

VD_GERICHTE ZQ19.027234 vom 4. Oktober 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.027234

FR: VD_GERICHTE ZQ19.027234 du 4 octobre 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ19.027234 del 4 ottobre 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). 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.

- 7 - c) La contestation porte sur une valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., dans la mesure où l'enjeu du recours a trait à une disponibilité à l'emploi de 100 % au lieu du taux de 85 % retenu dans la décision litigieuse, ce pour la période limitée du 10 janvier au 11 juin 2019, précédant la reprise d'activité de l'assurée. Dès lors, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

E. 2

Est litigieux le taux de disponibilité que la recourante est susceptible de consacrer à une activité lucrative salariée en parallèle à la formation continue débutée en septembre 2018, singulièrement la fixation de ce taux à 85 % par l'intimé.

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 n'est pas sujette à

fractionnement en ce sens qu'il existerait des situations intermédiaires entre l'aptitude et l'inaptitude au placement (par exemple une aptitude seulement « partielle ») auxquelles la loi attacherait des conséquences particulières. Lorsqu'un assuré est disposé à n'accepter qu'un travail à temps partiel – jusqu'à concurrence au moins de 20 % d'un horaire de travail complet (cf.

- 8 - art. 5 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]) – il convient non pas d'admettre une aptitude au placement partielle pour une perte de travail de 100 %, mais à l'inverse, d'admettre purement et simplement l'aptitude au placement de l'intéressé dans le cadre d'une perte de travail partielle (ATF 136 V 95 consid. 5.1 ; ATF 126 V 124 consid. 2 ; ATF 125 V 51 consid. 6a ; TF 8C_14/2015 du 18 mai 2015 consid. 3). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (cf. art. 11 al. 1 LACI) qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'un assuré au chômage ne peut ou ne veut pas travailler à plein temps (ATF 126 V 124 consid. 2 ; TF 8C_14/2015 loc. cit.). 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, c'est-à-dire sans l'assentiment de l'autorité quant à la prise en charge de la formation au titre d'une mesure relative au marché du travail), 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. A cet égard, 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 ; TF 8C_466/2010 du 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

- 9 - 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).

E. 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).

E. 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.

- 10 - 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 1er 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

- 11 - 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.

- 12 -

E. 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 **p r o n o n c e** : 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.

- 13 - 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.