

BGer 8C_753/2024 vom 1. September 2025

Bundesgericht, 2025-09-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_753_2024

FR: TF 8C_753/2024 du 1 septembre 2025

IT: TF 8C_753/2024 del 1 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2.1

Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'intimé, pour une durée de neuf jours, décidée par la recourante et annulée par le tribunal cantonal.

E. 2.2

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il fonde son raisonnement juridique sur les faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sauf s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 150 II 346 consid. 1.6; 149 II 337 consid. 2.3; 148 V 366 consid. 3.3) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 149 II 337 consid. 2.3; 148 V 366 consid. 3.3; 145 V 188 consid. 2). En matière d'établissement des faits et d'appréciation des preuves, il y a arbitraire si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables (ATF 147 V 35 consid. 4.2).

E. 3.1

Selon l' art. 30 al. 1 let . c LACI (RS 837.0), le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable. Cette disposition doit être mise en relation avec l' art. 17 al. 1 LACI , aux termes duquel l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire le chômage. Sur le plan temporel, l'obligation de rechercher un emploi prend naissance avant le début du chômage. En conséquence, l'assuré a le devoir de rechercher un emploi pendant son délai de congé, dès la signification de celui-ci, même sans avoir été renseigné par l'autorité à ce sujet (ATF 141 V 365 consid. 2.2; 139 V 524 consid. 2.1.2). En principe, un contrat de travail de durée déterminée ne doit pas être résilié, dès lors qu'il se termine automatiquement avec l'échéance de la durée contractuelle; dans un tel cas de figure, les

recommandations du SECO (cf. Bulletin LACI IC, ch. B314) exigent que l'assuré recherche un emploi durant les trois derniers mois avant la cessation des rapports de travail, le but étant de parer au risque accru de chômage prévisible existant dans le cadre de rapports de travail de durée limitée ou résiliés (ATF 141 V 365 consid. 4.2). En règle générale, sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont suffisantes (ATF 141 V 365 consid. 4.1; 139 V 524 consid 2.1.4).

E. 3.2

Conformément à l' art. 30 al. 3 LACI , la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est proportionnelle à la gravité de la faute. En vertu de l' art. 45 al. 3 OACI (RS 837.02), elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let.a); de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b); de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

E. 4.1

La juge cantonale a retenu que l'intimé admettait avoir effectué seulement six recherches d'emploi (à savoir les 16 et 30 septembre 2023 ainsi que les 7, 14, 21 et 29 octobre 2023) durant la période du 5 août au 5 novembre 2023. Il était constant que les efforts qu'il avait déployés avant son inscription à l'ORP étaient inférieurs à ce que l'on attendait généralement d'un assuré dont le contrat de travail avait pris fin. Du 3 juillet au 3 novembre 2023, il avait été totalement inapte au placement, de sorte qu'il avait déposé à juste titre sa demande d'indemnités de chômage après son service militaire. Renvoyant à certaines dispositions de la loi fédérale sur l'armée et l'administration militaire du 3 février 1995 (LAAM; RS 510.10) et du Règlement de service de l'armée du 22 juin 1994 (RSA; RS 510.107.0), la juridiction cantonale a relevé que la possibilité pour l'intimé d'obtenir des congés durant son école de recrues existait, mais avec de nombreuses restrictions. En outre, les occasions de recevoir ou de passer des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture de bureau étaient minces. Quand bien même l'obligation de rechercher un emploi pendant le service militaire demeurait, les recrues devaient faire face à de nombreuses difficultés pour s'y conformer. La situation d'une recrue différait en de nombreux points de celle d'une personne en emploi pendant son délai de congé ou durant les trois derniers mois d'un engagement de durée déterminée. Par ailleurs, tout militaire pouvait être tenu de revêtir un grade et d'exercer un commandement ou une fonction. Cette désignation intervenait généralement au cours de l'école de recrues et avait pour conséquence la prolongation du service ou un complément à effectuer dans un bref délai. Dans ces circonstances, il convenait de tenir compte des conditions concrètes dans lesquelles l'école de recrues s'était déroulée, ainsi que du fait que postuler sans être sûr du terme du service ou sans possibilité d'honorer un entretien d'embauche pouvait être contre-productif.

E. 4.2

L'instance précédente a constaté qu'en l'espèce, les congés du samedi matin au dimanche soir dont bénéficiait l'intimé durant son école de recrues, accomplie de surcroît loin de son domicile, étaient courts. Celui-ci ne pouvait pas quitter le périmètre de la caserne sans permission à la fin de la journée de service et n'avait pas le loisir, comme une personne encore en emploi, d'interrompre sa journée de travail ou de quitter son lieu de travail plus tôt pour participer à des entretiens d'embauche ou avoir des contacts téléphoniques avec des employeurs potentiels. Le tribunal cantonal a ajouté que l'intimé avait postulé auprès du service des finances de B. _____ le 16 septembre 2023. Le 20 septembre 2023, un

responsable lui avait répondu par écrit que le service avait été restructuré en urgence et qu'il n'y avait plus de poste pour lui en novembre 2023. Au vu des explications données par son ancien employeur, il fallait admettre que la perspective de réengager l'intimé après son service militaire avait été discutée à l'issue de son contrat de travail, et que cet employeur envisageait sérieusement de lui proposer un poste qui se libérerait en novembre 2023. Le comportement de l'intimé démontrait qu'il tenait son réengagement pour certain, puisqu'il avait entrepris d'autres recherches d'emploi lorsqu'il avait su que le poste convoité n'était plus disponible. À cela s'ajoutait que jusqu'en septembre 2023, l'intimé n'avait pas de certitudes quant à une éventuelle obligation de revêtir un grade. Il paraissait ainsi inadéquat de tenir compte du mois d'août et de la première moitié de septembre 2023. L'intimé avait adressé une première postulation à son ancien employeur le 16 septembre 2023, puis effectué une postulation par semaine jusqu'à la fin de son école de recrues. Si cela pouvait paraître faible, il avait fourni un effort constant durant le dernier tiers de son école de recrues. Il avait ensuite rempli l'objectif fixé par sa conseillère de dix à douze [recte: huit à dix] postulations par mois. Il avait réalisé un gain intermédiaire en décembre 2023 et avait commencé un nouvel emploi au sein de son ancien employeur en mars 2024, après avoir encore servi une vingtaine de jours à l'armée. En définitive, sa période de chômage avait été relativement courte et ses démarches auprès de son ancien employeur avaient été décisives. La première juge a estimé que même si l'intimé avait accompli davantage d'efforts durant son école de recrues, il était peu probable que cela eût permis de mettre fin plus tôt au chômage. Dans ces conditions, aucune sanction ne se justifiait.

E. 5.1

Se plaignant d'un établissement manifestement inexact des faits ainsi que d'une violation des art. 17 et 30 LACI, la recourante expose que si le terme de l'école de recrues de l'intimé constituait une certitude, le point de savoir si celui-ci allait grader, et si oui dans quel délai, était en revanche totalement incertain. En application des dispositions du RSA, l'intimé aurait disposé durant son service de périodes de repos et de temps libre pour faire des recherches d'emploi et répondre à d'éventuelles sollicitations d'employeurs. Il lui aurait en outre été possible de demander des congés pour se rendre à un entretien d'embauche. Par ailleurs, au vu du contenu du message du 20 septembre 2023, la cour cantonale aurait établi les faits de manière manifestement erronée en retenant que l'ancien employeur de l'intimé envisageait sérieusement de lui proposer un poste se libérant en novembre 2023 et que ce dernier tenait son réengagement pour certain. L'intimé n'aurait eu au contraire aucune certitude à ce propos. La recourante reproche également à la première juge d'avoir constaté que l'intimé n'avait, avant septembre 2023, aucune certitude quant à une éventuelle obligation de revêtir un grade et une éventuelle prolongation de son service. Même s'il avait dû grader, il n'aurait pas forcément dû le faire dans le prolongement de l'école de recrues. Rien au dossier ne permettrait de retenir que celle-ci ne devait pas se terminer à la date convenue, ni que l'intimé avait su à mi-septembre 2023 qu'il n'allait pas grader. La recourante soutient que dans ces conditions, l'autorité précédente ne pouvait pas exclure le mois d'août et la première moitié du mois de septembre 2023 de la période durant laquelle l'intimé était tenu d'effectuer des recherches d'emploi. En outre, une postulation par semaine, pour la période du 30 septembre au 5 novembre 2023, ne serait pas suffisante. Enfin, on ne saurait considérer que la période de chômage de l'intimé avait été d'une durée relativement courte.

E. 5.2

Comme relevé à bon droit par la cour cantonale, l'obligation de rechercher un emploi durant le service militaire demeure (cf. BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 12 ad art. 17 LACI), ce qui n'est pas contesté par les parties. Il est en outre admis que l'intimé a effectué six recherches d'emploi (à savoir les 16 et 30 septembre 2023 ainsi que les 7, 14, 21 et 29 octobre 2023) pendant les trois mois ayant précédé la fin de son école de recrues et qu'ensuite de son inscription à l'ORP, il a rempli jusqu'au terme de son chômage l'objectif fixé par sa conseillère d'un minimum de huit à dix recherches par mois. À cet égard, la première juge a retenu à juste titre que les efforts déployés par l'intimé avant son inscription à l'ORP étaient inférieurs à ce que l'on était ordinairement en droit d'attendre d'un assuré dont le chômage est imminent. Au vu de la jurisprudence (cf. consid. 3.1 in fine supra) et de l'objectif fixé par la conseillère, les six recherches d'emploi de l'intimé entre le 3 août et le 3 novembre 2023 s'avèrent en effet insuffisantes. Le tribunal cantonal a toutefois estimé qu'une suspension du droit à l'indemnité de chômage n'était pas justifiée, en raison d'une part des difficultés de recherche d'emploi inhérentes à l'accomplissement du service militaire, et d'autre part d'une promesse d'engagement faite par l'ancien employeur de l'intimé.

E. 5.3.1

S'agissant tout d'abord du service militaire, il ressort des dispositions du RSA - en partie citées dans l'arrêt entrepris - que le service se compose du temps de travail, de repos et du temps libre, lequel recouvre la sortie et le congé (cf. art. 47 al. 2 et 5 RSA). Le temps de travail commence en principe à la diane et se termine par l'appel principal ou l'appel du soir (art. 47 al. 3 RSA). Le repos est un moment de récupération; il peut être imposé (art. 47 al. 4 RSA). Il existe différents types de congés: général, individuel et à choix. Selon l'art. 55 RSA, le congé général est le temps libre de plus d'une journée donné sur ordre du commandant à la majeure partie des militaires suivant un cours d'instruction (al. 1); le congé individuel est le temps libre accordé par le commandant en réponse à une demande personnelle (al. 2); le congé à choix est le temps libre d'une durée maximale de deux fois 24 heures accordé à tous les militaires accomplissant une école de recrues (al. 3). En sus des congés généraux - qui incluent les week-ends -, un militaire accomplissant son école de recrues peut ainsi solliciter à titre personnel deux types de congés supplémentaires, à savoir des congés individuels et des congés à choix. L'art. 55a RSA, qui régit le congé individuel, précise que les militaires convoqués qui ont besoin d'un tel congé remettent au commandant, avant le début du service, une demande écrite dûment motivée et signée accompagnée des pièces justificatives nécessaires (al. 1, première phrase); en cas d'imprévu, la demande peut être adressée pendant le service concerné (al. 1, seconde phrase); le commandant approuve la demande pour autant que les prestations militaires du requérant et les exigences du service le permettent, et que l'intérêt privé du requérant à recevoir le congé prime l'intérêt public à l'accomplissement du service (al. 2). Aux termes de l'art. 55b RSA, les jours de congé à choix peuvent être pris séparément ou consécutivement (al. 1); le congé à choix est sollicité par demande écrite adressée au commandant (al. 2); il n'est pas nécessaire de motiver la demande (al. 3); le commandant approuve la demande pour autant que les exigences du service le permettent (al. 4); le licenciement et l'entrée au service ont lieu durant le congé (al. 5).

E. 5.3.2

Durant son école de recrues, en dehors de son temps de travail, un militaire bénéficie donc selon la réglementation de périodes de repos et de temps libre, notamment le soir et le

week-end, qui peuvent être mises à profit pour faire des recherches d'emploi. Sur ce point, comme relevé par la cour cantonale, sa situation diffère toutefois de celle d'une personne employée à 100 % dont l'engagement arrive à terme, en tant notamment qu'il doit en principe rester dans le périmètre de la caserne à la fin de la journée de service, sauf permission ou congé, et qu'il est contraint d'effectuer les trajets entre son domicile et la caserne - souvent éloignée de celui-ci - le samedi matin et le dimanche soir, ce qui lui laisse moins de temps à disposition. Cela étant, tout comme un militaire, un salarié est lui aussi soumis à des directives contraignantes portant souvent sur les horaires de travail. En outre, on peut rencontrer des difficultés à passer des appels téléphoniques ou à y répondre durant le temps de travail dans de nombreuses professions. De manière plus générale, les salariés, à tout le moins ceux travaillant à temps complet, sont eux-mêmes confrontés à des entraves organisationnelles plus ou moins importantes en fonction des obligations découlant de leur contrat de travail. Il en va de même des recrues, dont les difficultés auxquelles elles doivent faire face dépendent de leur affectation. On précisera encore que de nos jours, les contacts entre un employeur et une personne intéressée par une offre d'emploi peuvent se faire par voie électronique. Par ce biais, des rendez-vous téléphoniques à une date et une heure convenues peuvent être planifiés. En ce qui concerne la possibilité de se rendre à des entretiens d'embauche, une personne accomplissant son école de recrues peut, sur demande et aux conditions définies par le RSA, se voir accorder des congés individuels à cette fin. Elle peut obtenir en sus jusqu'à deux congés à choix d'une durée maximale de 24 heures, sans devoir motiver sa demande.

E. 5.3.3

On ajoutera que les militaires peuvent s'adresser directement au Service social de l'armée, qui offre en particulier son soutien dans les domaines personnel et financier (cf. art. 56 al. 1 et 100 al. 1 RSA). Selon le site Internet de l'Armée suisse (cf. <https://armee.ch/fr/service-militaire-service-social>, rubrique "LAVORO"), le Service social de l'armée soutient les militaires dans leur inscription à l'ORP et l'élaboration d'un CV (Curriculum Vitae) ou d'une lettre de motivation. Il propose également du coaching dans la recherche d'emploi, notamment sous la forme d'entraînements à un entretien d'embauche. Au sein même de l'armée, les recrues peuvent ainsi bénéficier d'une assistance spécifique dédiée à la recherche d'emploi.

E. 5.3.4

Il résulte de ce qui précède qu'à l'image de tout salarié occupé à plein temps, une recrue peut, selon son occupation concrète, être confrontée à des difficultés particulières rendant plus difficiles ses recherches d'emploi. En l'espèce, le tribunal cantonal - qui s'est limité à des considérations d'ordre général sur le service militaire - n'a toutefois nullement établi que l'intimé avait été concrètement entravé par des difficultés organisationnelles telles qu'il n'aurait pu effectuer que six recherches d'emploi en trois mois. On précisera que contrairement à ce qu'a jugé l'instance précédente, l'éventualité de grader au cours de l'école de recrues ne dispense pas un assuré de faire des recherches d'emploi jusqu'à ce qu'il ait la confirmation qu'une telle éventualité n'entre pas en ligne de compte. Tant qu'il n'a pas la certitude que le service qu'il est en train d'accomplir sera prolongé, il doit au contraire se comporter comme si celui-ci se terminait à la date prévue lors de l'entrée en service. La juridiction cantonale n'a du reste pas indiqué sur quels éléments elle s'était fondée pour retenir qu'une montée en grade aurait abouti en l'espèce à la prolongation immédiate du service militaire. Par conséquent, l'intimé ne pouvait pas être dispensé de faire des

recherches d'emploi en août et durant la première moitié de septembre 2023.

E. 5.4

En ce qui concerne une éventuelle embauche de l'intimé par son ancien employeur en novembre 2023, le tribunal cantonal a souligné à juste titre qu'une promesse de réengagement orale, vague et soumise à conditions de la part d'un ancien employeur ne dispense pas l'assuré d'effectuer des recherches d'emploi (cf. arrêt C 275/02 du 2 mai 2003 consid. 2.1). Dans ce contexte, s'il est vraisemblable que l'employeur ait sérieusement envisagé de proposer un nouvel emploi à l'intimé après son service militaire - comme l'a constaté sans arbitraire la juge unique -, l'intimé ne pouvait pas pour autant en conclure objectivement qu'un engagement était suffisamment garanti pour renoncer à toute recherche d'emploi. Comme relevé par la recourante, il résulte de la réponse écrite de l'ancien employeur du 20 septembre 2023 que celui-ci s'est contenté d'évoquer la possibilité d'un réengagement après le service militaire ("[...] Je sais que je t'avais dit qu'il y aurait potentiellement une possibilité de revenir à B. _____ après ton armée [...]"). Il ne s'agissait donc pas d'une assurance de réengagement dont les conditions auraient été discutées en détail et confirmées par écrit, de telle façon à laisser penser à l'intimé qu'un engagement confinait à la certitude. Au final, celui-ci n'a pas été engagé par B. _____ en novembre 2023 ni plus tard, en dehors d'une courte période du 1^{er} au 22 décembre 2023, dès lors qu'il est entré au service de C. _____ le 25 mars 2024.

E. 5.5

Il s'ensuit que durant les trois mois ayant précédé son inscription à l'ORP, l'intimé n'a effectué que six recherches d'emploi, ce qui est insuffisant, sans que cela soit justifié par les conditions dans lesquelles il a dû accomplir son école de recrues ou par une promesse d'embauche de son ancien employeur. En définitive, c'est en violation du droit que la cour cantonale a considéré que les conditions d'une suspension du droit à l'indemnité de l'intimé n'étaient pas réunies. L'arrêt cantonal doit dès lors être annulé.

E. 6

Compte tenu de la solution à laquelle il est parvenu, le tribunal cantonal n'a pas examiné la question de la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage, étant entendu que sur ce point, le pouvoir d'examen de l'autorité judiciaire de première instance n'est pas limité à la violation du droit - comme tel est le cas de celui du Tribunal fédéral -, mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (cf. arrêt 8C_373/2024 du 18 décembre 2024 consid. 4.4 et 4.5 et les arrêts cités). La cause sera donc renvoyée à la juridiction cantonale pour qu'elle se prononce sur la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de l'intimé. Le recours doit par conséquent être partiellement admis.

E. 7

En ce qui concerne la répartition des frais judiciaires et des dépens, le renvoi de la cause pour nouvel examen et décision revient à obtenir gain de cause au sens des art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF, indépendamment du fait qu'une conclusion ait ou non été formulée à cet égard, à titre principal ou subsidiaire (ATF 141 V 281 consid. 11.1; arrêt 8C_214/2020 du 18 février 2021 consid. 5). Par conséquent, l'intimé, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'elle obtienne gain de cause, la recourante n'a pas droit à une indemnité de dépens (art. 68 al. 3 LTF).

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