

VD_OMNI PS.2010.0062 vom 25. Februar 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-02-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2010.0062

FR: VD_OMNI PS.2010.0062 du 25 février 2011

IT: VD_OMNI PS.2010.0062 del 25 febbraio 2011

Regeste

X. _____/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de la Riviera, Centre social intercommunal de Vevey | Bénéficiaire du RI qui abandonne une mesure d'insertion professionnelle sans justes motifs. Application à cet égard des principes développés dans le cadre de l'assurance chômage en matière de travail convenable et de résiliation fautive d'un contrat de travail, notamment le principe selon lequel il ya lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Le fait qu'il y ait eu des tensions avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques ne suffit pas, de même que le manque d'hygiène sur son lieu de travail allégué par la recourante. Faute devant toutefois être relativisée dans la mesure où il apparaît que la recourante souffre de certains problèmes qui rendent difficiles pour elle le suivi des mesures et sanction réduite en conséquence.

Erwägungen

E. 1

Les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable en cas de: a. rendez-vous non respecté (y compris la séance d'information); b. absence ou insuffisance de recherches de travail; c. refus, abandon ou renvoi d'une mesure d'insertion professionnelle; d. refus d'un emploi convenable; e. violation de l'obligation de renseigner.

E. 2

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

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. 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, la détermination du noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, à 75 % du forfait RI n'apparaît pas critiquable (cf. à ce sujet PS.2009.0090 du 14 mai 2010 octobre 2009 consid. 3 et réf.). 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 (ATF 8C_148/2010 du 17 mars 2010). bb) 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 ORP et au SDE (art. 13 b al. 3 LEmp), cette directive reste utile pour déterminer le montant de la sanction (cf. PS.2009.0090 précité consid. 3). 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 ensuite pas présentée pour suivre une mesure d'insertion professionnelle "JEM" (Jusqu'à l'Emploi), la présente cour a fixé la réduction du forfait RI à 15% pendant deux mois. Il ne s'agissait en l'occurrence 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, il a été jugé qu'une réduction du RI de 15 % pendant deux mois constituait la sanction adéquate (PS.2009.0052 du 15 février 2010). b) En l'espèce, il convient d'examiner si c'est à juste titre que l'autorité intimée a considéré que l'on se trouvait en présence d'une faute grave et prononcé par conséquent une sanction consistant en une nouvelle réduction de 25% pendant six mois du forfait mensuel d'entretien RI de la recourante. Dès lors que cette dernière avait déjà à deux reprises abandonné ou refusé une mesure d'insertion professionnelle, on se trouve en présence d'un cas de récidive qui justifie a priori de retenir une faute grave. Cela étant, il convient de tenir compte du fait que la recourante, selon l'appréciation de la responsable RH de l'organisateur de la mesure, semble souffrir de dysfonctionnements importants, ne serait par conséquent pas réinsérable sur le marché du travail et devrait dès lors bénéficier d'un « soutien et d'un accompagnement mieux adapté » (cf. courriel de Z. _____ au conseiller ORP Y. _____ du 3 mai). Dans ces circonstances, on peut s'étonner que l'ORP ait persisté à proposer à la recourante des mesures de réinsertion (une nouvelle mesure lui a apparemment été proposée en été 2010 dans un EMS pour finalement aboutir à une décision d'inaptitude au placement rendue au mois de septembre 2010). Les circonstances qui précèdent conduisent à relativiser la faute qui peut être reprochée à la recourante s'agissant de son incapacité à mener à terme les différentes mesures de réinsertion auxquelles elle a été assignée par l'ORP. Tout bien considéré, il convient de retenir qu'une faute moyenne a été commise et qu'une réduction du forfait RI de 25% pendant trois mois s'avère adéquate.

3. 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 est fixée à 25% pendant trois mois. La procédure est gratuite (art. 4 al. 2 du Tarif du 11 décembre 2007 des frais judiciaires en matière de droit administratif et public [RSV 173.36.1.1]).

E. 4

La décision de réduction des prestations est appliquée sans délai. L'exécution de la réduction est caduque si elle n'a pas pu débiter dans les 24 mois suivant la date de la décision. b) En l'espèce, la recourante a abandonné son poste d'aide de cuisine auprès de la société Eco & Home à partir du 3 mai 2010. Elle doit dès lors a priori être sanctionnée en application de l'art 12b al. 1 let. c RLEmp pour avoir abandonné une mesure cantonale d'insertion professionnelle. Elle soutient toutefois que le poste n'était pas adapté à son état de santé, que des normes d'hygiène et de sécurité n'étaient pas respectées et met en cause les conditions et l'ambiance de travail en expliquant avoir subi des réprimandes et des remarques désobligeantes de la part des responsables de Eco & Home. aa) Dès lors que les mesures cantonales d'insertion professionnelles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI (al. 2), on peut se référer à cette loi et à la jurisprudence la concernant pour déterminer quels sont les motifs qui peuvent justifier l'abandon d'une mesure d'insertion professionnelle. Aux termes de l'art. 64a al. 1 let. a et 2 LACI, l'assignation d'un emploi temporaire consistant en un programme organisé par une institution publique ou privée à but non lucratif est régie par analogie par les critères définissant le travail convenable de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Selon cette disposition, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté tout travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. Tout autre motif invoqué en vue de refuser un programme d'emploi temporaire n'est donc pas valable. En particulier, la liberté de choisir sa profession n'existe pas lors de l'assignation à une mesure d'emploi (cf. ATF du 1^{er} octobre 2003, C.249/2003). Pour se prononcer sur des motifs invoqués en relation avec l'abandon d'une mesure de réinsertion professionnelle, on peut également s'inspirer de la jurisprudence rendue en matière de suspension du droit à l'indemnité en cas de chômage imputable à faute de l'assuré lorsque ce dernier a résilié lui-même un contrat de travail (art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance chômage [OACI ; RS 837.02]). Selon cette jurisprudence, il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi. Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit au contraire attendre de l'assuré qu'il garde sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve un emploi, lorsque les manquements d'un employeur à des obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (cf. ATF 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et réf). On admet généralement que des activités problématiques, des brutalités, des injures, des voies de fait ou, suivant les circonstances, l'omission de la part de l'employeur de prendre les mesures de sécurité adéquates, constituent des justes motifs de résiliation immédiate. Dans cette dernière hypothèse, la jurisprudence a toutefois précisé qu'il appartient au travailleur de mettre son employeur en demeure de remédier au vice (cf. ATF C 302/01 du 4 février 2003). Lorsque les rapports de confiance entre les parties sont perturbés au point que la résiliation immédiate est la seule solution, il n'y a pas de chômage fautif. On relèvera encore que, dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable. Cette présomption peut toutefois être renversée par l'assuré et il ne faut alors pas se montrer trop strict quant à la preuve qui lui incombe (cf. Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, p.442 et réf). bb) Le chômeur qui entend se prévaloir de son état de santé pour refuser un emploi doit disposer d'un certificat médical duquel on peut déduire que l'emploi en question ne lui convient pas. Un

tel certificat doit apporter en outre un minimum de précision sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement ou, ayant été établi à temps, il ne faut pas qu'il soit fourni tardivement par l'assuré (cf. Boris Rubin, op. cit., p.416 et réf.). En l'occurrence, la recourante n'ayant produit aucun certificat médical attestant que l'activité d'aide de cuisine était contre-indiquée pour des motifs médicaux, l'abandon de la mesure ne saurait être justifiée pour ce motif. Pour ce qui est du manque d'hygiène et de sécurité au travail, les reproches formulés par la recourante portent apparemment sur du linge sale non traité pendant plus d'une semaine, un sol gras et glissant et des produits vaisselle non appropriés (cf. courrier de la recourante du 7 mai 2010 adressé à Eco & Home). Pour autant que ces faits soient avérés, ceux-ci ne sauraient constituer des motifs suffisamment sérieux et graves pour justifier un abandon immédiat de la mesure. Il en va de même en ce qui concerne les conditions et l'ambiance de travail mises en cause de manière très générale par la recourante. S'agissant des réprimandes et des remarques désobligeantes qui auraient été proférées à son encontre par des responsables de Eco & Home , il résulte du dossier (voir courriel de Z._____ à Y._____ du 3 mai 2010) que des échanges animés ont eu lieu lors d'une séance du 30 avril 2010 réunissant la conseillère RH, le responsable du service de restauration et la recourante au cours de laquelle des remarques ont été faites à la recourante au sujet de son attitude (notamment vis-à-vis des autres collaborateurs) et de ses absences pour maladie non justifiées. A cette occasion, le responsable du service de restauration aurait notamment relevé qu'avec une telle attitude elle ne parviendrait jamais à conserver un emploi. Apparemment, ces remarques ont été très mal acceptées par la recourante, qui a pour sa part formulé des critiques à l'encontre de ses conditions de travail. Là encore, même si certains reproches n'étaient peut-être pas fondés (notamment celles relatives à des absences inexcusées), la recourante ne saurait se prévaloir de l'attitude des responsables de Eco & Home lors de cet entretien pour justifier l'abandon de la mesure. La sanction infligée est ainsi justifiée dans son principe. 2. Il reste à examiner si la quotité de la sanction, à savoir une réduction du forfait de 25% pendant six mois, est justifiée, le principe de la proportionnalité exigeant à cet égard que la sanction infligée soit adaptée à la faute commise, d'une part, et aux circonstances de l'espèce, d'autre part. a) aa) La réduction maximale du RI telle que prévue à l'art. 12b al. 3 RLEmp laisse au bénéficiaire du RI au moins 75 % du forfait RI. Ce montant correspond au minimum vital absolu au sens des directives que le Service de prévoyance et d'aide sociales a édité le 1^{er} juin 2010 sous le titre "Revenu d'insertion (RI) Normes 2010, Complément indispensable à l'application de la loi sur l'action sociale vaudoise/LASV et son règlement d'application/RLASV", dont on extrait le passage suivant:

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