

# VD\_GERICHTE ZQ25.043402 vom 15. Januar 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ25.043402](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ25.043402)

FR: VD\_GERICHTE ZQ25.043402 du 15 janvier 2026

IT: VD\_GERICHTE ZQ25.043402 del 15 gennaio 2026

## Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ZQ25.\*\*\* 22 CO UR DE S ASSURANCES S OCIALES

Arrêt du 15 janvier 2026

Composition : M. NEU, juge unique Greffière : Mme Hentzi \*\*\*\*\* Cause pendante entre : B. \_\_\_\_\_, à Q\*\*\*, recourant, représenté par Me Yvan Henzer, avocat à Lausanne, et DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, à Lausanne, intimée. \_\_\_\_\_ Art. 8 al. 1 let. f et 15 al. 1 LACI 10J001

- 2 - En fait : A. B. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en \*\*\*, a travaillé en qualité de cuisinier auprès de la [...] jusqu'au 31 juillet 2024, date de la fin des rapports de travail consécutive à sa démission. En outre, il exerce une activité indépendante de chef à domicile depuis 2015 et est inscrit en qualité d'associé gérant de la société F. \_\_\_\_\_ Sàrl au Registre du commerce. Le 9 mai 2025, l'assuré s'est inscrit au chômage auprès de l'Office régional de placement de R\*\*\* (ci-après : l'ORP), revendiquant des prestations de l'assurance-chômage à compter de cette même date, sur la base d'une disponibilité à 80 %. Lors d'un premier entretien avec sa conseillère en placement le 14 mai 2025, l'assuré a indiqué qu'il cherchait un poste à temps partiel qui lui permettrait de mener une vie de famille et de poursuivre son activité indépendante de chef à domicile, celle-ci se déroulant essentiellement en fin de semaine. Il a précisé qu'il cherchait dans l'idéal un poste avec un horaire continu (cf. procès-verbal d'entretien du 18 mai 2025). Par courrier du 27 mai 2025, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée) – au travers de la Direction de l'autorité cantonale de l'emploi – a indiqué à l'assuré que son aptitude au placement allait être examinée, dans la mesure où il exerçait également une activité à titre indépendant, et lui a demandé, pour ce faire, des précisions quant à cette activité et à sa disponibilité. Par courrier du 3 juin 2025, l'assuré a expliqué qu'il recherchait un emploi à un taux d'activité situé entre 80 % et 100 % lui permettant de continuer à exercer son activité indépendante de chef à domicile. Son activité indépendante s'exerçait sur appel et se déroulait essentiellement le soir et les week-ends, étant précisé que les revenus qu'il en tirait étaient variables. Il était disponible pour un emploi salarié du lundi au vendredi, dans une plage horaire allant de 6h00 à 15h30. 10J001

- 3 - Par décision du 5 juin 2025, le Pôle aptitude au placement de la DGEM a déclaré l'assuré apte au placement pour une disponibilité de 50 % à compter du 9 mai 2025, au motif qu'il n'était que réellement disponible, dans le cadre d'un emploi salarié en restauration, pour le service du midi du lundi au vendredi, tout en précisant qu'il exerçait une activité indépendante à caractère durable le soir et le week-end. Par pli du 7 juin 2025, l'assuré a formé opposition à l'encontre de la décision précitée. En substance, il a indiqué qu'un horaire de travail de 6h00 à 15h30, cinq jours par semaine, correspondait à un emploi à plein temps. Il exerçait son activité de chef à domicile de manière occasionnelle, essentiellement en soirée et durant les week-ends, précisant que les horaires précités étaient

ceux pratiqués dans son précédent emploi. Selon lui, de nombreux secteurs d'activité étaient compatibles avec ces plages horaires. En outre, il recherchait un emploi à un taux de 80 %, afin de consacrer les 20 % restants au maintien de son entreprise inscrite au Registre du commerce, tout en envisageant, à terme, de réduire cette activité indépendante à un taux de 10 %. Par courrier du 17 juin 2025, l'assuré a précisé que son activité indépendante était strictement accessoire et n'entravait pas ses démarches de recherche d'emploi. Il a sollicité la possibilité d'augmenter son taux de disponibilité auprès de l'ORP à 100 % dès son inscription. Par décision sur opposition du 14 juillet 2025, le Pôle juridique de la DGEM a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 5 juin 2025. Elle a considéré que l'assuré, en ne proposant qu'une disponibilité chaque jour à la tranche horaire de 6h00 à 15h30 – excluant de ce fait les services du soir, ainsi que les samedis et les dimanches – n'offrait pas la flexibilité nécessaire afin de conserver suffisamment de chance d'être engagé en qualité de chef cuisinier à un taux de 100 %. L'assuré était ainsi uniquement disponible pour exercer une activité lors des services de midi, ce qui correspondait, dans le domaine de la restauration, à une disponibilité de 50 %. 10J001

- 4 - B. Par acte du 11 septembre 2025, B. \_\_\_\_\_, désormais représenté par Me Yvan Henzer, a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée, concluant à son annulation et à l'admission de l'aptitude au placement à 100 % dès le 9 mai 2025. Pour l'essentiel, il a fait valoir que le métier de chef de cuisine ne s'exerçait pas uniquement à des horaires irréguliers mais qu'il existait de nombreux emplois dans le domaine de la restauration, tels que dans des cantines d'entreprise, des crèches, des écoles ou des institutions sociales, qui s'exerçaient à des horaires réguliers en semaine. Par ailleurs, le précédent emploi du recourant dans la restauration proposait des horaires réguliers, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher de rechercher une activité similaire. Il a également précisé qu'il avait trouvé un nouvel emploi dans le domaine de la restauration à 100 % à des horaires réguliers, démontrant ainsi que son aptitude au placement était totale. En outre, son activité accessoire ne faisait pas obstacle à une aptitude au placement totale, dans la mesure où elle était limitée et même inexistante au cours des derniers mois. Par réponse du 22 octobre 2025, la DGEM a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. Elle a relevé que les soirées de semaine et les week-ends constituaient des périodes de travail habituelles dans le secteur de la restauration. La recherche d'un emploi salarié dans ce domaine, compatible avec son activité indépendante de chef à domicile exercée essentiellement le soir et les week-ends, restreignait donc considérablement le choix des postes de travail. En outre, elle a précisé que bien que l'assuré ait trouvé un emploi à compter du 1er octobre 2025, la limitation volontaire de ses horaires ne permettait pas de considérer qu'il offrait une disponibilité suffisante pour satisfaire aux exigences normales du marché du travail pour un taux de 100 %. Le 4 novembre 2025, l'assuré a renoncé à répliquer et s'est référé à la teneur de son mémoire de recours. 10J001

- 5 - En droit : 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 ; art. 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. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. Le litige porte sur l'étendue de l'aptitude au placement du recourant pour la période courant du 9 mai au 30 septembre 2025. 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 ainsi deux éléments : 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 10J001

- 6 - 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 ; 143 V 168 consid. 2 ; 136 V 95 consid. 5.1 ; TF 8C\_631/2024 du 6 mai 2025 consid. 4.1). 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 (TF 8C\_82/2022 du 24 août 2022 consid. 4.5 et les références citées). 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 précité consid. 4.5 et les références citées ; 8C\_65/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.3). b) Les chômeurs qui envisagent d'exercer ou exercent une activité indépendante ont une disponibilité qui, suivant les cas, peut être trop restreinte pour être compatible avec l'exigence de l'aptitude au placement. L'indisponibilité peut résulter de l'importance des préparatifs, de l'ampleur de l'activité indépendante, des horaires où celle-ci est exercée, de la durée des engagements pris ou de la volonté, de la part de l'assuré, de privilégier son activité indépendante au détriment d'un emploi salarié. Indépendamment de la question de la disponibilité au placement, l'assurance-chômage n'a pas vocation à couvrir le risque d'entreprise des personnes ayant résolument choisi de se tourner à moyen ou long terme vers l'indépendance et d'abandonner le statut de salarié (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 40 ad art. 15 LACI ; TF 8C\_631/2024 précité consid. 4.3 et les références). 10J001

- 7 - 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 ; TF 9C\_107/2024 du 24 juin 2025 consid. 2.3). 5. a) En l'espèce, le recourant reproche à l'intimée de l'avoir déclaré apte au placement à hauteur de 50 % dès le 9 mai 2025, au motif que ses contraintes horaires lui permettraient uniquement d'exercer une activité lors des services de midi, ce qui correspondait, dans le domaine de la restauration, à une disponibilité de 50 %. b) Cela étant, force est de constater que l'intimée n'a pas violé le droit fédéral en déclarant le recourant apte au placement à une disponibilité de 50 %. Il ressort en effet du dossier que le recourant a indiqué, lors d'un premier entretien avec sa conseillère en placement le 14 mai 2025, rechercher un poste lui permettant à la fois de mener une vie de famille et de poursuivre son activité indépendante de chef à domicile (cf. procès-verbal d'entretien du 18 mai 2025). Il a encore expliqué qu'il recherchait un emploi salarié à un taux d'activité compris entre 80 % et 100 %, afin de pouvoir continuer à exercer son activité indépendante de chef à domicile. Il a précisé que cette activité indépendante s'exerçait sur appel, principalement le soir et les week-ends. S'agissant de sa disponibilité pour un emploi salarié, il était disposé à travailler du lundi au vendredi, dans une plage horaire allant de 6h00 à 15h30 (cf. courrier du 3 juin 2025). Il apparaît ainsi que le recourant a souhaité limiter sa recherche d'emploi à des postes s'inscrivant dans une plage horaire restreinte, à savoir du lundi au vendredi 10J001

- 8 - en journée, excluant toute activité en soirée ainsi que le week-end. Ces restrictions sont motivées par la volonté du recourant de préserver sa vie de famille et de poursuivre parallèlement son activité indépendante de chef à domicile, laquelle se déroule précisément durant les plages horaires habituellement exigées dans le domaine de la restauration, soit le soir et les week-ends. En d'autres termes, le recourant n'entend pas mettre l'ensemble de sa disponibilité au service d'un emploi salarié, mais souhaite la conserver partiellement pour son activité indépendante notamment. Or, dans le domaine de la restauration, il est notoire que les emplois exigent très fréquemment une disponibilité en soirée et/ou durant les week-ends, ces plages horaires constituant une part essentielle du marché du travail dans ce secteur. Les restrictions imposées par le recourant quant à ses horaires de travail ont ainsi pour effet de réduire de manière significative le cercle des employeurs potentiels, ce qui limite concrètement ses chances de placement. Le recourant fait valoir qu'il existerait un nombre important d'établissements – tels que des écoles, des crèches, des institutions sociales ou des cantines d'entreprise – proposant des postes de cuisinier à 100 % avec des horaires continus en journée, de sorte qu'il devrait être reconnu apte au placement à plein temps. Cet argument ne saurait toutefois être suivi. En effet, s'il est exact que certains établissements offrent des emplois de cuisinier avec des horaires principalement concentrés sur le service du midi, ces postes constituent un segment spécifique et restreint du marché du travail de la restauration. Ils ne sauraient être assimilés au marché ordinaire de l'emploi dans cette branche, lequel est majoritairement caractérisé par des horaires fractionnés, en soirée et durant les week-ends. Ainsi, même à supposer que certains établissements proposent des horaires compatibles avec les souhaits du recourant, cela ne permet pas de conclure à une aptitude au placement à 100 %, dès lors que ces possibilités demeurent restreintes au regard de l'ensemble du marché pertinent dans le domaine de la restauration. En outre, le fait que le recourant ait retrouvé un travail en qualité de cuisinier à 100 % correspondant aux horaires qu'il souhaitait ne 10J001

- 9 - s'avère pas davantage pertinent. En effet, la conclusion postérieure d'un contrat de travail ne permet pas de remettre en cause rétroactivement l'évaluation de l'aptitude au

placement durant la période litigieuse. De plus, le fait qu'un assuré parvienne à obtenir un emploi correspondant à des critères horaires restreints ne suffit pas à démontrer que de tels postes seraient objectivement disponibles en nombre suffisant sur le marché du travail pertinent. c) Il s'ensuit que le recourant ne peut être considéré comme apte au placement à 100 % pour la période courant du 9 mai au 30 septembre 2025, dès lors qu'il n'était pas disposé à accepter un emploi répondant aux critères usuelles et raisonnablement exigibles du marché du travail dans le domaine de la restauration. Dans ces circonstances, l'intimée était fondée à considérer que la disponibilité effective du recourant correspondait, en pratique, à un taux d'occupation de 50 %, soit au service de midi. 6. a) Sur le vu de ce qui précède, le recours, mal fondé, est rejeté. 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 n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). 10J001

- 10 - 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 14 juillet 2025 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 de dépens. Le juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Me Yvan Henzer (pour B. \_\_\_\_\_), - Direction générale de l'emploi et du marché du travail, - Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), 10J001

- 11 - 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 : 10J001

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