

VD_GERICHTE ZQ22.030748 vom 3. Februar 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-02-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ22.030748

FR: VD_GERICHTE ZQ22.030748 du 3 février 2023

IT: VD_GERICHTE ZQ22.030748 del 3 febbraio 2023

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 113/22 - 14/2023 ZQ22.030748 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 3 février 2023 _____ Composition : M. NEU, président MM.

Berthoud et Perreten, assesseurs Greffière : Mme Tedeschi ***** Cause pendante entre :

K. _____, à [...], recourant, et DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU

MARCHÉ DU TRAVAIL, à Lausanne, intimée. _____ Art. 15 al. 1 LACI. 402

- 2 - E n f a i t : A. Le 15 février 2022, K. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en [...], s'est inscrit en qualité de demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP), indiquant être disponible à 100 % dès le 1er mars 2022. A teneur d'un procès-verbal d'entretien du 17 février 2022, le conseiller en personnel de l'assuré a mentionné que ce dernier lui avait indiqué suivre une formation pour la phase finale de pilote de ligne, laquelle devait avoir lieu au mois de mars 2022 ; ledit conseiller avait alors informé l'intéressé du fait que son aptitude au placement allait être examinée. Dans le cadre de l'examen de l'aptitude au placement de l'assuré, la Division juridique des ORP du Service de l'emploi (ci-après : la Division juridique des ORP ; devenue la Direction de l'autorité cantonale de l'emploi à compter du 1er juillet 2022) est notamment entrée en possession des documents suivants : - un courriel du 20 décembre 2021 de la société G. _____ qui informait l'assuré de ce qui suit (sic) : « [...] Dear Candidate, We are emailing you regarding your recent interview for a position on the Y. _____ B737 Cadet Type-rating course. We'd firstly like to congratulate you, as you have successfully Passed the assessment, and have been offered a position as a cadet on the Y. _____ cadet programme to qualify as a pilot operating for G. _____. We'd like you to reply to this email confirming that you are happy to accept the offer to be booked on a Type Rating course. Next courses we are looking to book commence in March 2022. Please note that you will be required to attend a course within 6 months of your interview. [...] »

- 3 - - un courriel du 22 décembre 2021 de G. _____ par lequel était remis à l'assuré le programme des cours de la formation de pilote de « Type-Rating B737 », lesquels commençaient le 7 mars 2022 ; - la lettre de démission du 23 décembre 2021 de l'assuré adressée à son employeur, la société V. _____, avec effet au 28 février 2022. Interrogé le 25 février 2022 par la Division juridique des ORP, l'assuré a répondu, par courrier du 2 mars 2022, que son taux de disponibilité était de 80 % dès le 1er mars 2022, que ses objectifs personnels étaient de « décrocher un poste fixe au sein de l'entreprise dans laquelle [il] effectu[ait] [s]a formation » et être disponible durant le mois de mars 2022, à l'exception du 7 au 9 mars 2022 ainsi que du 25 mars au 20 mai 2022 en raison de ladite formation. A cet égard, il a précisé qu'il disposait déjà de la qualification professionnelle de pilote, que la formation envisagée avait pour but une spécialisation sur les appareils de « Type Rating Boeing 737 » – sur lesquels opérait l'« entreprise » dans laquelle il effectuait

sa formation –, qu'il n'était pas rémunéré au cours de ladite formation et qu'au terme de celle-ci, ladite « entreprise » était censée l'engager. Par décision du 7 mars 2022, la Division juridique des ORP a déclaré l'assuré inapte au placement à compter du 1er mars 2022. Le 25 mars 2022, l'assuré s'est opposé à la décision du 7 mars 2022, exposant avoir décidé d'interrompre sa formation et être prêt à accepter un emploi. Par courrier du 3 mai 2022, l'ORP a indiqué à l'assuré que celui-ci avait manqué son entretien de contrôle du 27 avril 2022. Dans des courriers des 25 mai et 7 juin 2022, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ; devenu la Direction générale de l'emploi et du marché du travail à compter du

- 4 - 1er juillet 2022 [ci-après : la DGEM ou l'intimée]) a imparti à l'assuré plusieurs délais pour fournir une attestation de la cessation de sa formation établie par l'organisme de formation concernée. Par courriel du 21 juin 2022, l'assuré a transmis à son conseiller en personnel une copie de son « contrat de travail avec [s]on nouvel employeur » conclu en date du 3 juin 2022 avec Y. _____, dont les termes étaient les suivants (sic) : «[...] BOEING 737-800 / Max TRAINING CONTRACT Dear K. _____, In anticipation of you successfully completing the Initial Ground- school and Simulator elements of the B737-800 / Max type-rating course with our approved Training Organisation, we are pleased to offer you this fixed-term training contract for the position of Trainee Second Officer Boeing 737-800 / Max with Y. _____ (hereafter referred to as "Y. _____" or "the Company"), a registered employment service provider agency based in the [...], to operate B737-800 / Max Aircraft for our Client Group Airlines ([...], [...], [...], herein after referred to as "G. _____" or "the Client"), which is subject to your signed acceptance of the specific terms and conditions outlined in this document. 1. Position 1.1 This is a 6-month fixed-term training contract. 1.2 This position will commence on 27/05/2022 ("The Commencement Date") subject to (a) successful completion of your base check with our approved Training Organisation to a standard acceptable to the [...] Aviation Authority; and (b) you successfully completing the Initial Ground-school and Simulator elements of the B737-800/Max type-rating course with our approved Training Organisation. 1.3 This training contract will terminate six months from the Commencement Date at month end (i.e. contract will always end on the last day of the month regardless of start date) without the need for further notice and/or in accordance with the remaining terms of this contract. 2. Term 2.1 It must be clearly understood that this is a 6-month fixed-term training contract only. While there may be positions available within Y. _____ and/or our client Group Airlines ([...], [...], [...]) at bases throughout [...], you must clearly understand

- 5 - that the training contract does not constitute an offer of employment nor a guarantee of an offer of employment at any time. Upon successful completion of your training, you may be offered an employment contract with Y. _____ or a client airline or one of their employment/agency partners subject to your satisfactory performance during the term of this training contract and the requirements of the business at the prevailing time. 2.2 In the event that you fail to successfully complete your training then your training contract and relationship with the Company and/or Client will be terminated. [...] 6. Salary 6.1 For the duration of this 6-month fixed term training contract you will be paid at a basic gross annual salary of €16,800 (Sixteen Thousand Eight Hundred Euro) in monthly instalments of €1,400. Training pay will accrue from day to day and is paid monthly in arrears into your bank account on the 28th day of each month (i.e. if you commence employment between the 1st and the 31th of a month you will be paid on the 28th of the following month

however your pay will be backdated accordingly). Salary payments will be effective from the Commencement Date and will cease on the termination of this training contract. [...] 9. Training Hours 9.1 Due to the nature of the business sector in which the Company operates, there are no formal hours and the Company can require you to train at such time and on such days as the Company may specify from time to time which may include Saturdays, Sundays and public holidays. 9.2 You must be prepared to complete your training duties and do additional training hours when requested by the Company, without additional remuneration, in order to meet the requirements of the business and to ensure the proper performance of your training duties (including rostered shift duties). Your salary has been calculated to take account of this and includes a premium for Sunday and bank holiday training duties. 9.3 You have no contractual right to a particular shift pattern and days/hours that you are rostered to operate or complete training duties can be changed at the Company's absolute discretion. [...] » Dans un courriel du 22 juin 2022, l'assuré a indiqué à son conseiller en personnel ne pas « être disposé » à se rendre à son entretien de contrôle fixé au 30 juin 2022, dans la mesure où il avait commencé sa nouvelle activité.

- 6 - Par décision sur opposition du 29 juin 2022, le SDE a rejeté l'opposition. En substance, il a retenu que l'assuré avait annoncé effectuer une formation de pilote du 7 au 9 mars 2022, ainsi qu'entre le 25 mars et le 20 mai 2022. Il avait ainsi entrepris une formation qui n'avait pas été agréée par l'ORP et à laquelle il n'était manifestement pas prêt à renoncer, alors que celle-ci l'empêchait de reprendre un emploi ou de participer à une mesure octroyée par l'ORP. En particulier, l'assuré avait conclu avec Y. _____ un contrat de formation d'une durée de six mois à compter du 27 mai 2022, lequel précisait expressément qu'il devait avoir préalablement réussi sa formation de base. Le SDE en a conclu que rien ne permettait de retenir que l'assuré aurait renoncé à sa formation ou que celle-ci serait arrivée à son terme. De surcroît, le SDE a considéré que l'assuré n'avait pas de chances de retrouver un emploi durant la très courte période ayant précédé son inscription à l'assurance-chômage en date du 1er mars 2022 et le début de sa formation au 7 mars suivant. Compte tenu de ce qui précédait, l'intéressé ne pouvait pas être reconnu comme étant apte au placement, ceci dès le 1er mars 2022. Par courrier du 20 juillet 2022, l'ORP a indiqué à l'assuré que celui-ci avait manqué son entretien de contrôle fixé au 19 juillet 2022. B. En date du 26 juillet 2022, K. _____ a adressé à la DGEM un acte de recours à l'encontre de la décision sur opposition du 29 juin 2022, lequel a été transmis d'office, le 27 juillet 2022, à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal comme objet de sa compétence. Le recourant concluait implicitement à la réforme de la décision litigieuse dans le sens de l'octroi d'indemnités de chômage entre le mois de mars et le 26 juin (recte : mai) 2022, puis de l'octroi d'une « compensation pour perte de gain », dans la mesure où il avait trouvé un nouvel emploi à compter du 27 juin (recte : mai) 2022, dont le revenu – inférieur à son précédent salaire – devait être qualifié de gain intermédiaire. Il alléguait en substance avoir terminé sa formation de pilote de ligne en mars 2020 et avoir ainsi été disponible à 100 % pour rechercher une activité lucrative entre le mois de mars 2022 et le 26 juin (recte : mai) 2022. Par ailleurs, après avoir commencé son nouveau travail

- 7 - le 27 juin (recte : mai) 2022, il avait mis fin à sa formation et continué à chercher une activité complémentaire sur son temps libre. Dans sa réponse du 7 septembre 2022, l'intimée a conclu au rejet du recours et rappelé que, malgré une demande expresse en ce sens, le recourant n'avait pas été en mesure de fournir un quelconque document attestant de l'abandon de sa formation. Par ailleurs, le nouvel emploi mentionné dans son acte de

recours était en réalité un contrat de formation de six mois conclu avec Y. _____ qui s'intégrait dans la continuité de sa formation de pilote de ligne. Répliquant le 3 octobre 2022, le recourant a fait valoir que ce contrat de formation ne correspondait pas à « des études académiques non rémunérées », mais qu'il s'agissait d'« une période préliminaire dans le métier d'une entreprise (rémunérée) très courante ». Dupliquant le 20 octobre 2022, l'intimée a intégralement maintenu ses conclusions. E n d r o i t : 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).

- 8 - 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. 2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé. Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 144 II 359 consid. 4.3; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1). b) En l'occurrence, l'objet du litige porte exclusivement sur l'aptitude au placement du recourant à compter du 1er mars 2022, date de son inscription à l'assurance-chômage. Ses conclusions portant sur un droit aux indemnités de chômage entre le 1er mars et le 26 juin (recte : mai) 2022, ainsi que sur la perception « d'une compensation financière pour perte de gain » dès le 27 juin (recte : mai) 2022, excèdent dès lors manifestement l'objet de la contestation et sont, par conséquent, irrecevables. 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).

- 9 - L'aptitude au placement comprend ainsi un élément objectif et un élément subjectif : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté d'exercer une activité lucrative salariée sans que la personne assurée en soit empêchée 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 la personne assurée peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 146 V 210 consid. 3.1 ; 123 V 214 consid. 3 et les références). 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

reprandre 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). c/aa) L'assuré qui ne peut être placé que pour un bref laps de temps parce qu'il a pris des dispositions à terme n'est en règle générale

- 10 - pas réputé apte à être placé. La question de l'aptitude au placement doit être vérifiée au cas par cas. Il y a lieu d'examiner en particulier les chances de l'assuré d'être engagé sur le marché du travail primaire compte tenu de son profil, de la situation conjoncturelle et de l'ensemble des circonstances. Si ses chances d'être engagé sont faibles, l'aptitude au placement doit lui être niée (ch. B226 du Bulletin LACI IC du Secrétariat d'Etat à l'économie [ci-après : le SECO] du 1er juillet 2022 [ci-après : Bulletin LACI IC]). bb) L'assuré qui, au début de son chômage, ne peut se mettre à la disposition du marché de l'emploi que pour une période relativement brève parce qu'il a pris des dispositions à partir d'une certaine date (avant un voyage à l'étranger, un retour définitif au pays pour un étranger, le service militaire, une formation ou lorsque l'assuré va se lancer dans une activité indépendante, etc.) est en règle générale inapte au placement, ses chances d'engagement étant trop minces. 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 (p. ex. 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 (ch. B227 du Bulletin LACI IC). 4. a) Conformément à l'art. 61 let. c et d LPGa, le juge des assurances sociales établit les faits et le droit d'office, et statue sans être lié par les griefs et conclusions des parties. Son devoir d'examen d'office est toutefois limité par celui des parties de collaborer à l'instruction de la cause, d'alléguer les faits déterminants et de motiver leurs conclusions. Le juge n'est pas tenu, en particulier, de soulever d'office toutes les questions de fait ou de droit qui pourraient théoriquement se poser en rapport avec l'objet du litige. Il peut se limiter à traiter les griefs soulevés, hormis lorsqu'une lacune de la décision litigieuse ressort clairement du

- 11 - dossier et que sa rectification aurait une influence notable sur l'issue du procès (ATF 119 V 347 consid. 1). b) 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 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 (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées). c) En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que la personne assurée a donnée alors qu'elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations »), les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 142 V 590 consid. 5.2 ; 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_238/2018 du 22 octobre 2018 consid. 6). 5. a) En l'espèce et en dépit de l'argumentation peu convaincante du recourant selon laquelle il avait effectué sa formation professionnelle de pilote de ligne en mars 2020, il est clairement établi par pièces que celui-ci a entamé, dès le mois de mars 2022, une formation spécialisée lui permettant d'opérer sur les appareils de type rating Boeing 737 (« the B737 type-rating course »). Son but était, à terme, de pouvoir être engagé par les sociétés G._____ et / ou Y._____, lesquelles utilisaient ce type d'appareil (cf. courriels des 20 et 22 décembre 2021 de G._____, procès-verbal d'entretien du 17 février 2022 et courrier du 2 mars 2022 du recourant). Pour le surplus, il semble

- 12 - transparaître de la chronologie des événements que ce serait afin de suivre cette formation que le recourant a mis fin aux rapports de travail qui le liaient à son ancien employeur, V._____, par courrier du 23 décembre 2021 pour le 28 février 2022 – soit le lendemain de la confirmation du début de la formation susdite en date du 7 mars 2022 par G._____ (cf. courriel du 22 décembre 2021 de ladite société). Par ailleurs, il ressort du contrat du 3 juin 2022 signé par le recourant et Y._____ que sa formation s'effectuait en deux temps. Était tout d'abord mise en place une phase initiale de formation (« the Initial Ground-school and Simulator elements of the B737-800 / Max type-rating course »), dont le succès permettait ensuite de poursuivre par la conclusion d'un contrat de formation pour le poste de second officier stagiaire pour le type Boeing 737 (« Trainee Second Officer Boeing 737- 800 / Max ») avec Y._____ (cf. préambule, art. 1.2 et art. 2.2 du contrat du 3 juin 2022). Le recourant ne saurait ainsi nier – tel qu'il tente de le faire – que le contrat du 3 juin 2022 susmentionné constitue la suite logique de sa formation, son art. 2.1 prévoyant singulièrement qu'il devait être « clairement compris » qu'il s'agissait d'un contrat de formation pour une durée déterminée de six mois « uniquement » et que, bien qu'il puisse y avoir des postes disponibles au sein d'Y._____ ou de ses clients – dont G._____ faisait partie –, le contrat de formation ne constituait pas une offre d'emploi ni une garantie d'une offre d'emploi ; ce n'était qu'à l'issue de la formation qu'un éventuel contrat de travail pouvait être proposé, sous réserve des performances démontrées au cours de l'exécution du contrat de formation par le recourant. Par ailleurs, interpellé les 25 mai et 7 juin 2022 par l'intimée, le recourant n'a jamais confirmé par pièces avoir interrompu sa formation, tel qu'il l'alléguait dans son opposition du 25 mars 2022. Enfin, le fait qu'il ait perçu une rémunération (cf. art. 6.1 du contrat du 3 juin 2022) – laquelle semble d'ailleurs plutôt s'apparenter au défraiement ou à la compensation financière d'un stagiaire, eu égard au faible montant perçu – ne modifie en rien la qualification de formation.

- 13 - b) De même, le recourant a indiqué, dans ses premières déclarations du 2 mars 2022, ne pas être disponible du 7 au 9 mars 2022 ainsi que du 25 mars au 20 mai 2022, ces éléments étant confirmés par le programme des cours transmis à l'appui desdites explications. Par la suite, il a signé le contrat du 3 juin 2022 avec Y._____ (qu'il a transmis à son conseiller en personnel par courriel du 21 juin 2022) et indiqué, dans son

acte de recours, avoir commencé « son nouvel emploi » le 27 juin (recte : mai) 2022. Outre que l'art. 9 dudit contrat offre à Y. _____ la complète liberté de fixer l'emploi du temps du recourant, ce qui ne lui laisse ainsi aucune flexibilité pour accepter un travail ou une mesure de l'ORP, celui-ci a démontré à plusieurs reprises son indisponibilité en ne se présentant pas à ses entretiens de contrôle des 27 avril, 30 juin et 19 juillet 2022 avec son conseiller en personnel, s'étant déclaré non disposé ou non disponible au regard des activités qu'il déployait (cf. courrier du 3 mai 2022 de l'ORP, courriel du 22 juin 2022 du recourant et courrier du 20 juillet 2022 de l'ORP [voir à cet égard l'ATF 99 V 98 consid. 4 et le TF 8C_239/2020 du 19 avril 2021 consid. 7.2.1 sur la prise en compte par le juge de faits survenus postérieurement à la décision litigieuse]). c) Il y a ainsi lieu de constater que le recourant a entamé une formation qui n'avait pas été agréée par l'ORP dès le 7 mars 2022 et qu'il l'a poursuivie, à tout le moins, jusqu'à sa réplique du 3 octobre 2022, dans laquelle il mentionnait continuer de travailler pour Y. _____. Le recourant n'a ainsi pas démontré qu'il était disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration (art. 15 al. 1 LACI), respectivement à interrompre sa formation, si nécessaire, pour reprendre un emploi. Il ne saurait ainsi être reconnu comme étant apte au placement, faute d'en remplir la condition subjective. d) Finalement, c'est à juste titre que l'inaptitude au placement a été fixée dès la date de l'inscription à l'assurance-chômage, compte

- 14 - tenu de la très brève période durant laquelle le recourant pouvait être placé ou trouvé un emploi, comprise entre le 1er et le 7 mars 2022 (cf. consid. 3c/bb supra). e) Eu égard à ce qui précède, il convient de se rallier entièrement à la position de l'autorité intimée et de retenir que le recourant n'était pas apte au placement à compter du 1er mars 2022. 6. a) En définitive, le recours est rejeté et, partant, la décision litigieuse est confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui a procédé sans mandataire qualifié et n'obtient pas gain de cause et (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la Cour des assurances sociales p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 29 juin 2022 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué d'indemnité de dépens. Le président : La greffière : Du

- 15 - L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : - K. _____, - Direction générale de l'emploi et du marché du travail, - 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.