

VD_GERICHTE ZQ19.000399 vom 27. September 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.000399

FR: VD_GERICHTE ZQ19.000399 du 27 septembre 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ19.000399 del 27 settembre 2019

Erwägungen

E. 1

a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

- 6 - b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

E. 2

Le litige porte sur l'aptitude au placement de la recourante à compter du 2 juillet 2018.

E. 3

a) L'assuré n'a droit à l'indemnité de chômage que s'il est apte au placement (art. 8 al. 1 let. f LACI). Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI). L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail – plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée – sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et, d'autre part, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 136 V 95 consid. 5.1 ; 125 V 51 consid. 6a ; 123 V 214 consid. 3). L'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsqu'en raison de l'existence d'autres obligations ou de circonstances personnelles particulières, un assuré désire seulement exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée ou de la semaine. Un chômeur doit être considéré comme inapte au placement lorsqu'une trop grande limitation dans les choix des postes de travail rend très incertaine la possibilité de trouver un emploi. Peu importe, à cet égard, le motif pour lequel le choix des emplois potentiels est limité (ATF 120 V 385 consid. 3a). Un assuré doit être disponible à un taux d'au moins 20 % d'une activité à plein temps (art. 5 OACI ; ATF 115 V 434 consid. 2c).

- 7 - b) Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré fréquente un cours durant la période de chômage (sans que les conditions des art. 59 ss LACI ne soient réalisées), il doit, pour être reconnu apte au placement, être disposé – et être en mesure de le faire – à arrêter le cours pour reprendre un emploi, tout en remplissant pleinement son obligation de recherches d'emploi. Les exigences en matière de disponibilité et de flexibilité sont plus élevées lorsqu'il s'agit d'un assuré suivant un cours de par sa propre volonté et à ses frais. Il est alors tenu de poursuivre ses recherches d'emploi de manière qualitativement et quantitativement satisfaisantes et être disposé à interrompre le cours en tout temps. Cette dernière condition doit toutefois découler de données objectives; de simples allégations de l'assuré ne suffisent pas (ATF 122 V 265 consid. 4 ; TF 8C_891/2012 du 29 août 2013 consid. 4). L'aptitude au placement doit par ailleurs être admise pour un étudiant lorsque celui-ci est disposé et en mesure d'exercer de manière durable, tout en poursuivant ses études, une activité à plein temps ou à temps partiel. En revanche, il faut nier la disponibilité au placement d'un étudiant qui ne désire exercer une activité lucrative que pour de brèves périodes ou sporadiquement, notamment pendant les vacances entre deux semestres académiques (ATF 120 V 392 consid. 2a ; 120 V 385 consid. 4 ; cf. ég. ATF 136 V 231 consid. 6.2 ; TF 8C_330/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3). c) Selon la jurisprudence, un assuré qui prend des engagements à partir d'une date déterminée et de ce fait n'est disponible sur le marché de l'emploi que pour une courte période n'est, en principe, pas apte au placement car il n'aura que très peu de chances de conclure un contrat de travail (ATF 126 V 520 consid. 3a ; 110 V 207 consid. 1 ; TF 8C_169/2014 du 2 mars 2015 consid. 4.4 in fine). Ce principe s'applique lorsque les chômeurs s'inscrivent peu avant un départ à l'étranger, une formation, l'école de recrues et le service civil d'une durée supérieure à trente jours (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage,

- 8 - Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 56 ad art. 15 p. 163 ; Bulletin LACI IC du Secrétariat d'Etat à l'économie, B227). Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), si l'assuré est disponible pendant au moins trois mois, il est réputé apte au placement. En cas de disponibilité inférieure à trois mois, l'aptitude au placement peut être reconnue à un assuré lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail et de la souplesse de l'assuré (par exemple s'il est disposé à exercer une activité en dehors de la profession qu'il a apprise et à accepter des emplois temporaires), il a vraisemblablement des chances de trouver un emploi (Bulletin LACI IC, B226 et B227). A plusieurs reprises, le Tribunal fédéral a confirmé que des assurés dont la disponibilité était inférieure à trois mois devaient être déclarés inaptes au placement en l'absence de circonstances particulièrement favorables (cf. ATF 131 V 472 consid. 1 ; TF C 169/06 du 9 mars 2007 consid. 3.2 et C 408/00 du 25 juillet 2001 consid. 2c ; voir également Rubin, op. cit., n° 57 ad art. 15 p. 164). La question de l'aptitude au placement ne doit toutefois pas s'apprécier seulement en fonction du temps à disposition que l'assuré présente, mais encore au regard des perspectives concrètes d'engagement sur le marché du travail concerné par les recherches d'emploi effectuées, compte tenu également de la conjoncture et de l'ensemble des circonstances particulières du cas. Il convient dès lors de prendre en considération la durée de la disponibilité, les habitudes dans la branche, la qualité des recherches d'emploi, le moment où l'assuré a débuté ses recherches, ainsi que la formation et l'expérience de l'assuré. La période de l'année au cours de laquelle l'inscription au chômage a lieu joue également un rôle. En outre, plus la demande sur le marché de l'emploi à prendre en considération est forte, plus les exigences relatives à la disponibilité dans le temps pour l'exercice d'une activité donnée sont généralement réduites. Ce qu'il faut examiner c'est, en définitive, s'il existe de réelles perspectives pour une telle

activité sur le marché du travail (cf. TF 8C_130/2010 du 20 septembre 2010 consid. 5.1 ; TFA C 147/05 du 4 octobre 2005 consid. 2.2 et C 287/03 du 12 mai 2004

- 9 - consid. 3.2). En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'on peut vraisemblablement s'attendre à ce qu'un employeur engage l'assuré pour la période durant laquelle il est concrètement disponible (ATF 126 V 520 consid. 3a ; TF 8C_382/2010 du 1er juillet 2010 consid. 2.1 et TFA C 169/06 du 9 mars 2007 consid. 3.1). d) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, 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 (cf. ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (cf. ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références). Pour apprécier l'aptitude au placement, il faut tenir compte de toutes les circonstances particulières du cas à trancher (TF 8C_966/2012 du 16 avril 2013 consid. 2.3). Dans la mesure où il faut prendre en considération la volonté de l'assuré, qui en tant que fait interne ne peut pas faire l'objet d'une administration directe de la preuve, il y a lieu de se baser aussi sur des indices extérieurs (TF 9C_934/2010 du 7 juillet 2011 consid. 3.3).

E. 4

a) Le SDE a considéré en l'occurrence que la recourante était disponible pour exercer un emploi à 50 % en parallèle à sa formation à la D._____. Dans son recours, la recourante mentionne avoir évoqué à sa conseillère ORP qu'elle était disposée à interrompre ses cours, en lui rappelant que son désir était de sortir du monde du service. Il ressort

- 10 - toutefois de ses propos qu'elle envisagerait d'arrêter ses études uniquement pour occuper un poste dans un domaine autre que le service. Or, dans le cadre de l'assurance-chômage, la recourante est tenue de rechercher un emploi avant tout dans son domaine de compétences, à savoir dans le service, où ses chances d'être engagée, et par conséquent de mettre fin à son chômage, sont les plus grandes (art. 17 al. 1 LACI). A plusieurs reprises, la recourante a souligné son souhait de sortir du domaine de la restauration et de se réorienter dans l'enseignement (procès-verbaux des entretiens des 8 mai 2018, 17 juillet 2018, prise de position du 3 septembre 2018 et mémoire de recours). Cela étant, il apparaît clairement qu'elle ne va pas renoncer à sa formation en vue de prendre un emploi à plein temps dans son domaine actuel de compétences. Il n'est dès lors pas possible d'admettre son aptitude au placement sous cet angle, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les possibilités concrètes et les conséquences financières d'une telle interruption de formation. En ce qui concerne la disponibilité de la recourante à travailler en parallèle à ses études, force est de constater qu'une telle disponibilité existe puisque, comme elle l'a d'ailleurs souligné à plusieurs reprises, elle exerce déjà un emploi à côté de sa formation. Son aptitude au placement ne peut toutefois se rapporter qu'au taux d'occupation qu'elle est réellement en mesure de mettre au bénéfice d'un employeur. Il ressort à cet égard des pièces du dossier que son emploi pour le restaurant S._____, initialement prévu à 100 %, n'a jamais consisté en un plein temps, du moins pas depuis qu'elle a débuté sa formation à la D._____. La recourante a en effet expliqué que son employeur avait refusé de l'engager

uniquement comme extra et lui avait proposé un contrat à 50 % compte tenu du démarrage plutôt lent du restaurant, taux auquel elle a semble-t-il effectivement plus ou moins travaillé, selon les pièces du dossier (procès-verbal d'entretien du 2 novembre 2018, décision sur opposition). Quoiqu'il en soit, au vu de ses horaires de cours et de stages à la D._____, on ne saurait dans tous les cas admettre une disponibilité supérieure à 50 %. Il ressort en effet des documents produits par la recourante qu'elle a effectué un stage « bloc » du 27 août au 18

- 11 - septembre 2018, le lundi de 8h30 à 12h, puis de 13h à 14h, le mardi de 13h à 15h25, le mercredi de 7h40 à 10h05, le jeudi de 7h40 à 10h05 et de 13h50 à 15h25 et le vendredi de 8h30 à 10h05. Depuis le 18 septembre 2018, elle est occupée par sa formation le lundi de 8h30 à 12h00, le mercredi de 7h40 à 8h25, puis de 12h30 à 17h45, le jeudi de 7h40 à 11h15 et le vendredi de 8h15 à 11h45. Au vu de ces horaires, il n'est pas possible de considérer que la recourante puisse être disponible à un taux d'occupation supérieur à 50 % pour exercer un emploi en parallèle de ses études, ce d'autant moins qu'elle doit certainement consacrer également du temps de préparation/révision des cours, temps dont on ignore l'ampleur. Son argument relatif au fait qu'elle a accepté d'effectuer des tâches qui sortaient de son cahier des charges démontre certainement sa flexibilité, mais ne saurait avoir d'influence sur sa disponibilité en termes d'horaires. De même, le fait d'avoir la possibilité de modifier un taux d'occupation en cours d'emploi, voire de résilier un contrat durant le temps d'essai n'est pas déterminant en l'occurrence. L'aptitude au placement ne peut en effet être reconnue que pour le temps que la recourante pourrait durablement mettre au profit d'un employeur, dans le cadre de conditions de travail usuelles (cf. ATF 120 V 385 consid. 3a). En outre, comme relevé par le SDE, le fait de reconnaître une aptitude au placement pour un taux d'occupation de 50 % tient déjà compte du fait que la recourante exerce une profession qui lui permet de travailler les soirs et les week-ends. b) S'agissant de l'aptitude au placement de la recourante avant le début de sa formation, soit du 2 juillet 2018, date de son inscription au chômage, jusqu'au 26 août 2018, le SDE a considéré qu'elle devait également porter sur un taux d'occupation de 50 % et non de 100 % en raison de la courte durée de disponibilité à plein temps avant le début de la formation. Il faut en effet constater qu'avant de commencer sa formation, la recourante n'était disponible pour exercer un emploi à plein temps que durant huit semaines, alors que la jurisprudence requiert en principe une durée minimale de trois mois pour que l'aptitude au placement puisse être reconnue. La situation de la recourante est toutefois particulière en ce sens qu'elle était à la recherche d'un emploi

- 12 - principalement comme serveuse ou réceptionniste et qu'il est courant que du personnel soit engagé à titre temporaire dans ces domaines pendant les mois de juillet et août. Elle bénéficiait en outre d'une expérience professionnelle de plusieurs années comme cheffe de rang et serveuse, qui augmentait ses chances d'être engagée. D'un point de vue géographique, la recourante visait une activité du côté de [...], soit une région touristique en période estivale. Après avoir commencé ses recherches d'emploi, elle a rapidement trouvé un poste au restaurant S._____, emploi qu'elle aurait dû occuper à partir du 2 juillet 2018 (cf. contrat signé le 9 mai 2018 et procès-verbal de l'entretien du 19 juin 2018). Son entrée en service a toutefois été repoussée au 1er août 2018. Elle a effectué des recherches jusqu'au 17 juillet 2018, date à partir de laquelle elle a été dispensée d'en faire par sa conseillère ORP (cf. procès-verbal d'entretien du 17 juillet 2018). Finalement, l'ouverture du restaurant a encore pris du retard et l'assurée s'est à nouveau efforcée de trouver un

emploi de serveuse au mois d'août 2018. Si la recourante n'a pas cherché un emploi en continu depuis la résiliation de son contrat, cela s'explique par le fait que son entrée en service au restaurant S. _____ a été repoussée à plusieurs reprises, ce qu'on ne saurait lui reprocher. Au vu des circonstances particulières du cas, il est permis de considérer que la recourante pouvait vraisemblablement trouver un emploi de serveuse ou réceptionniste à plein temps pour les mois de juillet et août 2018. Son aptitude au placement doit par conséquent être reconnue pour un taux d'occupation de 100 % du 2 juillet au 26 août 2018.

E. 5

a) Le recours est par conséquent partiellement admis, en ce sens que l'aptitude au placement de la recourante est reconnue pour un taux d'occupation de 100 % du 2 juillet au 26 août 2018, puis pour un taux d'occupation de 50 % à compter du 27 août 2018. 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 ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

- 13 -

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