

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2905/2022

ATAS/252/2023

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 12 avril 2023**

**1<sup>ère</sup> Chambre**

En la cause

Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à ONEX, représentée par Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs      **recourante**

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis Service juridique, rue des Gares 16, GENÈVE      **intimé**

**Siégeant : Fabienne MICHON RIEBEN, Présidente; Michael RUDERMANN et Jean-Pierre WAVRE, Juges assesseurs**

---

**EN FAIT**

- A.**    **a.** Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née le \_\_\_\_\_ 1972, était employée depuis le 17 avril 2017 comme aide-soignante à domicile, pour des remplacements, et dès le 1<sup>er</sup> avril 2019 pour 80 heures par mois.
- b.** Elle est inscrite, depuis le mois de septembre 2021, à la Haute école de santé de Genève (ci-après : HEDS) en modules complémentaires santé.
- c.** Le 23 août 2021, l'employeuse avait pris note du fait que l'assurée recommençait des études et avait demandé à travailler les soirs et les week-ends, ce qui avait emporté son agrément.
- d.** Par certificat du 27 septembre 2021, l'employeuse a notamment affirmé la qualité du travail de l'assurée et sa disponibilité et précisé que son horaire était fait en fonction de ceux de ses collègues « afin que tout le monde puisse avoir des congés corrects ».
- e.** L'employeuse a en outre attesté, le 18 octobre 2021, que l'assurée travaillait entre 80 et 120 heures par mois depuis le début de son engagement.
- f.** Par courrier du 26 janvier 2022, elle a été licenciée pour le 31 mars 2022, son employeuse ne parvenant plus à organiser un planning équilibré au regard des disponibilités de l'assurée.
- g.** Le 8 mars 2022, l'assurée s'est inscrite auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP), afin de faire valoir son droit à une indemnité de chômage. Elle a indiqué être apte au placement avec une disponibilité de 20% à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.
- h.** Son inscription a été confirmée le 9 mars 2022, avec un taux d'activité à temps plein.
- i.** L'assurée a été informée, par courrier électronique du 14 mars 2022, qu'au vu de sa formation à plein temps du lundi au vendredi, son dossier allait être soumis au service juridique pour étude de l'aptitude au placement. En outre, selon le contrat d'objectifs du 16 mars 2022, elle devait effectuer au minimum dix recherches par mois.
- j.** Par courrier à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) du 6 avril 2022, l'assurée a précisé ne pas avoir indiqué de taux d'occupation dans son inscription et avait proposé 20% à la réceptionniste qui le lui avait demandé. Elle avait ensuite expliqué à sa conseillère qu'elle ne pouvait pas s'inscrire pour une activité à 100% en raison de ses études et ne comprenait pas pourquoi ce taux avait ensuite été noté. Elle avait travaillé dans son dernier poste à raison de 80 heures par mois, soit environ un taux d'activité de 50%. En tenant compte de ses cours, elle pouvait travailler de 18h à 21h30 durant la semaine et pendant seize heures durant les week-ends. Ses examens étaient prévus du 10 au 20 mai 2022 et elle

serait en stage santé du 23 mai au 15 juillet 2022 pour valider son année. Elle cherchait un emploi à 50% en qualité d'aide-soignante, agent d'entretien dans le nettoyage ou assistante maternelle. Elle pouvait concilier travail et études et estimait que son licenciement n'était pas en lien avec sa formation, puisque son employeuse en avait pris note et s'en était accommodée plusieurs mois, mais avec des attestations qu'elle lui avait demandé d'établir, dans le cadre de sa formation, dont l'employeuse aurait pris ombrage.

**k.** Par décision du 6 mai 2022, l'OCE a prononcé une suspension de droit à l'indemnité de chômage de six jours à compter du 14 avril 2022, pour ne pas avoir effectué de recherches d'emploi durant le mois de février 2022.

**l.** Par courriers électroniques des 10 et 17 mai 2022, l'assurée a précisé à l'OCE qu'elle étudiait trois heures par jour et que ses horaires de stage seraient de 7h à 15h30 jusqu'au début du mois de juin 2022.

**m.** Par décision du 25 mai 2022, l'OCE a déclaré l'assurée inapte au placement dès le 1<sup>er</sup> avril 2022, soit dès le 1<sup>er</sup> jour contrôlé.

**n.** Le 23 juin 2022, l'assurée a formé opposition contre cette décision, concluant à son annulation et à être déclarée apte au placement à 50%, subsidiairement 20%, dès le 1<sup>er</sup> avril 2022. Elle n'avait pas formé opposition à la décision de sanction du 6 mai 2022, pensant avoir été sanctionnée pour ne pas avoir recherché d'emploi en février 2022 et non pas parce qu'elle n'avait pas présenté un nombre suffisant de recherches pour mars 2022, car elle pensait que les six recherches effectuées étaient suffisantes pour une inscription à 50%. Il existait des employeurs qui recherchaient des employés à d'autres heures que celles de bureau ou de formation et il était excessivement formaliste de considérer que de tels horaires réalisaient un taux supérieur à 100%. Elle se rendait disponible pour travailler à 50%, son licenciement étant lié à la difficulté de son employeur d'organiser le travail de ses équipes, probablement en raison d'un manque d'effectifs. Il était discriminatoire envers les personnes ayant dans les faits des horaires de travail atypiques, de ne pas accepter les horaires auxquels une assurée se rendait disponible. Pour le surplus, elle avait eu, jusqu'alors, un comportement irréprochable et prenait ses obligations de chômeuse très au sérieux.

**o.** Statuant sur opposition le 15 juillet 2022, l'OCE a rejeté l'opposition. L'assurée n'était pas disponible pour prendre un emploi salarié durant les journées de la semaine selon un horaire normal de travail, ni pour participer durant ces journées à une mesure du marché du travail que l'ORP pourrait lui assigner, et était donc inapte au placement depuis son inscription à l'OCE, ses exigences en matière d'horaire limité et décalé par rapport à un horaire normal de travail étant au demeurant à l'origine de son licenciement. Elle était en outre inapte au placement durant la période du 10 au 20 mai 2022, puisqu'elle était obligée de se préparer et de se présenter à ses examens. Le stage « santé » effectué à 100% dès le

23 mai 2022 faisant partie intégrante de sa formation, l'assurée n'avait pas droit à une indemnité pendant toute sa durée.

- B. a.** Par acte du 13 septembre 2022, l'assurée a formé recours à l'encontre de cette décision, concluant préalablement à l'audition des parties et, principalement, à l'annulation de la décision du 15 juillet 2022 niant son aptitude au placement et la lui reconnaître à hauteur de 50%, subsidiairement 20%, voire plus si elle devait avoir plus de disponibilité dans le futur. Subsidiairement, elle a conclu au renvoi de la cause à l'OCE pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Elle a fait valoir une constatation inexacte des faits. Sa conseillère avait indiqué une recherche d'activité à 100%, sans qu'elle n'en comprenne la raison puisqu'elle avait indiqué être à la recherche d'un emploi à 50% et avait toujours travaillé à mi-temps. Elle avait travaillé pour son dernier employeur depuis 2017, à raison de 80 heures par mois dès 2019, et ce dernier avait accepté – lorsqu'elle a souhaité commencer sa formation – qu'elle travaille en soirée ou le week-end, et elle s'était toujours montrée disponible, aménageant son temps d'études très tôt le matin ou tard le soir. Son licenciement était intervenu peu après qu'elle eût demandé un certificat de travail à fournir à son école en vue de valider un élément de sa formation, et n'avait en réalité aucun lien avec un manque de disponibilité de sa part, ce que démontraient d'ailleurs les termes de la lettre de licenciement selon lesquels « les horaires et la disposition ne convenaient plus ». Sa formation n'avait donc pas interféré avec son travail. Travaillant depuis 2019 à raison de 80 heures par mois, soit 18,5 heures par semaine, elle avait concrètement démontré avoir la disponibilité nécessaire pour occuper un emploi à 50%, tout en suivant ses cours et en étudiant jusqu'à trois heures par jour. Elle était disponible chaque soir du lundi au jeudi de 18h à 21h ou 22h, le vendredi de 18h à 6h ou la nuit et le week-end de 7-8h jusqu'au soir, soit plus qu'un taux de 50%. Elle était tout autant disponible, si ce n'est plus, durant sa période d'examens et son stage. Ignorant qu'elle devait faire des recherches durant son préavis, elle n'en avait pas fait en février 2022 mais plusieurs en mars et les avait poursuivies ensuite, y compris en période d'examens. Elle avait trouvé un emploi à raison de 25 heures par semaine (de 6 à 8h et de 17 à 20h), soit un taux d'occupation de 58% du 4 au 19 août 2022. Agée de 50 ans, elle avait toujours subvenu à ses besoins et elle avait entamé une nouvelle formation pour pouvoir accéder à un poste de travail plus rémunérateur et stable. Son âge et son expérience de vie et professionnelle commandaient d'être pris en compte dans sa capacité à trouver un travail tout en continuant sa formation. Par ailleurs, les emplois dans le nettoyage s'effectuaient le soir ou le week-end et il existait une forte demande pour les travailleurs disponibles hors des horaires de travail usuels.

Elle a fait également valoir une violation de l'art. 15 LACI. Elle recherchait essentiellement des activités qui avaient notoirement lieu les nuits et le week-end, de sorte qu'elle était apte à travailler au sens de la jurisprudence, et elle ne mettait pas à disposition des horaires trop limités, puisque correspondant à 48 heures par

semaine, soit plus d'un 100%. Elle devait donc être déclarée apte au placement à 50%, subsidiairement à 20% au minimum. Si la reconnaissance de son aptitude au placement devait être problématique pendant la période d'examens ou de stage, elle devait être reconnue durant les autres périodes, soit du 1<sup>er</sup> avril au 10 mai 2022 et dès le 15 juillet 2022. Pour le surplus, ses horaires de cours pour l'année 2022-2023 lui permettraient d'augmenter sa disponibilité à travailler.

**b.** Dans sa réponse du 11 octobre 2022, l'OCE a relevé que la recourante s'était inscrite au chômage en se disant disposée à travailler à 100% dès le 1<sup>er</sup> avril 2022, ce que les pièces du dossier démontraient. S'il devait être retenu qu'elle ne souhaitait s'inscrire que pour une activité à 50%, elle n'avait évoqué des disponibilités qu'en dehors des horaires normaux, de sorte que, même si elle pouvait trouver un emploi, elle n'était pas disponible pour participer à des mesures du marché du travail, assignés sur des jours de semaine et en journée. Les stages ne donnaient aucun droit à l'assurance-chômage car l'assuré poursuivant une formation – dont le stage faisait partie intégrante – n'avait pas de droit à une compensation de la perte de gain au sens de l'art. 24 LACI.

L'OCE s'en est rapporté quant à la question de l'aptitude au placement (inapte ou apte à 50% ou moins) de l'assurée pendant ses périodes de cours et d'examens, mais a persisté s'agissant de son refus de droit à l'indemnité pendant la durée du stage effectué du 23 mai au 15 juillet 2022.

**c.** Dans sa réplique du 7 novembre 2022, la recourante a relevé qu'elle avait indiqué une recherche d'activité à 20% dans le formulaire signé le 8 mars 2022, ce que sa conseillère avait admis durant un entretien. Par ailleurs, nier son aptitude au placement parce qu'elle ne pouvait pas participer à une mesure du marché du travail allait à l'encontre de la jurisprudence fédérale, uniquement du fait que l'OCE n'organisait pas de mesures aux horaires où elle était disponible.

Pour le surplus, elle avait trouvé un emploi à temps partiel pour des missions à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2022, les week-ends et en soirée, et ses disponibilités s'étaient accrues car elle avait validé un grand nombre de cours.

Elle avait été apte au placement durant sa période de stage, aux mêmes horaires qu'habituellement.

Si cette aptitude ne devait toutefois pas être reconnue, elle a conclu qu'elle le soit du 1<sup>er</sup> avril au 22 mai 2022, puis dès le 16 juillet 2022.

**d.** Dans ses déterminations du 28 novembre 2022, l'OCE a persisté dans ses conclusions, relevant qu'il prenait acte de ce que la recourante s'était inscrite à un taux de 20%, qui seul devait être cas échéant pris en compte.

**e.** Dans ses déterminations du 20 décembre 2022, la recourante a estimé avoir démontré son habilité à effectuer un emploi à hauteur de 50%, comme elle en avait convenu avec sa conseillère, qui avait toutefois indiqué un taux de 100% de manière erronée. Un taux de 20% pouvait éventuellement être retenu, au lieu de

50%, entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le premier rendez-vous avec la conseillère. Pour le reste de la période, une aptitude à 50% devait être reconnue, subsidiairement de 20 à 40% au minimum.

### **EN DROIT**

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).
3. Le litige porte sur l'aptitude au placement de la recourante dès le 1<sup>er</sup> avril 2022.
- 4.

**4.1** Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, notamment être apte au placement (let. f).

Selon l'art. 15 al. 1 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.

L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments : la capacité de travail, d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail – plus précisément 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 125 V 51 consid. 6a, 123 V 216 consid. 3 et la référence).

**4.2** Selon la jurisprudence est notamment réputé inapte au placement l'assuré qui n'a pas l'intention ou qui n'est pas à même d'exercer une activité salariée, parce qu'il a entrepris - ou envisage d'entreprendre - une activité lucrative indépendante, cela pour autant qu'il ne puisse plus être placé comme salarié ou qu'il ne désire pas ou ne puisse pas offrir à un employeur toute la disponibilité normalement exigible (ATAS/288/2022 du 23 mars 2022 consid. 4.1). Par ailleurs, l'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsque, en raison de

l'existence d'autres obligations ou de circonstances particulières, un assuré désire seulement exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée ou de la semaine. Un chômeur doit être 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 (ATF 120 V 385 consid. 3a ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 26 ad art. 15 LACI et les références citées). Dans l'arrêt 8C\_65/2020 du 24 juin 2020, le Tribunal fédéral a considéré que l'aptitude au placement doit être niée pour un assuré qui avait refusé à deux reprises d'offrir ses services pour des activités lucratives, au motif que les horaires de travail ne lui convenaient pas pour des raisons d'ordre personnel (postes incompatibles avec la garde partagée de son fils).

L'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement, en ce sens qu'il existerait des situations intermédiaires entre l'aptitude et l'inaptitude au placement (par exemple une aptitude seulement « partielle ») auxquelles la loi attacherait des conséquences particulières. Lorsqu'un assuré est disposé à n'accepter qu'un travail à temps partiel – jusqu'à concurrence au moins de 20% d'un horaire de travail complet (cf. art. 5 OACI) –, il convient non pas d'admettre une aptitude au placement partielle pour une perte de travail de 100%, mais à l'inverse, d'admettre purement et simplement l'aptitude au placement de l'intéressé dans le cadre d'une perte de travail partielle (ATF 136 V 95 consid. 5.1 ; ATF 126 V 124 consid. 2 ; ATF 125 V 51 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_908/2014 du 18 mai 2015 consid. 3 et les références citées). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (cf. art. 11 al. 1 LACI) qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'un assuré au chômage ne peut ou ne veut pas travailler à plein temps (ATF 126 V 124 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_908/2014 précité consid. 3 ; RUBIN, op. cit., n. 5 ad art. 15 LACI).

Un étudiant est réputé apte au placement s'il est disposé et en mesure d'exercer de manière durable, tout en poursuivant ses études, une activité à plein temps ou à temps partiel. En revanche, il faut nier sa disponibilité au placement et donc son aptitude au placement s'il ne désire exercer une activité lucrative que pour de brèves périodes ou sporadiquement, notamment pendant les vacances semestrielles (ATF 120 V 385 consid. 4, 120 V 392 consid. 2a et les références; cf. aussi RUBIN, op. cit., n. 32 ad art. 15). Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré fréquente un cours durant la période de chômage (sans que les conditions des art. 59 ss LACI soient réalisées), il doit, pour être reconnu apte au placement, être disposé - et être en mesure de le faire - à arrêter le cours pour reprendre un emploi, tout en remplissant pleinement son obligation de recherches d'emploi. Les exigences en matière de disponibilité et de flexibilité sont plus élevées lorsqu'il s'agit d'un assuré suivant un cours de par sa propre volonté et à ses frais. Il est alors tenu de poursuivre ses recherches d'emploi de manière qualitativement et

quantitativement satisfaisantes et être disposé à interrompre le cours en tout temps. Cette dernière condition doit toutefois découler de données objectives; de simples allégations de l'assuré ne suffisent pas (ATF 122 V 265 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_742/2019 du 8 mai 2020 consid. 3.4 ; 8C\_474/2017 du 22 août 2018 consid. 5.2 ; 8C\_524/2009 du 11 janvier 2010 ; C 136/02 du 4 février 2003 consid. 1.3).

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 l'assuré 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 l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_891/2012 du 29 août 2013 consid. 7.2 ; RUBIN, op. cit., n. 50 ad art. 15 LACI et les références citées).

Pour un étudiant, le fait d'avoir régulièrement travaillé à temps partiel (par exemple le soir) constitue un indice d'aptitude au placement souvent déterminant. Même lorsque la disponibilité en journée est douteuse, il faudra toujours examiner si, en fonction des recherches d'emploi effectuées, les chances de conclure un contrat sont réelles, par exemple lorsque le type d'emploi recherché est généralement exercée en soirée (RUBIN, op. cit., n. 32 ad art. 15).

Le Tribunal fédéral a considéré comme non arbitraire et non manifestement inexact de retenir que la préparation à l'examen d'accès à la profession d'avocat équivalait à un emploi à plein temps durant environ six mois (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_431/2012 du 12 décembre 2012, publié in DTA 2013 n. 7 p. 175). Concernant une pharmacienne inscrite en tant que demandeuse d'emploi à 100% depuis le 10 janvier 2019, qui effectuait un DAS (Diploma of Advances Studies) à l'Université – de septembre 2018 à juin 2019 à raison de trois jours consécutifs de cours par mois, il a jugé que celle-ci présentait certes une aptitude au placement, mais pour une disponibilité de 85% seulement, en soulignant les moyens importants et les efforts significatifs investis par l'assurée en vue d'obtenir son DAS. Elle avait accompli sa formation de sa propre initiative, aux fins d'une reconversion professionnelle rendue nécessaire notamment par des problèmes de santé. La formation s'était étalée sur une longue période, à savoir dix mois. En sus des trois jours de cours par mois, l'assurée étudiait entre 10 et 20 heures par mois à domicile, selon ses dires. Elle n'avait pas allégué que les coûts relativement élevés (CHF 8'550.- à sa charge) auraient été, en tout ou partie, assumés par un employeur. Elle n'avait pas non plus déclaré qu'en cas d'interruption de sa formation, un report des cours ou un remboursement étaient envisageables. Enfin, son insistance à défendre la compatibilité de sa formation avec un emploi à plein temps laissait penser qu'elle n'aurait pas facilement renoncé à cette formation pour un employeur qui se serait opposé à tout aménagement de ses horaires de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_742/2019 précité).

Dans un cas où les cours étaient dispensés le vendredi et le samedi, une semaine sur deux, le Tribunal fédéral a retenu que, lorsque les heures de travail liées à une formation en cours d'emploi peuvent être effectuées le soir ou le week-end, elles n'ont pas à être déduites du temps disponible pour une activité lucrative ; retenir le contraire irait à l'encontre d'un des objectifs visés par ce genre de formations qui est de permettre aux personnes intéressées de maintenir leur place de travail et, dans la mesure du possible, leur taux d'activité. Dans ces conditions, la cour cantonale n'avait pas violé le droit fédéral en considérant que l'assuré était apte au placement à un taux d'activité de 90% (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_14/2015 du 18 mai 2015 consid. 4.3).

Dans un arrêt ATAS/288/2022 du 23 mars 2022, la chambre de céans a considéré que l'on pouvait admettre au degré de la vraisemblance prépondérante qu'un père de famille cherchait un emploi à 100% de durée indéterminée, bien qu'il suivait une formation impliquant des horaires obligatoires du mardi de 16h15 à 17h45 et du mercredi de 16h15 à 17h45 et 4 périodes de 45 minutes le jeudi matin à partir de 8h10. La chambre de céans avait retenu que sa priorité devait être de retrouver un emploi stable lui permettant de subvenir aux besoins de sa famille. Ainsi, s'il avait trouvé un emploi de durée indéterminée à 100%, il aurait sans doute cessé sa formation et il aurait pu aménager sa formation ou la reporter, sans frais excessifs.

En revanche dans un arrêt ATAS/1249/2021 du 7 décembre 2021, la chambre de céans a refusé l'aptitude au placement de 100% d'un assuré qui suivait une formation impliquant environ 23 heures de cours et 23 heures de devoirs par semaine.

5. En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).
6. En l'espèce, il est établi par pièces que la recourante avait travaillé depuis l'année 2019 à raison de 80 heures par mois pour son dernier employeur, y compris depuis qu'elle a entrepris sa formation en septembre 2021. A cet égard, son employeur avait pris note de ses disponibilités et avait organisé le planning des soins de sa protégée en fonction des horaires possibles pour chacun des assistants de vie, dont l'assurée.

La recourante a exposé de manière suffisamment vraisemblable que son licenciement était intervenu non en raison de son manque de disponibilités mais de difficultés de son employeur à organiser un planning de prise en charge cohérent de sa protégée, dans un secteur professionnel où l'accompagnement doit être apporté à toute heure du jour et/ou de la nuit, durant la semaine et le week-end. L'employeur n'avait pas fait état, depuis la reprise des études de la recourante, d'insatisfaction en lien avec son travail ou de refus d'emploi en raison de son horaire de cours, ce qui tend à démontrer qu'elle a été en mesure d'assumer son travail à satisfaction, à côté de ses études.

Ce constat constitue, conformément à la jurisprudence citée par RUBIN, un indice en faveur de l'aptitude au placement de l'assurée.

Par ailleurs, avec un horaire de cours en semaine se terminant à 17h, elle a démontré être disponible dès 18h, proposant ses services jusqu'à 21 ou 22h, et les week-end, la nuit ou toute la journée, soit une disponibilité équivalente à 50%, dans des secteurs professionnels précis et impliquant communément des horaires hors des horaires usuels de bureau.

Ces disponibilités lui laissaient encore, à son dire, le temps d'étudier, étant rappelé qu'agée de 50 ans, elle n'explique pas avoir de charges de famille qui nécessiterait son engagement au quotidien, de sorte qu'il convient de retenir qu'elle était effectivement disponible pour répondre à un emploi qui lui serait proposé.

La situation était similaire durant sa période de stage, voire plus favorable, puisqu'elle terminait sa journée de stage à 15h30 et qu'il n'est pas allégué qu'il se déroulait également durant les week-ends. Elle n'était pas non plus différente durant sa période d'examens, qui se déroulaient en journée et pour lesquels il n'est ni allégué ni démontré qu'elle aurait dû consacrer des heures de révision incompatibles avec les horaires auxquels elle a indiqué être disponible.

Du fait de ses horaires de cours et de stage réguliers, elle connaissait parfaitement ses disponibilités, favorisant ainsi ses chances de trouver un emploi durable avec un horaire fixe. D'ailleurs, l'assurée cherche surtout à travailler dans le domaine des soins à la personne ou le nettoyage, domaines dans lesquels les horaires proposés le soir et les weekends sont usuels, et pour lesquels elle a d'ailleurs pu trouver à deux reprises depuis son licenciement des postes temporaires.

A cela s'ajoute que l'intimé ne démontre pas que l'assurée aurait concrètement refusé des mesures d'insertion au motif qu'elles auraient été prévues durant ses heures de cours, étant au demeurant relevé qu'elle s'était rendue disponible pour se rendre au premier entretien avec son conseiller, quand bien même il était prévu durant un cours.

Dans ces circonstances, l'aptitude au placement de l'assurée doit lui être reconnue à 50%, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, soit dès son inscription.

Le recours est admis et la décision du 15 juillet 2022 est annulée, l'intimé devra rendre une nouvelle décision considérant la recourante apte au placement dès le 1<sup>er</sup> avril 2022, à 50%.

7. La recourante, représentée dans cette procédure et qui obtient gain de cause, a droit à des dépens qui seront fixé à CHF 1'000.- et mis à la charge de l'intimée (art. 61 let. g LPGa).

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGa a contrario).

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. L'admet.
3. Annule la décision du 15 juillet 2022.
4. Renvoie le dossier à l'intimé pour qu'il statue dans le sens des considérants.
5. Alloue une indemnité de CHF 1'000.- à la recourante à titre de dépens à charge de l'intimé.
6. Dit que la procédure est gratuite.
7. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Stefanie FELLER

Fabienne MICHON RIEBEN

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le