

## **VD\_GERICHTE ZQ25.000790 vom 18. Mai 2026**

VD Tribunal cantonal, 2026-05-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ25.000790](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ25.000790)

FR: VD\_GERICHTE ZQ25.000790 du 18 mai 2026

IT: VD\_GERICHTE ZQ25.000790 del 18 maggio 2026

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

Non car j'ai un CDD à 20% sur une année [13. veuillez nous indiquer la profession et le taux exercés avant votre inscription auprès de l'assurance-chômage ;]

#### **E. 13**

Footballeur professionnel à 100% » Selon un formulaire de « Preuves de recherches personnelles d'emploi », reçu le 2 octobre 2024 par l'ORP, l'assuré avait effectué, jusqu'à son incapacité de travail du 10 septembre 2024, trois recherches d'emploi en tant que footballeur pour le mois de septembre 2024. Le 13 octobre 2024, l'assuré a fait parvenir le courrier suivant à la DGEM [sic]: « (...) Pour donner suite à l'aspect procédural de ce questionnaire, je tiens tout de même à préciser quelques points avec vous pour que vous compreniez l'aspect humain de mon cas, qui n'est pas commun (au vu du métier que j'exerce) et qui a des réalités autres qu'un métier hors de sportif professionnel : - Pour commencer j'ai été blessé depuis septembre 2022 et n'ai pas pu reprendre parfaitement avant, malheureusement, la fin de mon contrat avec J. \_\_\_\_\_ le 31.05.2024. - Ensuite, en lien avec les deux dernières années compliqués liées à ma blessure, j'ai préféré accepter cet emploi au D. \_\_\_\_\_, certes pas idéal mais qui me permettait de retrouver un club et donc du temps de jeu dans ce milieu où c'est primordial de rester en activité constante. - Certes, les conditions ne sont pas idéales en étant à 20%, mais afin d'espérer retrouver un 100% c'était nécessaire et presque obligatoire que je passe par là. Malheureusement au vu de la spécificité du métier, je ne peux être employé que par un seul club à la fois (pour une question de concurrence). Je n'ai cependant pas 10J010

- 7 - de doute que si tout se passe bien, dans le courant de cette saison (jusqu'à juin 2025), je trouverai une autre opportunité à 100% ou alors le D. \_\_\_\_\_ me proposera un contrat à 100%. - De plus, si je n'acceptais pas ce contrat, j'avais le risque d'être à 100% dépendant des indemnités chômage auxquelles j'ai évidemment droit, mais desquelles je veux le moins longtemps possible dépendre. - C'est pourquoi, j'espère que vous comprendrez qu'il est justement nécessaire pour que je reste apte au placement et que je puisse retrouver une situation stable avec un contrat à 100%, que je poursuive cette activité avec le D. \_\_\_\_\_ tout en percevant cette indemnité en gain intermédiaire de votre part en attendant que je retrouve une place chez un employeurs à 100%. » Par décision du 15 octobre 2024, la DGEM, Pôle aptitude au placement, a déclaré l'assuré inapte au placement dès le 19 juillet 2024. Elle a retenu que l'assuré, qui était au bénéfice d'un contrat à 20 % auprès du D. \_\_\_\_\_, devait disputer très régulièrement des matchs à domicile et rencontrer les clubs adverses, parfois avec des déplacements de longue durée. Au vu du caractère irrégulier des horaires de disponibilité de l'assuré, elle a estimé que ses chances de retrouver un emploi étaient trop restreintes, l'activité de footballeur rendant très difficile, voire impossible, l'exercice d'une activité lucrative en parallèle. Par ailleurs, l'assuré, qui ne

souhaitait pas renoncer à son activité actuelle de footballeur pour un emploi salarié en dehors du milieu du football, avait lui-même mentionné qu'il était difficile de convaincre un employeur de l'engager, compte tenu de son activité auprès du D.\_\_\_\_\_. Il fallait ainsi retenir qu'il n'avait aucune volonté d'exercer une activité salariée dans un autre domaine, ce qui le rendait subjectivement inapte au placement. Dans une lettre du 14 novembre 2024, l'assuré s'est opposé à cette décision. En substance, il a expliqué qu'il avait répondu au questionnaire en se basant sur son activité de footballeur, dès lors que c'était le métier qu'il exerçait actuellement. Il a toutefois précisé qu'il avait convenu, avec sa première conseillère ORP, qu'il rechercherait un poste en qualité de footballeur pour commencer, avec la possibilité de compléter ses recherches avec quelques postulations en tant qu'employé de commerce, s'il le souhaitait et s'il n'avait pas assez postulé dans le domaine du football. C'était seulement par la suite, si ses recherches en tant que footballeur n'aboutissaient pas, soit vers le mois d'août, qu'il commencerait à orienter 10J010

- 8 - ses recherches vers d'autres postes que ceux de footballeur, ce qu'il avait fait en tentant d'obtenir un poste à temps partiel au secrétariat du D.\_\_\_\_\_, sans succès. Il avait ensuite été convenu, lors de l'entretien de conseil suivant, qu'il devait accentuer ses recherches en tant qu'employé de commerce dans le courant du mois de septembre, pendant lequel il s'était malheureusement retrouvé en incapacité de travail à partir du 10 septembre 2024, ce qui l'avait empêché de pousser un peu plus ses recherches dans le deuxième domaine cible. Il a ensuite exposé qu'il n'avait pas l'intention de se focaliser exclusivement sur les recherches en tant que footballeur, même s'il était vrai que son souhait numéro un aurait été de trouver un poste dans ce domaine. Il a précisé qu'il n'avait jamais dit qu'il voulait exclusivement obtenir un poste dans son domaine, mais seulement qu'il souhaitait en priorité trouver un tel poste. Il a encore indiqué qu'il s'était mis d'accord avec le D.\_\_\_\_\_ sur le fait qu'il pourrait être libéré, avant le terme de son contrat, dans l'éventualité d'un poste à 100 %, ce qui lui permettait de continuer des recherches d'emploi à 100 % ou à un taux inférieur. S'agissant des horaires irréguliers, il a expliqué que le calendrier des matchs était connu plusieurs mois à l'avance et qu'il était dès lors facile de palier à ce problème en répartissant les heures de travail sur les jours moins chargés. En outre, il a ajouté qu'il ne jouait à l'extérieur qu'une semaine sur deux, que certaines équipes adverses n'étaient pas loin et que les matchs se déroulaient parfois le week-end. Il a finalement conclu en mentionnant qu'il avait toujours été transparent avec tous les organes qui géraient sa situation de chômage, raison pour laquelle il souhaitait que sa situation puisse être reconsidérée, même si certaines adaptations devaient être faites en accord avec sa conseillère ORP. Le 28 novembre 2024, l'assuré a transmis à l'ORP les attestations de gain intermédiaire pour les mois de juillet et août 2024, une copie de son contrat de travail conclu le 19 juillet 2024 avec le D.\_\_\_\_\_, d'une durée déterminée du 15 juillet 2024 au 30 juin 2025, ainsi que les « conditions générales (CG) du contrat de travail pour joueur non amateur des clubs de l'association de football » (ci-après : les Conditions générales), dont il ressort notamment ce qui suit [sic] : 10J010

- 9 - « (...) Article 3 Résiliation du contrat avec effet immédiat pour de justes motifs 1. En respectant le principe que nul ne peut se prévaloir de son propre comportement fautif, chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 2. Sont notamment considérés comme justes motifs : > la non-qualification ou le retrait entré en force de la qualification du joueur ; > le fait que le joueur ne satisfait plus aux exigences de la législation concernant l'activité lucrative ou le

séjour en Suisse des étrangers ; > la violation grave ou répétée du présent contrat, des statuts ou des règlements de l'ASF ou des sections compétentes de l'ASF ; > la relégation dans une classe de jeu dans laquelle il n'est pas possible d'aligner des joueurs non amateurs. 3. A l'art. 3 du contrat de travail, les parties peuvent y mentionner de justes motifs supplémentaires comme par exemple : a) la relégation du club ; b) le refus de l'octroi de la licence au club, respectivement le retrait de celle-ci ; c) la suspension du joueur suite à un comportement fautif de sa part pour une durée d'un moins trois mois, prononcée par les instances sportives compétentes pour des matches officiels sous le patronage de l'ASF. (...)

Article 5 Activité lucrative accessoire 1. Sous réserve de l'apprentissage professionnel, le joueur n'exercera aucune autre activité lucrative sans le consentement préalable et écrit du club. Tout changement ultérieur d'activité lucrative accessoire du joueur est également soumis à l'approbation écrite du club. 2. Le club ne peut refuser son consentement que si l'activité lucrative accessoire envisagée ne permet pas au joueur de remplir correctement les obligations du présent contrat. Article 6 Entraînements et matches Pendant toute la durée du présent contrat, le joueur est à la disposition du club et s'engage à : > participer, individuellement ou en collectif, à tous les matches, aux entraînements, aux camps d'entraînement, aux séances et aux réunions des équipes du club qui sont autorisées, conformément aux dispositions y relatives de l'ASF, d'aligner des joueurs non amateurs et pour lesquelles le joueur a le droit de jouer conformément aux dispositions y relatives de l'ASF et des sections compétentes de l'ASF. > participer à toutes les activités jugées nécessaires par le club dans le cadre de l'activité professionnelle du joueur, notamment cours de théorie, discussions, préparation de matches, collectifs ou individuels ; 10J010

- 10 - > participer à tout voyage en Suisse ou à l'étranger, aux conditions d'horaires, frais et transports déterminés par le club, et à rester avec le club lors du déplacement, sauf autorisation spéciale de l'entraîneur. (...)

Art. 30 Règles applicables en cas de changement définitif de club 1. Lorsque le joueur quitte définitivement son club suisse pour jouer dans un autre club suisse, les règles prévues par l'ASF et les sections compétentes sont applicables. Si le transfert a lieu en fin de saison et que le joueur a signé un contrat de travail avec un autre club de l'ASF, le joueur peut déjà participer à la préparation de la saison de son nouveau club pour autant que l'ancien club ait donné son consentement écrit. (...)

Annexe 1 RECUEIL DES PRINCIPAUX REGLEMENTS DE L'ASF, DE LA SFL, DE L'UEFA, DE LA FIFA, DE SWISS OLYMPIC ASF > Statuts > Règlement sur le statut des joueurs non amateurs > Règlement de jeu > Règlement sur la collaboration avec les intermédiaires > Règlement disciplinaire > Règlement de la Coupe suisse (...) » Il ressort du procès-verbal d'un entretien de conseil du 29 novembre 2024 qu'il avait été rappelé à l'assuré, qui avait retrouvé une pleine capacité de travail, de reprendre ses recherches d'emploi selon les objectifs fixés en accord avec son ancienne conseillère, à savoir des recherches de footballeur professionnel, complétées par quelques recherches d'employé de commerce. Lors de cet entretien, l'assuré a mentionné que la Caisse cantonale de chômage lui avait demandé un remboursement des indemnités perçues depuis le début de son gain intermédiaire. Par décision sur opposition du 2 décembre 2024, la DGEM a rejeté l'opposition de l'assuré. Elle a exposé qu'il apparaissait que, même si l'assuré déclarait qu'il avait été convenu avec son employeur qu'il pouvait mettre un terme à son contrat de travail plus rapidement, cela ne ressortait pas du contrat de travail écrit et signé par l'assuré en date du 19 juillet 2024, puisqu'aucun autre juste motif que ceux énumérés dans les 10J010

- 11 - Conditions générales n'était indiqué à l'art. 3 de ce contrat. Or il ne ressortait pas des Conditions générales que la reprise d'un emploi dans un autre domaine d'activité puisse constituer un juste motif permettant la résiliation immédiate du contrat signé avec le D. \_\_\_\_\_. Ainsi, le contrat de travail de l'assuré était un contrat de durée déterminée qui, de par sa nature, ne pouvait être résilié qu'à des conditions restrictives. Elle a, en outre, souligné que, même si l'assuré déclarait qu'il pourrait travailler en parallèle dans un autre emploi, il ne pouvait pas s'engager auprès d'un autre club avant la fin de son contrat actuel, l'intéressé ayant lui-même indiqué qu'il y aurait alors concurrence. Ainsi, il fallait retenir qu'il n'aurait pas pu être engagé auprès d'un autre club, alors même qu'il était employé auprès du D. \_\_\_\_\_ jusqu'au 30 juin 2025. Ensuite, la DGEM a relevé que l'assuré n'avait réalisé aucune postulation d'employé de commerce, bien qu'il ait mentionné qu'il était convenu avec sa conseillère ORP qu'il en fasse à tout le moins dès le mois de septembre 2024, ce qui n'était pas démontré. De surcroît, sa disponibilité aurait été particulièrement restreinte, celui-ci travaillant tous les jours quelques heures, selon ses attestations de gain intermédiaire des mois de juillet à septembre 2024, et les entraînements étant répartis différemment chaque semaine, selon son courrier du 13 octobre 2024. Les Conditions générales en lien avec son contrat de travail précisaient expressément à l'article six que, pendant toute la durée du contrat de travail, le joueur était à la disposition du club et qu'il s'engageait à participer à tous les matchs, entraînements, séances et réunions d'équipe. En ajoutant encore les préparations aux matchs et les déplacements, il était peu vraisemblable qu'un employeur s'accommode de tels horaires. La DGEM a encore observé que l'article cinq des Conditions générales précisait que le joueur n'exercerait aucune autre activité lucrative sans le consentement préalable écrit de son club, conditionnant ainsi toute reprise d'emploi annexe à un accord antérieur. Par ailleurs, il fallait prendre en compte les premières déclarations de l'assuré dans son courrier du 13 octobre 2024, selon lesquelles il n'était pas disposé à renoncer à son activité en qualité de footballeur, et non pas les déclarations faites dans son courrier d'opposition du 14 novembre 2024. Enfin, elle a indiqué qu'il ressortait de la stratégie de réinsertion, réalisée par la conseillère ORP, que l'assuré ne disposait d'aucune expérience en qualité d'employé de commerce et que 10J010

- 12 - des mesures du marché du travail devaient être réalisées avant des recherches dans un tel domaine. Or, pour que de telles mesures puissent être mises en place, l'assuré devait être disponible à un taux fixe, avec des horaires réguliers, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Ainsi, il était manifeste que l'assuré ne pouvait pas se mettre à disposition d'un autre employeur comme on pouvait l'exiger normalement d'un travailleur, de sorte que son aptitude au placement n'était pas donnée. B. Par acte daté du 31 décembre 2024 et reçu le 3 janvier 2025 par la DGEM, B. \_\_\_\_\_ a interjeté recours à l'encontre de la décision sur opposition du 2 décembre 2024, en concluant implicitement à son annulation. Il a fait valoir que son emploi du temps lui laissait aisément l'occasion et la possibilité d'avoir un emploi à un taux supérieur aux 20 % qu'il exerçait déjà. S'agissant de l'existence de deux versions contradictoires quant à la possibilité de renoncer à son activité actuelle de footballeur, le recourant a expliqué qu'il pensait que cette question avait déjà été réglée avec sa conseillère ORP, à qui il avait expliqué qu'il ne pouvait être engagé que pendant certaines périodes en été et en hiver, à savoir pendant la période des transferts et à la fin de son contrat. Selon lui, il avait ainsi eu l'autorisation de privilégier, dans un premier temps, ses recherches en tant que footballeur, les postes d'employé de commerce pouvant être recherchés plus tard, sans pour autant arrêter totalement les recherches en qualité de footballeur. Ayant été malheureusement blessé, il n'avait plus pu effectuer de recherches d'emploi à partir du 10

septembre 2024 et n'avait ainsi pas pu commencer ses recherches en tant qu'employé de commerce, même s'il avait quand même fait une postulation en août 2024. Il a précisé que, s'il était effectivement lié à son employeur jusqu'en juin 2025 pour tout ce qui concernait le football (sauf périodes de transfert), il avait été convenu avec celui-ci qu'il pourrait être libéré, ou avoir la possibilité d'exercer une autre activité en parallèle, si l'occasion se présentait. Il a ajouté qu'il n'était effectivement pas indiqué par écrit dans son contrat qu'il pourrait être libéré avant terme, cet accord ayant été conclu par oral. En outre, il était faux de dire qu'il ne pouvait pas être engagé ailleurs en tant que footballeur avant la fin de son contrat, dès lors que cela était possible avant la fin des transferts en septembre 2024, puis 10J010

- 13 - de décembre 2024 à janvier 2025 et six mois avant la fin de son contrat. Il a encore fait valoir qu'aucune mesure du marché du travail ne lui avait été proposée ou imposée, sa conseillère ne l'ayant jamais obligé ou donné comme objectif d'effectuer un stage en entreprise. Il a mentionné avoir été engagé au sein de L. \_\_\_\_\_ Sàrl depuis le 10 décembre 2024, en parallèle de son emploi au D. \_\_\_\_\_. Enfin, il a demandé à ce que sa situation soit réévaluée encore une fois dans son ensemble et que, même s'il était décidé qu'il n'était pas apte à avoir un emploi en parallèle, il faudrait au minimum réfléchir au fait de lui réclamer ce qu'il avait déjà touché, dès lors que sa situation financière était précaire et qu'il avait essayé de faire les choses dans les règles. Le 6 janvier 2025, l'intimée a transmis le recours susmentionné à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal comme objet de sa compétence. Dans sa réponse du 5 février 2025, la DGEM a conclu au rejet du recours, renvoyant aux considérants de sa décision sur opposition. Elle a, en outre, relevé que le recourant indiquait expressément dans son acte de recours qu'il avait informé sa conseillère ORP qu'il ne pouvait être engagé que pendant certaines périodes en été et en hiver et qu'il était, dès lors, conscient que ses recherches d'emploi ne pouvaient pas lui permettre de retrouver un emploi disponible à tout moment en ne réalisant que des postulations en qualité de footballeur, ces postes n'étant pas disponibles de manière récurrente tout au long de l'année. Le recourant confirmait également être lié à son employeur jusqu'à la fin du mois de juin 2025, sous réserve des périodes de transfert, aucun élément au dossier ne permettant d'attester la possibilité d'être libéré ou d'exercer une activité en parallèle pour tout emploi en dehors du football. S'agissant de la seule postulation faite en qualité d'employé de commerce au mois d'août 2024, elle ne pouvait pas être considérée comme un élément relevant, cette postulation ayant été faite auprès du D. \_\_\_\_\_. Enfin, le recourant n'avait remis aucun contrat de travail permettant de confirmer son engagement ou son taux d'activité auprès de la société L. \_\_\_\_\_ Sàrl. 10J010

- 14 - Invité à se déterminer sur cette réponse, le recourant n'a pas déposé de réplique dans le délai imparti au 12 mars 2025. En dro it : 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, le recours est réputé déposé en temps utile – compte tenu des fêtes hivernales (art. 38 al. 4 let. c LPGA) – auprès de l'intimée, qui l'a transmis d'office au tribunal de céans compétent (art. 30 LPGA et 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]). Respectant par ailleurs les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. 2. Le litige porte sur le droit du recourant à l'indemnité de chômage dès le 19 juillet 2024, singulièrement sur le point de savoir s'il était apte au placement depuis cette date. 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). 10J010

- 15 - 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 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 146 V 210 consid. 3.1 ; 136 V 95 consid. 5.1 ; 123 V 214 consid. 3 et les références citées ; TF 8C\_282/2018 du 14 novembre 2018 consid. 4.1 et les références citées). L'aptitude au placement est évaluée de manière prospective d'après l'état de fait existant au moment où la décision sur opposition a été rendue (ATF 143 V 168 consid. 2 et les références citées). L'aptitude au placement doit 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 (TF 8C\_631/2024 du 6 mai 2025 consid. 4.2 et les références citées). 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). La question de l'aptitude au placement ne doit toutefois pas s'apprécier seulement en fonction du temps à disposition, 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 (TFA C 287/03 du 12 mai 2004 consid. 3.2). 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 la personne assurée a débuté ses recherches, ainsi que sa formation et son expérience 10J010

- 16 - (TFA C 147/05 du 4 octobre 2005 consid. 2.2). La période de l'année au cours de laquelle l'inscription au chômage a lieu joue également un rôle. Il en va de même des conditions du marché du travail concerné par les recherches d'emploi effectuées. 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 (TF 8C\_130/2010 du 20 septembre 2010 consid. 5.1 ; TFA C 287/03 précité consid. 3.2). En définitive, il s'agit de déterminer si l'on peut vraisemblablement s'attendre à ce qu'un employeur engage la personne assurée pour la période durant laquelle

elle est concrètement disponible (ATF 146 V 210 consid. 3.1 ; 126 V 520 consid. 3a). b) Quant aux directives administratives, édictées par le Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], elles rappellent que la volonté de l'assuré d'accepter une activité salariée est un élément fondamental de l'aptitude au placement. Il ne suffit pas que l'assuré déclare qu'il est disposé à être placé. Il doit se mettre à la disposition du service de l'emploi et accepter tout travail réputé convenable qui lui est offert. Il doit également chercher activement un emploi et participer à une mesure de réinsertion (Bulletin LACI IC, chiffre B219). c) 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 ; TF 8C\_782/2023 du 6 juin 2024 consid. 4.2.1). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées ; TF 8C\_782/2023 du 6 juin 2024 consid. 4.2.1). 10J010

- 17 - d) En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations » ou déclarations de la première heure), 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). 4. a) En l'espèce, le recourant, footballeur professionnel, alors sous contrat avec J. \_\_\_\_\_, s'est blessé le \*\*\*, ce qui a entraîné la non-prolongation de son contrat au 31 mai 2024. L'intéressé s'est dès lors inscrit auprès de l'ORP, le 11 avril 2024, pour une disponibilité à la reprise d'un emploi à 100 %, dès le 1er juin 2024. Le 19 juillet 2024, il a signé un contrat de durée déterminée du 15 juillet 2024 au 30 juin 2025 en tant que footballeur à un taux de 20 % avec le D. \_\_\_\_\_. L'intimée a, par décision du 15 octobre 2024 – confirmée sur opposition le 2 décembre 2024 –, déclaré le recourant inapte au placement dès le 19 juillet 2024, dès lors que l'objectif de l'intéressé était de pouvoir continuer son activité de footballeur et que son poste à 20 % auprès du D. \_\_\_\_\_ l'empêchait de trouver un autre poste en parallèle, au vu des conditions particulières liées à cette activité. De son côté, le recourant fait valoir qu'il a toujours été complètement disponible pour prendre un emploi salarié à 100 %. b) En l'occurrence, le recourant a, le 19 juillet 2024, conclu un contrat de joueur non amateur avec le D. \_\_\_\_\_, pour une activité de footballeur professionnel à 20 %. Ce contrat, conclu pour une durée déterminée allant du 15 juillet 2024 au 30 juin 2025, ne prévoyait pas d'autres justes motifs permettant sa résiliation avec effet immédiat que ceux énumérés à l'art. 3 des « conditions générales (CG) du contrat de travail pour joueur non amateur des clubs de l'association de football », à savoir notamment la non-qualification ou le retrait entré en force de la qualification du joueur, le fait que le joueur ne satisfaisait plus aux 10J010

- 18 - exigences de la législation concernant l'activité lucrative ou le séjour en Suisse des étrangers, la violation grave ou répétée du contrat et de ses annexes ou la relégation dans une classe de jeu, dans laquelle il n'était pas possible d'aligner des joueurs non amateurs. En particulier, la conclusion d'un contrat de travail auprès d'un autre club n'était pas prévue

comme motif permettant la résiliation immédiate du contrat. A cet égard, l'éventuel accord avec le D. \_\_\_\_\_ quant à une libération anticipée de ses engagements, dont se prévaut le recourant, n'a pas été établi par l'intéressé, celui-ci ayant indiqué que cet accord avait été conclu par oral. A défaut de preuve d'un tel accord, il convient de s'en tenir au contrat écrit figurant au dossier, qui, s'agissant d'un contrat de durée déterminée, ne pouvait être résilié par le recourant qu'à des conditions très restrictives, le fait de trouver un autre club n'en faisant pas partie. En outre, selon son courrier du 13 octobre 2024, le contrat précité l'empêchait de travailler en parallèle dans un autre club. Il ressort ainsi des éléments qui précèdent que le recourant n'était pas disponible pour un emploi de footballeur à 100 %, ni à 80 % en complément de son activité auprès du D. \_\_\_\_\_. Le recourant fait toutefois valoir qu'il pouvait être engagé à 100 % dans un autre club, avant la fin de son contrat avec le D. \_\_\_\_\_, pendant les périodes de transfert de juin à septembre et en janvier-février. Or un tel transfert nécessitait l'accord de son club actuel, conformément à l'art. 150 al. 1 du règlement de l'Association suisse de football (ASF), auquel renvoie l'art. 30 al. 1 des Conditions générales. Ainsi, la possibilité de trouver un autre poste de footballeur était conditionnée au bon vouloir de son employeur, si bien qu'on ne peut considérer que le recourant aurait pu accepter un nouvel emploi et qu'il était en droit de le faire au sens de l'art.

#### **E. 15**

al. 1 LACI. Au vu de ces différents éléments, le recourant n'était, en réalité, pas disponible pour un emploi de footballeur et ce jusqu'au terme de son contrat avec le D. \_\_\_\_\_. A tout le moins, n'était-il pas en droit d'accepter un engagement auprès d'un autre club sans l'accord de son club actuel, de sorte qu'il ne remplissait pas la condition posée à l'art. 15 LACI s'agissant d'un emploi de footballeur. 10J010

- 19 - c) Contrairement à ce que soutient le recourant, il en va de même s'agissant d'un emploi d'employé de commerce. En effet, le recourant ne pouvait mettre un terme à son contrat avec le D. \_\_\_\_\_ pour le motif qu'il aurait trouvé un emploi administratif à 100 %, la conclusion d'un contrat pour un autre emploi n'étant pas prévue dans les justes motifs permettant la résiliation immédiate du contrat (cf. supra consid. 4b). A cela s'ajoute qu'il ressort de l'art. 5 des Conditions générales que toute activité lucrative accessoire est soumise à l'accord préalable du club. Pour ce motif déjà, il apparaît que le recourant n'était pas en droit, au sens de l'art. 15 al. 1 LACI, d'accepter un emploi à 100 %, ou même à 80 %, en complément de son emploi de footballeur, comme employé de commerce. Surtout, on voit mal qu'un employeur se serait accommodé des horaires irréguliers du recourant et des particularités liées à son métier de footballeur. En effet, il ressort du dossier que les entraînements étaient répartis différemment chaque semaine et que les horaires d'entraînement étaient toujours irréguliers, car ils se faisaient en fonction des horaires des matchs (cf. décision d'assignation du 11 juillet 2024, procès-verbal d'entretien du 13 août 2024 et questionnaire du 13 octobre 2024). En outre, il ressort des attestations de gain intermédiaire des mois de juillet et août 2024 que le taux d'activité de 20 % du recourant était réparti sur six jours. A cela s'ajoute encore que, pendant la durée de son contrat, le recourant était à disposition du club et s'engageait à participer à tous les matchs, aux entraînements, aux camps d'entraînement, aux séances et aux réunions d'équipe, à toutes les activités jugées nécessaires par le club, notamment les cours de théorie, les discussions et les préparations de matchs (cf. art. 6 des Conditions générales), ainsi qu'à tout voyage en Suisse ou l'étranger. Le fait que le calendrier des matchs soit connu plusieurs mois à

l'avance ne permet pas de palier à l'irrégularité des horaires et des jours d'entraînement. Ainsi, ses disponibilités limitées, qui n'offraient objectivement pas la disponibilité annoncée au taux de 100 %, rendaient le recourant inapte au placement. d) Même à considérer que le D. \_\_\_\_\_ aurait bien libéré le recourant s'il avait trouvé un travail d'employé de commerce à 100 % – ce 10J010

- 20 - qui, on le rappelle, n'est pas établi –, force est de constater que celui-ci n'était, quoi qu'il en soit, pas disposé à quitter le D. \_\_\_\_\_ pour accepter un travail en tant qu'employé de commerce ou une mesure du marché du travail. En effet, le recourant a répondu, dans le questionnaire du 27 septembre 2024 de l'intimée, qu'il recherchait principalement un poste en tant que footballeur, expliquant qu'il continuerait cette activité jusqu'à l'âge de la retraite sportive, si son état physique le lui permettait. A la question de savoir s'il avait la possibilité de renoncer à son activité auprès du D. \_\_\_\_\_ pour un emploi salarié en dehors du milieu du football, le recourant a répondu « non, car j'ai un CDD à 20 % sur une année ». S'il est ensuite revenu sur ses déclarations dans son opposition du 14 novembre 2024 en mentionnant qu'il s'était basé sur son métier actuel de footballeur pour répondre au questionnaire de l'intimée du 27 septembre 2024 et qu'il n'avait pas l'intention de se focaliser uniquement sur des recherches d'emploi en tant que footballeur, il convient toutefois de s'en tenir à ses premières déclarations. D'une part, parce qu'en présence de deux versions différentes et contradictoires, la préférence est donnée à celle que la personne assurée a donnée alors qu'elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des « premières déclarations » ; cf. supra consid. 3d) et, d'autre part, parce qu'il ressort du dossier que telle était bien la volonté du recourant. En effet, il a indiqué, dès le début de ses démarches auprès de l'assurance-chômage, que ses objectifs étaient de récupérer de sa blessure, pouvoir être apte à jouer à nouveau et prolonger son contrat ou trouver un nouveau club (cf. annexe au procès-verbal d'entretien du 6 juin 2024). Il a mentionné, à plusieurs reprises, que son souhait et son objectif étaient un poste de footballeur (cf. questionnaire du 27 septembre 2024, courrier du 13 octobre 2024 et opposition du 14 novembre 2024). Il ressort d'ailleurs du dossier que, sur vingt-sept postulations, deux seulement concernaient des postes administratifs, dont l'une auprès du D. \_\_\_\_\_ en tant que secrétaire à temps partiel (cf. formulaires de « Preuves de recherches personnelles d'emploi » des mois de juin à septembre 2024). A cet égard, le recourant a expliqué qu'il était convenu avec sa conseillère ORP qu'il rechercherait d'abord un poste en 10J010

- 21 - tant que footballeur, puis qu'il orienterait ses recherches sur des postes d'employé de commerce dans un deuxième temps, sans que cela ne ressorte toutefois des différents procès-verbaux d'entretien. Au contraire, le procès-verbal d'entretien du 6 juin 2024 mentionne que l'objectif de huit recherches d'emploi par mois, qui était accepté, comprenait des postes de footballeur professionnel, mais également d'employé de commerce, ce que le recourant avait d'ailleurs compris, ayant postulé, pour le mois de juin 2024, à une offre d'emploi en tant que généraliste RH [ressources humaines] et sept en tant que footballeur (cf. preuve des recherches d'emploi du 5 juillet 2024). Ensuite, dès le mois d'août 2024, le recourant devait se concentrer sur ses recherches en tant qu'employé de commerce (cf. procès-verbal d'entretien du 13 août et 17 septembre 2024), ce qu'il n'a toutefois pas fait, ayant annoncé, pour le mois d'août 2024, sept postulations en tant que footballeur et une en tant qu'employé. Le fait que le recourant ait trouvé un emploi auprès de L. \_\_\_\_\_ Sàrl depuis le 10 décembre 2024 ne permet pas d'établir qu'il aurait été apte au placement au

moment de la décision de l'intimée du 15 octobre 2024, l'examen se faisant de manière prospective, d'après l'état de fait existant au moment de la décision (cf. supra consid. 3a). En outre, on ignore à quelles conditions le recourant a été engagé, étant relevé qu'il ne s'agit ni d'un emploi de footballeur, ni d'employé de commerce. En définitive, il faut retenir que le recourant, en concentrant en priorité ses efforts sur la recherche d'un poste de footballeur, n'a pas démontré à satisfaction de droit sa disposition à quitter son emploi auprès du D.\_\_\_\_\_ pour prendre un emploi administratif ou suivre une mesure du marché du travail, qui aurait pu être nécessaire, au vu de son inexpérience en tant qu'employé de commerce (cf. procès-verbal d'entretien des 6 juin, 11 juillet, 13 août et 17 septembre 2024). e) Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'intimée a considéré que le recourant était inapte au placement dès le 19 juillet 2024. 5. Le recourant fait par ailleurs valoir qu'il a essayé de faire les choses dans les règles et qu'il s'est retrouvé non seulement privé de 10J010

- 22 - prestations, mais aussi forcé à rembourser les versements déjà reçus, la Caisse cantonale de chômage ayant, selon toute vraisemblance, demandé le remboursement des indemnités perçues depuis le début du gain intermédiaire (cf. procès-verbal d'entretien du 29 novembre 2024), alors que sa situation financière était précaire. Il fait ainsi valoir, à tout le moins implicitement, les conséquences financières qu'aurait une obligation de restitution des prestations déjà perçues. Une telle argumentation ne peut cependant pas être prise en compte dans la présente procédure, dont l'examen se limite à la question de l'aptitude au placement. En effet, 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). On relèvera toutefois ici que l'argumentation en lien avec la bonne foi et une situation financière difficile peut en revanche faire l'objet d'une demande ultérieure de remise de la prestation à restituer au sens des art. 25 al. 1, deuxième phrase, LPGA et 4 OPGA (ordonnance fédérale du 11 septembre 2002 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.11), applicables par renvoi de l'art. 95 LACI, une fois la décision de restitution entrée en force. 6. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée. 10J010

- 23 - b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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