

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 18 mai 2026

Composition : Mme LIVET, présidente
Mme Pasche et M. Piguet, juges
Greffière : Mme Vulliamy

* * * * *

Cause pendante entre :

B. _____, à Q***, recourant,

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

En fait :

A. B. _____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en ***, footballeur professionnel, au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité d'employé de commerce obtenu le ***, s'est inscrit, le 11 avril 2024, auprès de l'Office régional de placement d'U*** (ci-après : l'ORP), en qualité de demandeur d'emploi à 100 % et a sollicité des prestations de l'assurance-chômage à partir du 1^{er} juin 2024.

Lors d'un premier entretien de conseil du 6 juin 2024, l'assuré a expliqué à sa conseillère ORP qu'il avait été sous contrat avec l'équipe de J. _____, en tant que footballeur professionnel depuis le ***. Il a précisé que son contrat, qui se terminait le 31 mai 2024, n'avait pas été prolongé en raison d'un accident professionnel survenu le ***, à la suite duquel il avait été en incapacité totale de travail jusqu'au 8 mai 2024. Dans la rubrique « recherches d'emploi par semaine/mois, nombre et objectifs », il était indiqué que huit recherches d'emploi par mois étaient acceptées dans les deux cibles : « Footballeur professionnel et complété par quelques RE d'employé de commerce ». Selon une « Stratégie de réinsertion », annexée au procès-verbal d'entretien, l'assuré, qui ne disposait d'aucune expérience en tant qu'employé de commerce, devrait en gagner par le biais d'un PET [Programme d'emploi temporaire], d'une AIT [Allocation d'initiation au travail], d'un stage professionnel ou d'essai et, si nécessaire, d'une TRE [Tâches de recherches d'emploi]. Dans un document intitulé « Préparez votre prochain entretien avec votre conseiller personnel » et remis lors de son entretien, l'assuré a indiqué, comme objectifs dans sa recherche d'emploi, de récupérer de sa blessure, de pouvoir être apte à jouer et de prolonger son contrat ou de trouver un nouveau club.

Selon un formulaire de « Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi », transmis par courriel du 5 juillet 2024 à l'ORP, l'assuré avait effectué, pour le mois de juin 2024, une recherche d'emploi en tant qu'employé de commerce et sept en tant que footballeur.

Par décision du 11 juillet 2024, l'assuré a été assigné à un stage d'essai à 100 % auprès du D. _____ (ci-après : le D. _____) du 26 juin au 12 juillet 2024, dont l'assignation indiquait que l'horaires de travail était « non régulier ».

A teneur du procès-verbal d'un entretien de conseil du 11 juillet 2024, les recherches d'emploi étaient acceptées, selon un accord avec son ancienne conseillère, en tant que footballeur professionnel, mais devaient être complétées par quelques recherches d'employé de commerce. Dans la rubrique relative aux mesures du marché du travail, était mentionné un éventuel PET ou stage d'essai pour employé de commerce.

Selon un formulaire de « Preuves de recherches personnelles d'emploi », reçu le 5 août 2024 par l'ORP, l'assuré avait effectué, pour le mois de juillet 2024, huit recherches d'emploi en tant que footballeur.

Il ressort d'un procès-verbal d'entretien de conseil du 13 août 2024 que l'assuré avait débuté un gain intermédiaire auprès du D. _____ le 15 juillet 2024, à hauteur de 20 %, jusqu'au 30 juin 2025. Selon les explications de l'intéressé, les horaires d'entraînement étaient toujours irréguliers, car ils se faisaient en fonction des horaires des matchs et la prochaine fenêtre de transfert aurait lieu en décembre 2024, de sorte qu'il ne pouvait pas quitter spontanément le club d'ici cette date. Sa conseillère lui a alors indiqué qu'un examen de son aptitude au placement serait transmis au Service juridique afin de vérifier sa disponibilité au vu des contraintes mentionnées. Dans l'intervalle, il était convenu que l'assuré se concentre sur ses recherches d'emploi dans le deuxième domaine cible, à savoir celui d'employé de commerce et qu'il recherche un poste dans un club de football qui pourrait être plus compréhensif au niveau des horaires irréguliers ou tout autre poste administratif dans le domaine sportif, qui lui permettrait de compléter son gain intermédiaire actuel. Un PET ou stage d'essai pour employé de commerce était toujours indiqué dans la rubrique relative aux mesures du marché du travail.

Selon un formulaire de « Preuves de recherches personnelles d'emploi », reçu le 2 septembre 2024 par l'ORP, l'assuré avait effectué, pour le mois d'août 2024, sept recherches d'emploi en tant que footballeur et une recherche d'emploi en tant que secrétaire à temps partiel auprès du D._____.

Le 10 septembre 2024, l'assuré s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail totale et a transmis à l'ORP un certificat du 11 septembre 2024, attestant une totale incapacité de travail du 10 septembre au 13 octobre 2024.

Lors d'un entretien de conseil du 17 septembre 2024, la conseillère ORP a relevé que les recherches effectuées par l'assuré pour le mois d'août ne concernaient que le domaine footballistique. Elle lui a, dès lors, redonné les objectifs fixés lors du dernier entretien, à savoir laisser de côté le sport pour se concentrer sur le domaine administratif et lui a rappelé d'ouvrir ses recherches à d'autres structures, étant donné qu'il ne pouvait pas être transféré durant un certain temps. Dans l'intervalle, il était dispensé de recherches d'emploi pendant son incapacité de travail, la preuve de ses recherches d'emploi jusqu'au 10 septembre 2024 étant toutefois attendue. Il était indiqué, dans la rubrique relative aux mesures du marché du travail, un PET ou stage d'essai d'employé de commerce.

Par courrier du 27 septembre 2024, l'assuré a été invité par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée), Pôle aptitude au placement, à répondre à une série de questions relatives à son activité de footballeur en vue de l'examen de son aptitude au placement. Il a répondu à ce questionnaire le 13 octobre 2024 de la manière suivante [*sic*] :

« [1. le taux auquel vous êtes disponible et en mesure d'exercer un emploi ou suivre une mesure du chômage compte tenu de la situation décrite ci-dessus ;]

1.100% auprès d'un autre club ou potentiellement un 100% au sein de mon club actuel si tout se passe bien. Mais étant donné que je n'ai qu'un 20% actuellement c'est plus difficile à convaincre mon employeur actuel de me fournir un 100%

[2. quels sont vos objectifs professionnels ;]

2. L'objectif de pouvoir retrouver une stabilité au plus vite dans le courant de cette année pour prétendre à un retour de contrat à 100%

[3. pour quelles raisons êtes-vous venu vous inscrire auprès de l'assurance-chômage ;]

3. Car je n'avais plus d'employeur et étais à la recherche d'un emploi

[4. quel/s type/s d'emploi salarié recherchez-vous ;]

4. Je recherche un poste en tant que Footballeur principalement

[5. à quelle date précise avez-vous débuté votre carrière professionnelle en qualité de footballeur ;]

5. 01.06.2015 premier contrat non amateur suivi du deuxième le 01.06.2018 (C. _____)

[6. veuillez nous indiquer et nous transmettre le planning de vos entraînements ;]

6. Les entraînements sont répartis différemment chaque semaine en fonction des matchs mais mon employeur vous transmet le formulaire détaillé au fur et à mesure

[7. veuillez nous remettre le planning de vos matchs (y compris toutes compétitions confondues) ainsi que vos obligations dans le cadre de votre contrat qui vous lie auprès du D. _____ ;]

7. Le plus simple c'est de taper « planning des matchs stade V*** » sur Google et vous y verrez le programme détaillé des matchs passés et à venir que ce soit en championnat ou en coupe Suisse.

8. -

[9. quelles sont vos dispositions et disponibilités à l'exercice d'une activité salariée à 100% (taux pour lequel vous revendiquez l'indemnité de chômage) vous permettant de ne plus dépendre de l'assurance-chômage et ce compte tenu de votre activité actuelle en qualité de footballeur auprès du D. _____ ;]

9. Je suis disposé à 100% et mes recherches d'autres clubs continuent.

*[10. êtes-vous **prêt et disposé** à renoncer à votre activité de footballeur pour exercer une autre activité salariée de durée indéterminée à 100% vous permettant de sortir de l'assurance-chômage et ce en dehors du milieu du football ;]*

a) dans l'affirmative, de quelle manière comptez-vous concilier les entraînements, les matchs ainsi que vos obligations auprès du D. _____ et ce en dehors du milieu du football avec un autre emploi à 100% ;]

10. Depuis l'âge de 6 ans je pratique le football et j'ai la chance depuis l'âge de 15-16 ans de pouvoir prétendre à toucher au haut niveau en ayant signé mon premier contrat. J'estime être encore jeune, une carrière de footballeur se termine entre 33 et 36 ans en moyenne et si mon état physique me le permet je continuerai dans cette activité jusqu'à ce moment-là. C'est le premier métier que j'ai exercé et celui que je pratique depuis plus de 5 ans dans un effectif professionnel, c'est pourquoi je pense que c'est le domaine qui me permettra au mieux de sortir de l'assurance-chômage le plus aisément.

11. Pas de question 11

[12. avez-vous la possibilité de renoncer à votre activité actuelle en qualité de footballeur pour un emploi salarié dehors du milieu du football vous permettant de ne plus dépendre de l'assurance-chômage ; dans l'affirmative, nous vous prions de nous apporter la preuve de vos déclarations (attestation du club) ;]

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 ;]

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

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

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] :

« (...) 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 ;

- > 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

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

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

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.

Invité à se déterminer sur cette réponse, le recourant n'a pas déposé de réplique dans le délai imparti au 12 mars 2025.

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 ; 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).

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

(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).

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 1^{er} 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

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. 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.

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 soumis 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

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

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

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.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la Cour des assurances sociales
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.

- II.** La décision sur opposition rendue le 2 décembre 2024 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.

La présidente :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, 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 :