

# **VD\_OMNI PS.2016.0044 vom 19. Januar 2017**

VD Tribunal cantonal, 2017-01-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2016.0044](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2016.0044)

FR: VD\_OMNI PS.2016.0044 du 19 janvier 2017

IT: VD\_OMNI PS.2016.0044 del 19 gennaio 2017

## **Regeste**

A. \_\_\_\_\_/Service de l'emploi Instance juridique chômage, Office régional de placement d'Aigle, Centre social régional de Bex | Bénéficiaire du RI sanctionné pour n'avoir pas donné suite à une assignation. En réalité, l'intéressé a bien agi dans le délai imparti, mais s'est trompé dans la retranscription de l'adresse email de l'employeur, qui n'a jamais reçu son dossier de candidature. Cette négligence doit être sanctionnée. Toutefois, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un refus délibéré d'un emploi et qu'il n'a pas d'antécédents, la sanction doit être réduite au minimum légal, soit une réduction de 15% du forfait RI pendant 2 mois.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36), le recours est intervenu en temps utile. Il respecte au surplus les conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD.

### **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. 4**

La décision de réduction des prestations est appliquée sans délai. L'exécution de la réduction est caduque si elle n'a pas pu débuter dans les 24 mois suivant la date de la décision." Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (arrêts PS.2015.0082 du 25 septembre 2015 consid. 2a; PS.2014.0090 du 14 novembre 2014 consid. 4a, ainsi que les références citées).

b) En l'espèce, le recourant a été assigné à postuler pour un poste d'aide-cuisinier. Il devait envoyer son dossier de candidature par courrier électronique dans un délai au 24 février 2016. Il ressort des pièces du dossier que le recourant a bien agi dans le délai imparti, mais s'est trompé dans la transcription de l'adresse email de l'employeur, de sorte que ce dernier n'a pas reçu son dossier de candidature. Certes, il ne s'agit pas d'un refus délibéré d'un emploi. Toutefois, vu le caractère fondamental pour un demandeur d'emploi de l'obligation d'accepter un emploi convenable assigné par l'office compétent (TF 8C\_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2; é.g. Boris Rubin, Assurance-chômage, 2<sup>ème</sup> éd., Zurich 2006, p.

402), le recourant aurait dû se montrer particulièrement vigilant en rédigeant et en envoyant son courrier électronique. Par ailleurs, comme le relève l'autorité intimée, il aurait pu contacter l'employeur quelques jours plus tard afin de s'assurer que ce dernier avait bien reçu son dossier de candidature et de montrer son intérêt pour le poste. En négligeant de prendre ces mesures de précaution simples et usuelles, il a fait preuve d'un comportement assimilable à un refus d'emploi. Pour le surplus, le recourant ne conteste pas que l'emploi qui lui a été assigné était convenable au sens de l'art. 16 LACI. La sanction est ainsi justifiée quant à son principe. Il reste à examiner sa quotité. c) Selon la jurisprudence, la violation de l'obligation d'accepter un emploi convenable constitue en principe une faute grave, qui justifie une sanction plus lourde que d'autres manquements aux devoirs imposés par l'art. 23a LEmp (cf. arrêts PS.2014.0107 du 12 novembre 2015 consid. 4b; PS.2013.0063 du 11 septembre 2013, consid. 2d; PS.2010.0011 du 15 septembre 2010, consid. 2c). Dans le cas particulier, il convient de tenir compte à décharge qu'il s'agit de la première sanction du recourant, qu'il n'a pas délibérément refusé l'emploi qui lui a été assigné et que sa faute résulte d'une simple négligence de sa part. Compte tenu de ces circonstances, la sanction prononcée, même si elle reste dans la fourchette prévue par la Directive du SPAS du 1<sup>er</sup> novembre 2008 sur les sanctions du RI, apparaît disproportionnée. Dans des cas similaires concernant des bénéficiaires sans antécédents, la Cour de céans a jugé qu'une réduction de 25% pendant deux à quatre mois était suffisante pour sanctionner le manquement et réformé les décisions attaquées dans ce sens (arrêts PS.2014.0107 du 12 novembre 2015, PS.2014.0041 du 25 novembre 2014, PS.2014.0106 du 4 mai 2015 et PS.2014.0090 du 24 novembre 2014). Tout bien considéré et compte tenu notamment de la gravité toute relative de la faute commise, une sanction correspondant au minimum prévu par l'art. 12b RLEmp, soit une réduction de 15% du forfait RI du recourant pendant deux mois, apparaît adéquate et conforme à la casuistique. 3. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours et à la réforme de la décision attaquée, en ce sens que le forfait mensuel d'entretien du recourant est réduit de 15% pendant deux mois. L'arrêt est rendu sans frais, la procédure dans les affaires de prestations sociales étant gratuite (art. 4 al. 3 du Tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; RSV 173.36.5.1]). Le recourant ayant procédé seul sans l'assistance d'un mandataire professionnel, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens (art. 10 et 11 TFJDA).

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