novembre 2008), l'office régional est compétent pour prononcer de telles sanctions. b) Les devoirs imposés aux chômeurs en matière de recherche d'emploi sont définis par l'art. 17 LACI; l'assuré 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 (al. 1). Il est en particulier tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé (al. 3). La notion du caractère convenable d'un travail se déduit de l'art. 16 LACI; l'assuré doit accepter immédiatement tout travail réputé convenable en vue de diminuer le dommage qui résulte de son chômage (al. 1) ; l'art. 16 al. 2 LACI précise les cas dans lesquels le travail n'est pas réputé convenable, et n'est pas soumis à l'obligation d'être accepté (voir ATF 124 V 62 consid. 3b). L'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent constitue une obligation fondamentale du demandeur d'emploi (art. 17 al. 3 LACI; cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2^{ème} éd., Zurich 2006, p. 402). Son inobservation 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, 1^{ère} partie de la phrase, LACI en liaison avec l'art. 45 al. 3 OACI; ATF 130 V 125 et arrêt 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 explicitement un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration (cf. ATF du 11 juillet 2008 8C_746/2007, ATF 122 V 34 consid. 3b p. 38 et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, consid. 1a). 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.).

c) Le recourant prétend avoir adressé un dossier de candidature à la société Y. _____ SA deux jours après l'assignation du 3 avril 2009, mais il ne serait plus en mesure d'en apporter la preuve. La mesure d'instruction ordonnée par le tribunal a permis de constater que le recourant avait finalement présenté une offre d'emploi à cette société le 17 juillet 2009 mais aucune offre n'avait été effectuée à la suite de l'assignation remise le 3 avril 2009. Compte tenu du fait que le recourant a lui-même adressé une offre d'emploi à la société Y. _____ SA au mois de juillet 2009, il apparaît que l'emploi assigné répondait à la définition de travail convenable au sens du droit de l'assurance-chômage. Ainsi, en négligeant de présenter sa candidature immédiatement après l'assignation, 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 recouvrer un emploi et donner suite aux assignations qui lui sont adressées.

E. 2

Le refus d'observer d'autres instructions entraîne une diminution des prestations financières après un avertissement.

E. 3

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. En ce qui concerne la répartition des frais et dépens, l'art. 4 al. 2 du tarif du 11 décembre 2007 (RSV 173.36.5.1) sur les frais judiciaires en matière de droit administratif et public prévoit que la procédure est gratuite en matière de prestations sociales; l'arrêt est donc rendu sans frais. Il n'y a en outre pas lieu d'allouer de dépens.

E. 3.5

Forfait pour l'entretien Le forfait pour l'entretien doit permettre aux personnes vivant à domicile d'assumer toutes les dépenses indispensables au maintien d'une existence respectant la dignité humaine (minimum vital social). • 75 % de ce forfait représente un minimum vital absolu (noyau intangible) et est destiné à couvrir des besoins essentiels et vitaux tels que nourriture, vêtements, santé. Ce montant ne peut être réduit. En cas de besoin avéré, des frais particuliers prévus par les normes peuvent être pris en charge en sus du noyau intangible. Ces frais sont payés sur la base de justificatifs. • 25 % de ce forfait est destiné à couvrir des besoins qui ne relèvent pas du strict minimum vital, tels que communications à distance, intégration sociale, activités culturelles et sportives, équipement personnel, etc. Selon la jurisprudence du tribunal, la détermination du noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, à 75% du forfait RI n'apparaît pas critiquable (cf. à ce sujet PS.2009.0024 du 8 octobre 2009, consid. 3). Dans un arrêt du 17 mars 2010 (ATF 8C_148/2010 consid. 5.4), le Tribunal fédéral a d'ailleurs confirmé que la réduction du forfait RI de 25%, pour une durée limitée, ne mettait pas l'intéressé dans une situation qui porterait atteinte à son droit aux conditions minimales d'existence. Le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS), dans sa directive sur les sanctions du RI du 31

octobre 2008, précise qu'en cas de faute moyenne, une déduction de 15% du forfait durant 10-12 mois ou de 25% durant 3-4 mois pourra être imposée. En cas de faute grave, la diminution du forfait RI correspond à 25% pendant six à douze mois. Même si le SPAS n'est plus compétent pour décider de sanctions sur le RI basées sur la LEmp depuis le 1^{er} novembre 2008, date à laquelle cette compétence a été attribuée aux offices régionaux (art. 13b al. 3 LEmp), cette directive reste utile pour déterminer l'importance de la sanction. b) Dans sa jurisprudence, le tribunal a jugé qu'une réduction de 15% du forfait RI pendant quatre mois à l'encontre d'un assuré ayant commis une négligence grave en dissimulant des revenus importants n'était pas une sanction excessive (PS.2007.0172 du 4 juillet 2008). Dans le cas d'une bénéficiaire qui avait reçu un avertissement pour ne pas s'être rendue à un entretien avec son conseiller ORP et qui ne s'était pas présentée pour suivre une mesure d'insertion professionnelle "JEM" (Jusqu'à l'Emploi), la CDAP a fixé la réduction du forfait RI à 15% pendant deux mois, car il ne s'agissait pas d'une faute grave (PS.2008.0057 du 1^{er} décembre 2008). Dans une affaire similaire, où le bénéficiaire RI ne s'était pas soumis à une mesure d'insertion professionnelle, ce qui constituait son premier manquement à ses obligations, la CDAP a jugé qu'une réduction du RI de 15% pendant deux mois constituait la sanction adéquate (PS.2009.0052 du 15 février 2010). La CDAP a par ailleurs confirmé la sanction de 15% du forfait RI pendant deux mois infligée au bénéficiaire RI ayant manqué son rendez-vous avec l'ORP sans excuse valable (PS.2009.0054 du 16 février 2010 et PS.2009.0091 du 23 mars 2010). Dans un arrêt du 8 octobre 2009, la CDAP a confirmé la réduction du RI de 15% pendant trois mois infligée au recourant en raison d'une remise tardive de ses recherches d'emploi. Cette faute qualifiée en soi de bénigne justifiait une telle sanction en raison de retards réitérés (PS.2009.0024 du 8 octobre 2009). En outre, la CDAP a jugé qu'une réduction du forfait de 25% pendant six mois constituait une sanction excessive pour le bénéficiaire qui n'avait pas complété son dossier de candidature, en refusant de produire à la demande de l'employeur potentiel une attestation de poursuite. Le tribunal a estimé que la faute pouvait ainsi être qualifiée de moyenne, ce qui justifiait une réduction du forfait d'entretien de 25% sur une période de trois mois seulement (PS.2009.0090 du 14 mai 2010). c) La violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent est assimilée à une faute grave (consid. 1b ci-dessus). Un tel comportement va en effet à l'encontre des buts mêmes de l'octroi du revenu d'insertion. Le recourant ne fait d'ailleurs pas valoir de circonstances spéciales qui pourraient atténuer sa faute. Il est vrai que le recourant a bien présenté une offre spontanée auprès du même employeur au mois de juillet 2009, mais il était pratiquement certain que le poste vacant au mois d'avril serait selon toute vraisemblance déjà repourvu au mois de juillet. En attendant plus de trois mois après la remise de l'assignation pour présenter à l'employeur sa candidature, l'attitude du recourant doit être assimilée à un refus d'un travail convenable qui justifie une sanction pour faute grave. Or, selon les directives du SPAS sur les sanctions du RI, la faute grave est sanctionnée par une réduction du forfait RI de 25% pendant une période de 6 à 12 mois. La sanction prononcée contre le recourant correspondant au minimum de la faute grave, elle peut être confirmée.