

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 29 mai 2026

Composition : M. NEU, juge unique

Greffière : Mme Hentzi

Cause pendante entre :

B. _____, à Q***, recourante,

et

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, à
Lausanne, intimée.

Art. 15 LACI

En fait :

A. B. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née en ***, est titulaire d'un diplôme d'employé de commerce et a suivi diverses formations continues, notamment en matière de management de projet, comptabilité, gestion ou encore fiscalité. Elle a travaillé en qualité de responsable administrative et de projets, puis responsable des ressources humaines auprès de [...] du 1^{er} mai 2014 au 31 mai 2025. Elle a œuvré précédemment dans son domaine de compétence pour d'autres employeurs.

Le 15 juillet 2025, l'assurée s'est inscrite comme demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement d'U*** (ci-après : l'ORP) à 100 % et a sollicité l'octroi de prestations dès cette date.

Au cours du premier entretien conseil avec sa conseillère ORP le 30 juillet 2025, l'assurée a signalé qu'elle allait débiter une formation de « personne de confiance en entreprise » auprès de [...] d'août 2025 à juin 2026. Les cours étaient dispensés deux jours par mois (les mardis et mercredis) pour un total de vingt-deux jours de cours.

Le 14 août 2025, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), par la Direction de l'autorité cantonale de l'emploi, a transmis à l'assurée un questionnaire en lien avec sa formation en vue d'examiner son aptitude au placement.

Faisant suite à cette demande d'informations par courriel du 20 août 2025, l'assurée a notamment indiqué qu'elle attachait une importance particulière au maintien de son employabilité et qu'elle avait réfléchi, au regard de ses différentes expériences professionnelles, aux compétences qu'elle pourrait encore développer. Elle a précisé s'être mise en quête d'une formation susceptible de correspondre à son profil avant même son inscription au chômage. Au cours de ses précédentes activités en qualité de responsable des ressources humaines, elle avait été régulièrement sollicitée tant par les collaborateurs que par la direction afin

de faciliter les échanges et la communication au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, il lui paraissait ainsi naturel de s'orienter vers une formation de personne de confiance. Enfin, elle a transmis le planning de la formation pour l'année 2025 et un descriptif de la formation de « personne de confiance en entreprise » qui laissait apparaître que les cours se dérouleraient sous forme de modules d'un ou deux jours et avaient lieu durant la journée (9h15 à 12h30 et 14h00 à 17h00). L'ensemble de la formation comportait vingt-deux jours, étant précisé que l'étudiant pouvait aménager son planning personnel en fonction de ses disponibilités et étaler la formation sur plusieurs cycles.

Par décision du 20 août 2025, la DGEM a déclaré l'assurée apte au placement pour une disponibilité de 90 % à compter du 15 juillet 2025, date à laquelle elle revendiquait les indemnités de chômage. L'autorité a retenu, en particulier, que l'assurée effectuait une formation non agréée par l'ORP, à raison de deux jours ouvrables par mois. Le volume de la formation correspondait ainsi à un taux moyen de 10 %. Dans ces circonstances, l'assurée ne pouvait pas se mettre à disposition pour un emploi ou une mesure du marché à 100 %.

Le 5 septembre 2025, l'assurée s'est opposée à cette décision. En substance, elle a fait valoir qu'elle recherchait activement un emploi et qu'aucune mesure d'intégration ou de réinsertion ne lui avait été proposée jusqu'à présent. Sa volonté d'accepter un emploi demeurait entière et la perspective d'un engagement revêtait une importance primordiale à ses yeux. Selon elle, la formation entreprise visait précisément à améliorer son employabilité et à offrir une plus-value à un futur employeur. Elle a en outre indiqué qu'elle serait disposée, le cas échéant, à prendre des congés sans solde afin de répondre aux exigences d'un futur emploi. Elle a ainsi contesté l'appréciation selon laquelle sa disponibilité ne serait que de 90 %, estimant paradoxal d'être pénalisée pour avoir entrepris, à ses frais et de sa propre initiative, des démarches destinées à renforcer ses perspectives professionnelles.

Le 22 octobre 2025, la DGEM a assigné l'assurée à suivre des cours collectifs du 3 novembre au 21 novembre 2025.

Par décision sur opposition du 10 novembre 2025, la DGEM a rejeté l'opposition de l'assurée et a confirmé la décision du 20 août 2025. En substance, elle a constaté qu'au regard du programme de cours produit par l'intéressée, la formation suivie depuis le 28 août 2025 représentait une charge équivalente à un taux moyen d'environ 10 %, les cours se déroulant sur deux jours consécutifs une fois par mois. Malgré les déclarations de l'assurée selon lesquelles elle demeurerait disponible à 100 % pour un emploi, il apparaissait peu vraisemblable qu'elle puisse obtenir un poste durable à plein temps tout en poursuivant cette formation et qu'un employeur accepte les contraintes horaires qu'elle impliquait. Elle a relevé à cet égard que la possibilité de prendre des vacances ou des congés sans solde afin de concilier un emploi et cette formation relevait davantage de la situation d'une personne déjà en poste ayant acquis la confiance de son employeur, et non de celle d'une personne en recherche d'emploi. En outre, l'aptitude au placement de l'intéressée n'aurait pu être admise que s'il avait été clairement établi qu'elle était disposée à renoncer à cette formation en cas d'engagement, ce qui n'était pas le cas.

B. Par acte du 28 novembre 2025, B. _____ a recouru auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée, en concluant implicitement à son annulation. Pour l'essentiel, elle a indiqué qu'elle remplissait pleinement les conditions de l'aptitude au placement, soutenant que la formation suivie - représentant deux jours de cours par mois - ne remettait nullement en cause sa disponibilité pour un emploi à plein temps. Elle a estimé arbitraire la réduction rétroactive de son aptitude au placement à 90 %, faisant valoir que cette formation avait précisément pour but d'améliorer son employabilité et constituait une valeur ajoutée pour un futur employeur. En outre, il était tout à fait envisageable de concilier cette formation avec une activité professionnelle, notamment en prenant des vacances, des congés sans solde ou en reportant certains modules si cela devait s'avérer nécessaire. Elle a précisé qu'elle n'entendait pas abandonner sa formation,

mais qu'elle demeurait disposée à adapter son organisation afin qu'elle n'entrave pas une future activité professionnelle. Elle a encore relevé qu'une formation universitaire telle qu'un CAS (Certificate of Advanced Studies), impliquant une charge de travail largement supérieure, était compatible avec un emploi à 100 %, de sorte qu'il n'y avait aucune raison de remettre en cause sa disponibilité dans le cadre de la formation litigieuse, laquelle était d'une ampleur moindre.

Dans sa réponse du 21 janvier 2026, l'intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

Par réplique du 10 février 2026, la recourante a exposé avoir déjà accompli treize jours de formation sur les vingt-deux prévus, sans que celle-ci n'ait entravé ses recherches d'emploi ni sa disponibilité pour participer à des entretiens d'embauche. Elle a également indiqué avoir suivi, durant trois semaines au mois de novembre 2025, un cours proposé par sa conseillère ORP, tout en poursuivant simultanément ses démarches de recherche d'emploi sans difficulté particulière. Or, aucune sanction ne lui avait été infligée dans ce contexte. La recourante en a déduit l'existence d'une différence de traitement injustifiée entre une formation financée par l'ORP et celle qu'elle avait entreprise à ses propres frais.

Par duplique du 16 mars 2026, l'intimée a derechef conclu au rejet du recours et a précisé que la négociation d'un horaire modulable n'était concevable que dans la situation d'une personne déjà en emploi et ayant acquis la confiance de son employeur, même lorsqu'il s'agissait de vacances.

Dans des déterminations spontanées du 15 avril 2026, la recourante a confirmé sa position.

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 le point de savoir si la recourante doit être reconnue apte au placement à compter du 15 juillet 2025 pour une disponibilité de 90 % comme l'a retenu l'intimée, ou pour une disponibilité de 100 % comme le soutient l'intéressée.

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 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).

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). L'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement (ATF 145 V 399 consid. 2.2). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'une personne assurée ne peut ou ne veut pas travailler à plein temps (TF 8C_742/2019 du 8 mai 2020 consid. 3.3 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 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 ; Boris Rubin, Assurance-chômage – Manuel à l’usage des praticiens, Genève/Zurich 2025, pp. 72 et 73 ; voir également TF 8C_742/2019 précité consid. 7.4 et TF 8C_891/2012 du 29 août 2013 consid. 7.2).

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 ; TF 8C_782/2023 du 6 juin 2024 consid. 4.2.1).

5. a) En l’espèce, par décision sur opposition du 10 novembre 2025, l’intimée a retenu que la recourante ne pouvait être considérée comme apte au placement qu’à hauteur de 90 % dès le 15 juillet 2025, au motif que la formation qu’elle suivait depuis le 28 août 2025, représentant deux jours de cours consécutifs par mois, n’était pas compatible avec l’exercice d’une activité salariée à plein temps auprès d’un employeur potentiel. Elle a également estimé qu’il ne pouvait être présumé qu’un employeur accepterait les contraintes horaires liées à cette formation et que la recourante n’était par ailleurs pas disposée à y renoncer.

La recourante, de son côté, a contesté cette appréciation en faisant valoir que cette formation n’entravait nullement ses recherches d’emploi ni sa disponibilité pour des entretiens et qu’il lui serait possible, le cas échéant, de concilier un emploi avec ladite formation, notamment en prenant des congés ou en reportant certains modules.

b) Il ressort du dossier, en particulier du descriptif de la formation de « Personne de Confiance en Entreprise » produit par la

recourante (p. 78 ss du dossier de l'intimée), que celle-ci constitue une certification reconnue, visant à former des personnes appelées à intervenir dans la prévention et le traitement des risques psychosociaux en entreprise, notamment par l'accompagnement de collaborateurs en situation de souffrance professionnelle. Le descriptif précise en outre que la mise en place d'une personne de confiance figure parmi les mesures de prévention préconisées par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail. Cette formation apparaît ainsi en lien direct avec le parcours professionnel de la recourante dans le domaine des ressources humaines et est susceptible de renforcer son employabilité sur le marché du travail, notamment dans les domaines de la prévention des conflits, de l'accompagnement du personnel et de la gestion des risques psychosociaux. Il ressort également du descriptif de la formation que celle-ci comprend un total de vingt-deux jours de cours, répartis sur une période d'environ une année, d'août à juin, la durée du cursus pouvant au demeurant être prolongée. Les modules, d'une durée d'un ou deux jours, sont organisés de manière flexible, le programme précisant expressément que l'étudiant peut établir son planning personnel en fonction de ses disponibilités et étaler la formation sur plusieurs cycles. Les cours ont lieu ponctuellement, en principe deux jours consécutifs par mois, selon un horaire limité à la journée.

Dans ces circonstances, la formation litigieuse ne saurait être considérée comme un empêchement concret à l'exercice d'une activité lucrative à plein temps ni à l'accomplissement des obligations découlant de l'assurance-chômage. Le faible volume de cours, leur répartition sur une longue période ainsi que la souplesse organisationnelle offerte aux participants apparaissent compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle à plein temps. A cet égard, l'intimée considère qu'un aménagement des horaires ou la prise de congés relèveraient davantage de la situation d'une personne déjà en emploi ayant établi un lien de confiance avec son employeur. Cet argument ne saurait toutefois être suivi. D'une part, la formation prévoit elle-même une organisation modulable et la possibilité d'étaler la formation sur plusieurs cycles. D'autre part, la recourante a précisément indiqué qu'elle était disposée, si nécessaire, à

adapter le suivi de sa formation aux exigences d'un futur emploi, notamment en reportant certains modules, possibilité admise par le centre de formation.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que la recourante a effectué des recherches d'emploi quantitativement et qualitativement irréprochables et qu'elle s'est montrée pleinement disponible pour participer aux mesures du marché du travail proposées par l'ORP. Le dossier ne contient ainsi aucun élément concret permettant de retenir qu'elle ne serait pas effectivement disposée à accepter immédiatement un emploi convenable à plein temps. De même, il n'apparaît pas vraisemblable que cette formation soit de nature à dissuader un employeur potentiel dans le domaine des ressources humaines, celle-ci constituant au contraire un complément pertinent à son profil professionnel.

c) Au vu des circonstances particulières du cas d'espèce, les obstacles invoqués par l'intimée ne permettent dès lors pas de justifier une réduction de 10 % de l'aptitude au placement de la recourante. Celle-ci doit ainsi être considérée comme apte au placement à 100 %.

6. a) Partant, il y a lieu d'admettre le recours et d'annuler la décision sur opposition du 10 novembre 2025 rendue par l'intimée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante ayant procédé sans mandataire qualifié (ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,
le juge unique
prononce :**

- I. Le recours est admis.
- II. La décision sur opposition rendue le 10 novembre 2025 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est annulée.
- 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 :

- B. _____,
- 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 :