

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2019 / 841 vom 4. Oktober 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-10-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2019\\_\\_841](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2019__841)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2019 / 841 du 4 octobre 2019

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2019 / 841 del 4 ottobre 2019

## Regeste

AC, FORMATION CONTINUE, DISPONIBILITÉ AU PLACEMENT, REJET DE LA DEMANDE, PERTE DE TRAVAIL À PRENDRE EN CONSIDÉRATION | 15 al. 1 LACI, 8 al. 1 let. f LACI

## Erwägungen

### E. 4

octobre 2019 \_\_\_\_\_ Composition : M. MÉtral , juge unique  
Greffière : Mme Raetz \*\*\*\*\* Cause pendante entre : J. \_\_\_\_\_ , à [...],  
recourante, et Service de l'emploi, Instance juridique chÔmage , à Lausanne, intimé.  
\_\_\_\_\_ Art.

### E. 8

février 2011 consid. 4.2 et les références citées). Pour juger si l'assuré remplit cette dernière condition, l'administration doit se fonder sur le caractère vraisemblable de la possibilité d'interrompre la formation dans de brefs délais et sur la volonté de l'assuré de le faire. Toutes les circonstances doivent être examinées, telles que le coût de la formation, l'ampleur de celle-ci et le moment de la journée où elle a lieu, la possibilité de remboursement partiel en cas d'interruption de celle-ci et le comportement de l'assuré. Les éléments objectifs sont donc déterminants (TF 8C\_933/2008 du 27 avril 2009 consid. 4.3.1 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 50 ad art. 15 al. 1 LACI). En cas de formation à temps partiel sans l'accord de l'ORP, que l'assuré entend poursuivre, l'aptitude au placement peut éventuellement être reconnue, mais l'indemnisation devra alors être réduite en fonction de la disponibilité résiduelle, pour autant que celle-ci soit encore compatible avec une prise d'emploi. Les heures passées en formation le soir ou le week-end n'ont pas forcément à être déduites du temps disponible pour accomplir un travail (TF 8C\_14/2015 précité consid. 4.3 ; Boris Rubin, Assurance-chômage et service public de l'emploi, Genève/Zurich/Bâle 2019, n° 210 p. 45).

4. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et 135 V 39 consid. 6.1). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, l'autorité doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (Boris Rubin, op. cit., n° 1127, p. 230). En droit des assurances sociales, il n'existe par conséquent pas de principe selon lequel l'administration ou le juge devrait

statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 319 consid. 5a). 5. En l'espèce, l'intimé a retenu que la recourante était apte au placement, avec toutefois une disponibilité réduite à 85 % au vu de sa formation, laquelle se déroulait durant trois jours consécutifs chaque mois (lundi à mercredi), de septembre 2018 à juin 2019. L'intimé a considéré à juste titre que l'assurée n'était pas prête à mettre un terme à sa formation dans le cas où elle trouverait un emploi à 100 % ou serait assignée à une mesure à temps plein. En effet, en janvier 2019, au moment où elle s'est inscrite au chômage, elle avait déjà fourni des efforts significatifs en lien avec cette formation, ce qu'elle souligne elle-même. En outre, elle l'a débutée de sa propre initiative et en supportait l'entier des frais, lesquels étaient relativement élevés. Cette formation s'inscrivait de surcroît dans une perspective de reconversion professionnelle, rendue nécessaire en raison de son état de santé. Par ailleurs, si l'assurée a certes effectué des recherches d'emploi tout au long de sa période de chômage et s'est rendue aux convocations de l'ORP, il n'en demeure pas moins qu'elle a fait déplacer, à deux reprises, un entretien de conseil afin de pouvoir assister à ses cours. On ne saurait ainsi la suivre lorsqu'elle soutient qu'elle aurait arrêté sa formation, notamment, pour suivre une mesure à 100 %. Le fait qu'elle ait participé au programme « Transitions Cadre » ne lui est d'aucun secours, puisqu'il ne s'agit pas d'une mesure à temps plein. La recourante indique d'ailleurs elle-même s'y être rendue le 1<sup>er</sup> mai 2019, soit uniquement au cours d'une journée, laquelle n'entraîne de surcroît pas en conflit avec ses jours de cours. Au vu de ces éléments, on ne peut retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante aurait interrompu sa formation en raison de la prise d'un emploi ou d'une mesure à temps complet. Ses seules allégations en ce sens ne suffisent pas (cf. consid. 3b supra). Elle reproche à l'autorité de s'être basée sur l'hypothèse qu'un employeur allait l'engager avant la fin de sa formation. Or, c'est justement ce que l'intimé est tenu de faire pour déterminer le taux de disponibilité au placement durant la période de formation. Pour autant qu'un employeur consente à l'exercice d'un horaire modulable, il n'apparaît pas invraisemblable qu'un collaborateur puisse travailler à 100 % tout en consacrant trois jours par mois à sa formation. Il est en effet envisageable d'allonger son horaire de travail quotidien ou sur certaines journées spécifiques pour combler les heures d'absence consacrées à la formation continue, comme l'a d'ailleurs fait la recourante dans son précédent emploi, au taux de 100 %. La négociation d'un horaire modulable est concevable dans la situation d'une personne en poste, ayant acquis la confiance de son employeur, particulièrement si le cursus poursuivi venait servir les intérêts de l'entreprise à terme. C'est la situation qui est visée par le document de l'Université de [...] transmis par l'assurée, attestant que la formation est compatible avec un emploi à 100 %. Le présent cas n'est pas assimilable à un tel contexte, puisque la recourante se trouvait en recherche d'emploi alors qu'elle avait déjà débuté sa formation. On ne saurait présumer, à titre général, que les potentiels employeurs sollicités au cours de cette formation auraient accédé à sa demande d'aménagement des horaires de travail, s'agissant d'une candidate – parmi d'autres – à un poste. Le fait qu'elle ait trouvé un emploi à 100 % à partir du 12 juin 2019 ne remet pas en cause ce qui précède, puisqu'à ce moment, elle avait presque terminé sa formation. Il ne lui restait plus que trois journées de cours à suivre, pour lesquels elle pouvait aisément prendre des jours de vacances. Au demeurant, on ne peut déduire des pièces au dossier qu'elle recherchait exclusivement des postes avec des journées de travail fixes le week-end, de manière à limiter les conflits avec les cours dispensés du lundi au mercredi. Elle ne l'allègue d'ailleurs pas. Au vu des circonstances particulières de l'arrêt TF 8C\_922/2014 du 20 mai 2015, concernant un top manager dans le domaine de la finance,

dans lequel les employeurs sont prêts à de grandes concessions afin de recruter des dirigeants très compétents, celui-ci ne peut être transposé tel quel au cas d'espèce. Pour le reste, les arrêts du Tribunal fédéral auxquels se réfère la recourante concernent des assurés ayant débuté une formation ou un séjour linguistique à l'étranger. Ils traitent de la question de l'aptitude au placement, laquelle a été admise dans le présent cas, seul demeurant contesté le taux de disponibilité au placement. Au vu de ce qui précède, l'intimé était fondé à retenir que la recourante était disponible à l'emploi à 85 % durant sa formation. 6. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante – au demeurant non représentée par un mandataire professionnel – n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, le juge unique prononce : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 29 mai 2019 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. Le juge unique :

La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ J. \_\_\_\_\_ ■ Service de l'emploi, Instance juridique chômage - Secrétariat d'Etat à l'économie par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).  
La greffière :

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