

VD_OMNI PS.2021.0014 vom 3. August 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-08-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2021.0014

FR: VD_OMNI PS.2021.0014 du 3 août 2021

IT: VD_OMNI PS.2021.0014 del 3 agosto 2021

Regeste

A. _____/Service de l'emploi Instance juridique chômage, Office régional de placement de Lausanne | Bénéficiaire du RI (ayant précédemment fait l'objet de 2 sanctions) sanctionné d'une réduction de son forfait de 25% durant 6 mois pour ne pas avoir donné suite à l'assignation d'un emploi. Le recourant n'a pas honoré le rendez-vous fixé par l'employeur potentiel et n'a pas répondu à ses appels téléphoniques. Constat toutefois que la faute de l'intéressé 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. Recours au TF irrecevable (8C_603/2021 du 12 octobre 2021).

Erwägungen

E. 1

La décision sur recours du SDE peut faire l'objet d'un recours de droit administratif au sens des art. 92 ss de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-VD), le recours satisfait par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 79 al. 1 LPA-VD, 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

Le litige porte sur le point de savoir si le SDE était fondé, par sa décision du 21 janvier 2021, à confirmer la réduction du forfait mensuel du recourant de 25% durant six mois, au motif qu'il avait refusé un emploi convenable auquel il avait été assigné.

E. 3

a) Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, la loi vaudoise du

E. 5

Il reste à examiner si la quotité et la durée de la sanction prononcée contre le recourant, soit la réduction de son forfait mensuel d'entretien de 25% durant six mois, sont adéquates. a) En vertu 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. D'après l'art. 12b al. 1 RLEmp, les prestations financières du RI sont réduites sans procédure d'avertissement préalable notamment en cas de refus, abandon ou renvoi d'une mesure d'insertion professionnelle (let. c). D'après l'al. 3 de cette disposition, 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. Le noyau intangible, qualifié de minimum vital absolu, peut être déterminé à hauteur de 75% du forfait pour l'entretien (cf. parmi d'autres arrêts PS.2021.0010 du 21 mai 2021 consid. 4a;

PS.2019.0089 du 30 janvier 2020 consid. 5a; PS.2018.0005 du 29 mai 2019 consid. 3c; PS.2016.0077 du 30 mars 2017 consid. 3b). 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, la CDAP 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.2017.0046 précitée, le Tribunal 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, la CDAP 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. Dans l'arrêt PS.2019.0089 du 30 janvier 2020, la CDAP a diminué la réduction du forfait d'entretien de 25% de six à trois mois, considérant que le comportement de la recourante, qui avait fait l'objet de deux précédentes sanctions et qui n'avait pas adressé sa candidature à un poste assigné, était assimilable à un refus d'emploi, tout en constatant que la faute de l'intéressée résultait d'une négligence de sa part. c) En l'occurrence, le recourant a manqué de diligence dans le cadre d'une postulation à un emploi assigné, ce qui constitue un comportement assimilable à un refus d'emploi. Il a ainsi commis une faute grave. L'intéressé avait déjà de surcroît été sanctionné à deux reprises par une réduction de son forfait RI de 15% pour une durée de deux mois, soit par décision du 28 mars 2019 (confirmée par le SDE) pour ne pas avoir annoncé son incapacité de travail dans le délai légal d'une semaine à compter du début de celle-ci, ainsi que par décision du 29 avril 2019 (confirmée par le SDE) pour ne pas s'être présenté à un entretien de contrôle. 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 du recourant que celui-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 du recourant de 25% durant trois mois paraît suffisante pour sanctionner son manquement,

sanction qui n'entame pas le minimum vital absolu de l'intéressé.

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 du RI du recourant 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 au recourant 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.