

# **VD\_GERICHTE ZQ22.027851 vom 10. Januar 2023**

VD Tribunal cantonal, 2023-01-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ22.027851](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ22.027851)

FR: VD\_GERICHTE ZQ22.027851 du 10 janvier 2023

IT: VD\_GERICHTE ZQ22.027851 del 10 gennaio 2023

## **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

- 8 - [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.

### **E. 2**

Le litige porte sur l'étendue de l'aptitude au placement de la recourante à compter du 3 janvier 2022.

### **E. 3**

a) L'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, 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 deux éléments : objectivement, l'assuré doit disposer d'une capacité de travail suffisante, c'est-à-dire de la faculté de fournir un travail - plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée – sans en être empêché pour des causes inhérentes à sa personne ; subjectivement, il doit être disposé 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 146 V 210 consid. 3.1 ; 125 V 51 consid. 6a ; TF 8C\_65/2020 du 24 juin 2020 consid. 3.1). Un assuré qui, pour des motifs personnels ou familiaux, ne peut ou ne veut pas offrir à un employeur toute la disponibilité normalement exigible, ne peut être considéré comme apte à être placé (TFA C 44/05 du 19 mai 2006 consid. 2.2 et les références citées).

- 9 - L'aptitude au placement doit ainsi être admise avec beaucoup de retenue lorsque, en raison de l'existence d'autres obligations ou de circonstances personnelles particulières, la personne assurée désire seulement exercer une activité lucrative à des heures déterminées

de la journée ou de la semaine. Un chômeur doit être en effet considéré comme inapte au placement lorsqu'une trop grande limitation dans le 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 (TF 8C\_82/2022 du 24 août 2022 consid. 4.5 et les références citées ; 8C\_65/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.3). b) Lorsqu'une personne assurée suit une formation durant la période de chômage (sans que les conditions des art. 59 ss LACI ne soient réalisées), elle doit, pour être reconnue apte au placement, être disposée à l'interrompre, si nécessaire, pour reprendre un emploi, tout en remplissant pleinement son obligation de recherches d'emploi. Elle est tenue de poursuivre ses recherches d'emploi de manière qualitativement et quantitativement satisfaisante et doit être disposée à interrompre le cours en tout temps. Cette dernière condition doit toutefois découler de données objectives ; de simples allégations ne suffisent pas (ATF 122 V 265 consid. 4 ; TF 8C\_742/2019 du 8 mai 2020 consid. 3.4). 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 la personne assurée 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 la personne assurée (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 50 ad art. 15 al. 1 LACI ; voir également TF 8C\_742/2019 précité consid. 7.4 et TF 8C\_891/2012 du 29 août 2013 consid. 7.2). L'aptitude au placement doit par ailleurs être admise pour un étudiant lorsque celui-ci est disposé et en mesure d'exercer de manière

- 10 - 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 136 V 231 consid. 6.2 ; 120 V 392 consid. 2a et références). c) Une personne assurée 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 elle n'aura que très peu de chances de conclure un contrat de travail (ATF 146 V 210 consid. 3.1 ; 126 V 520 consid. 3a et les références). Ce principe s'applique notamment 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 (TF 8C\_82/2022 du 24 août 2022 consid. 4.3 et les références ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 56 ad art. 15 LACI). A plusieurs reprises, le Tribunal fédéral a retenu que des assurés dont la disponibilité était inférieure à trois mois devaient être déclarés inaptes au placement en l'absence de circonstances particulièrement favorables (ATF 131 V 472 consid. 1 ; TF C 169/06 du 9 mars 2007 consid. 3.2 et TFA C 408/00 du 25 juillet 2001 consid. 2c ; voir également Rubin, op. cit., n° 57 ad art. 15 LACI). d) L'aptitude au placement (art. 8 al. 1 let. f et art. 15 LACI) 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. En effet, c'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (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. Par exemple, s'il exerçait une activité à plein temps avant le chômage et qu'il ne désire ensuite travailler qu'à mi-

- 11 - temps, l'assuré subit une perte de travail de moitié seulement, qui se traduit par la prise en considération de la moitié également de son gain assuré (ATF 145 V 399 consid. 2.2 ; 136 V 95 consid. 5.1 ; 126 V 124 consid. 2).

#### **E. 4**

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 (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées).

#### **E. 5**

a) En l'espèce, la recourante s'est réinscrite au chômage en janvier 2022, à l'issue d'un contrat de travail de durée déterminée de trois mois durant lequel elle a travaillé à 80 % et a parallèlement entrepris une formation postgrade débouchant sur l'obtention d'un DAS. Elle a ultérieurement débuté un stage non rémunéré d'une durée de quatre mois à un taux d'activité de 50 %. L'intimée a admis l'aptitude au placement pour une disponibilité réduite à 40 %, sur la base d'un taux d'occupation moyen tenant compte des jours de cours et du stage. Elle a considéré, d'une part, que la recourante n'avait pas rendu vraisemblable qu'elle serait en mesure et accepterait d'interrompre sa formation pour privilégier la prise d'un emploi à 100 %. D'autre part, la période entre la réinscription et le début de son stage était trop restreinte pour admettre que la recourante était disponible à un taux supérieur avant d'entamer le stage. b) S'agissant en premier lieu du stage, il convient de relever qu'il n'était pas encore planifié au moment où la recourante s'est réinscrite à l'ORP en janvier 2022. Cette opportunité lui a été offerte au début du mois de février 2022 et le contrat de stage a été signé le 26

- 12 - février 2022. Il ne s'agit par conséquent pas, contrairement à ce que semble retenir l'intimée, d'un projet susceptible de restreindre d'emblée l'aptitude au placement de la recourante. L'intéressée a par ailleurs démontré que les conditions du stage lui permettaient de le quitter en cas de proposition d'emploi à 100 %, la prise d'un emploi étant considérée par les organisateurs de la formation et du stage comme un juste motif. En outre, en cas d'abandon du stage, la recourante pouvait modifier son projet de travail de diplôme en optant pour une autre forme compatible avec une activité professionnelle, telle la recherche bibliographique. Pour ce faire, elle disposait encore de plusieurs mois pour présenter son projet, de sorte que l'éventuelle interruption du stage n'était pas de nature à réduire ses chances de terminer sa formation et d'obtenir le diplôme convoité. Enfin, les déclarations de la recourante quant à son intention de privilégier une prise d'emploi sur la poursuite du stage se sont finalement concrétisées, puisqu'elle a mis fin prématurément à son stage pour entamer immédiatement une nouvelle activité professionnelle au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée. Par conséquent, il faut retenir que le stage formatif suivi par la recourante n'a pas eu d'influence particulière sur son aptitude au placement et qu'il ne doit pas en être tenu compte dans l'évaluation de sa disponibilité. c) En second lieu, il faut retenir que la formation elle-même n'entravait pas entièrement l'aptitude au placement de la recourante, puisqu'il ne s'agissait pas d'une formation à plein temps. En effet, l'intéressée a

démontré que la formation ne la rendait indisponible que quelques jours par mois et qu'il s'agissait d'une formation continue pouvant en principe être effectuée en cours d'emploi. Elle ne peut toutefois être suivie lorsqu'elle en déduit que les cours étaient compatibles avec n'importe quelle activité professionnelle à 100 %. Il est constant qu'ils étaient organisés uniquement en semaine, du lundi au mercredi, et en journée, plutôt que sur les soirées ou les samedis. En

- 13 - outre, une présence active et régulière à au moins 80 % des enseignements de chaque module du programme était exigée par les organisateurs de la formation (art. 6.8 du Règlement d'études). La formation impliquait donc, en cas d'activité professionnelle à 100 %, que l'employeur soit disposé à accorder des congés ou des vacances sur ces jours précis. D'ailleurs, entre autres conditions d'admission, l'accord écrit de l'employeur était requis si la participation à la formation devait se dérouler sur le temps de travail (art. 3.1 let. d du Règlement d'études). Cette exigence a manifestement été posée afin de garantir que le candidat au DAS déjà en emploi puisse effectivement suivre l'ensemble des cours. Or, dans le contexte de la prise d'une nouvelle activité professionnelle, incluant généralement un temps d'essai de trois mois, la nécessité de prévoir des absences récurrentes de plusieurs jours durant plusieurs mois constitue indubitablement un frein à l'embauche. Il en découle, nécessairement, une limitation des possibilités d'emploi aux seuls employeurs disposés à ce que leur nouvelle employée se forme durant son temps de travail. Cette situation n'est pas compatible avec l'obligation générale des assurés de réduire le dommage et d'éviter le chômage, corollaire du droit à l'indemnité de chômage (art. 17 LACI) qui suppose en particulier celle d'accepter un emploi convenable ou une mesure à 100 % même s'il n'est pas possible d'obtenir les aménagements horaires nécessaires pour terminer la formation entreprise. Par ailleurs, contrairement à ce qui prévaut pour le stage, les éléments au dossier ne permettent pas de retenir que la recourante était disposée à renoncer à cette formation pour prendre un emploi à plein temps. Au contraire, l'intéressée a répété dans toutes ses écritures qu'une interruption ne serait « pas raisonnable » dans la mesure où la formation peut être suivie en cours d'emploi. Elle a en outre indiqué que l'ensemble des modules, y compris le travail de diplôme, devait être accompli dans un délai de deux ans (quatre semestres) à compter du début de la formation, condition qui limitait ses possibilités de rattrapage ultérieur en cas de

- 14 - prise d'emploi. Il faut par conséquent admettre que la recourante n'était pas disponible pour un emploi à 100 % jusqu'à l'issue de sa formation. d) L'intimée a évalué la disponibilité réelle de la recourante à 40 % dès le 3 janvier 2022, en tenant compte du stage débuté le 1er mars 2022 au taux d'activité de 50 %. Or, comme déjà dit, il ne peut être tenu compte du taux d'activité du stage pour évaluer la disponibilité de la recourante au moment de sa réinscription en janvier 2022. Lorsqu'elle a débuté sa formation, en octobre 2021, la recourante a également entamé un emploi de durée déterminée de trois mois au taux de 80 %. Cette simultanéité implique nécessairement qu'elle avait l'accord de son employeur de l'époque, respectivement la garantie qu'elle bénéficierait des aménagements d'horaire nécessaires pour se rendre aux cours ayant lieu durant cette période, dans la mesure où les modules de cours se déroulaient en général sur trois jours complets consécutifs chaque mois. En l'absence d'accord de l'employeur à la poursuite de la formation sur le temps de travail, respectivement à accorder des vacances durant le temps d'essai ou des congés non payés, il faut considérer que l'ensemble des activités liées à la formation doit se dérouler sur le temps libre effectivement à disposition. Or, en mai 2022, la recourante a conclu un

contrat de travail de durée indéterminée au taux d'activité de 75 %, alors qu'il lui restait une session de trois jours de cours et la rédaction de son travail de diplôme. Ce taux paraît réaliste pour permettre de suivre l'ensemble de la formation conformément aux conditions posées par le règlement d'études. Il faut donc constater que la disponibilité réelle de la recourante pour une nouvelle activité professionnelle correspondait à un taux d'activité de 75 % dès le 3 janvier 2022.

#### **E. 6**

A titre de mesure d'instruction, la recourante a requis son audition ainsi que celle de témoins.

- 15 - Comme démontré plus avant, les éléments au dossier sont suffisants pour permettre à la Cour des assurances sociales de renoncer à mettre en œuvre de tels compléments d'instruction. Par conséquent, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête de la recourante. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 141 I 60 consid. 3.3 et les références citées). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 124 V 90 consid. 4b ; 122 V 157 consid. 1d et l'arrêt cité ; TF 9C\_272/2011 du 6 décembre 2011 consid. 3.1).

#### **E. 7**

a) Au vu de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis et la décision litigieuse réformée, en ce sens que la recourante est reconnue apte au placement pour une disponibilité de 75 % dès le 3 janvier 2022. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f bis LPGA). La recourante, qui obtient partiellement gain de cause avec l'assistance d'un mandataire qualité, a droit à des dépens réduits à titre de participation aux honoraires de son conseil (art. 61 let. g LPGA), qu'il convient de fixer en tenant compte de la liste des opérations déposée le 20 octobre 2022 par Me Patrocle. Or, il apparaît que, malgré une réduction de 50 % calculée sur certains postes de la note, le temps de travail facturé totalise 28 heures. Cette durée dépasse ce qu'admet la pratique de la Cour dans l'estimation du temps objectivement requis pour le traitement de cas de ce genre, eu égard à l'importance et à la complexité du litige. En particulier, le temps consacré à la finalisation de la requête d'assistance judiciaire, soit 7 heures, est excessif. Il en va de même de la durée mentionnée pour la

- 16 - rédaction du mémoire de recours, facturée à raison d'environ 15 heures. Des opérations de secrétariat ont en outre été incluses dans le temps de travail de l'avocat, ce qui n'est pas admissible. Ainsi, tout bien considéré, il paraît équitable de réduire la liste des opérations à 20 heures, auxquelles s'ajoutent des débours fixés forfaitairement à 5 % de la participation aux honoraires du mandataire. Sur cette base, l'indemnité de dépens réduite doit être fixée à 2'800 fr., débours et TVA compris (art. 10,

#### **E. 11**

et 13 TFJDA [Tarif cantonal vaudois du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1], et mise à la charge de l'intimée. c) Les dépens réduits octroyés ci-dessus ne couvrent pas l'intégralité des frais de représentation du défenseur d'office, ceux-ci s'élevant, après réduction de la liste des opérations dans la

mesure déterminée ci-avant, à 4'072 fr., débours et TVA compris. En conséquence, le solde non couvert par les dépens, par (4'072 fr. - 2'800 fr. =) 1'272 fr., doit être provisoirement supporté par le canton. La partie recourante est rendue attentive au fait qu'elle devra rembourser l'indemnité provisoirement prise en charge par l'Etat dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 122 al. 1 et 123 CPC [code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272], applicables par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD). Les modalités de ce remboursement sont fixées par la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (auparavant : le Service juridique et législatif ; art. 5 RAJ).

- 17 -

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