

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 6 novembre 2015

Composition : Mme DESSAUX, juge unique
Greffière : Mme Monod

Cause pendante entre :

B. _____, à [...], recourante,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, Instance Juridique Chômage, à Lausanne,
intimé.

Art. 8 al. 1 let. f et 15 al. 1 LACI.

E n f a i t :

A. B. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), ressortissante suisse née en 1975, est titulaire d'un diplôme de culture générale et d'un baccalauréat littéraire français, obtenus respectivement en 1994 et 1996, ainsi que d'un diplôme d'agente de voyage et d'études du commerce, de même que celui attestant de la passation de l'examen final [...] depuis 1998.

Elle a été engagée par F. _____ en tant que stagiaire en 1999, puis en qualité de conseillère en voyage dès 2000. Après avoir poursuivi son ascension dans cette entreprise, elle a accédé à la fonction de « superviseur » dès 2008 assumant la gestion du personnel et la mise en place de procédures administratives, ainsi que se chargeant des relations commerciales avec la clientèle et les fournisseurs.

En 2011, elle s'est consacrée en emploi à une formation continue en marketing et communication.

Par pli du 25 juin 2013, elle a mis un terme au contrat de travail la liant à F. _____ avec effet au 30 septembre 2013, avant de s'annoncer aux organes de l'assurance-chômage.

B. L'assuré s'est inscrite à l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) en date du 5 juillet 2013, affichant une disponibilité à l'emploi de 100% dès le 1^{er} octobre 2013, et a sollicité des indemnités journalières auprès de la Caisse cantonale de chômage.

Elle s'est depuis lors conformée aux prescriptions de contrôle de l'ORP, en procédant régulièrement aux recherches d'emploi mensuelles convenues avec sa conseillère en personnel et en honorant les rendez-vous planifiés par celle-ci.

En particulier, l'assurée a été astreinte à une mesure du marché du travail, à savoir un bilan de compétences opéré par la société J._____Sàrl en mai 2014, laquelle aurait mis en évidence son potentiel dans le domaine du coaching.

C. L'assurée a été engagée en tant qu'assistante administrative temporaire à temps partiel auprès de H._____SA, par l'intermédiaire de G._____SA, à compter du 1^{er} septembre 2014.

Le contrat de travail corrélatif, prévu initialement pour une durée de treize semaines, a été reconduit tacitement.

D. A l'occasion d'un entretien de conseil du 17 mars 2015 à l'ORP, l'assurée a indiqué avoir débuté une formation en coaching privé et professionnel dès juillet 2014, dispensée à [...] à hauteur de deux jours par semaine. Ses examens finaux étaient planifiés à fin juin 2015.

Compte tenu de cette information, le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé), saisi de l'examen de son aptitude au placement, respectivement de sa disponibilité à l'emploi, a questionné l'assurée par correspondance du 18 mars 2015.

A teneur de ses réponses du 26 mars 2015 à ce questionnaire, l'assurée a rappelé avoir fait l'objet d'un bilan de compétences auprès de J._____Sàrl, d'où étaient ressorties ses capacités éventuelles en matière de coaching et de formation. En échangeant à cet égard avec sa conseillère auprès de l'ORP, elle avait toutefois appris qu'une formation dans ce domaine ne serait pas financée par l'assurance-chômage. Compte tenu de sa motivation, après avoir trouvé les ressources financières importantes et indispensables pour s'engager dans un tel cursus, elle s'était inscrite dès juillet 2014 à la formation certifiée de « coach de vie ou en milieu professionnel », dispensée par l'institut D._____ à [...]. Durant le mois de juillet 2014, elle avait sollicité une semaine de jours sans contrôle pour participer à quatre jours de formation, tandis qu'aucun cours

n'avait été planifié en août 2014. A compter de septembre 2014, elle avait envisagé de se libérer ponctuellement pour les journées de cours en prenant des jours sans contrôle, mais avait été renseignée par la caisse de chômage compétente sur l'impossibilité de prendre des jours isolés à cette fin. Cela étant, elle a exposé que sa formation n'avait en aucun cas représenté un obstacle à ses recherches d'emploi ou à la reprise d'une activité lucrative à plein temps, dans la mesure où les cours n'avaient eu lieu que deux jours par mois. Partant, elle a confirmé sa disponibilité à l'emploi à hauteur de 100%, telle qu'affichée lors de son inscription à l'assurance-chômage, soulignant être prête à « prendre sur ses congés » les jours nécessaires à la finalisation de son cursus. Elle a indiqué arriver au terme de sa formation à brève échéance, soit dans un délai de trois mois, se trouvant d'ores et déjà dans le processus de certification, lequel requérait environ trois jours ouvrables afin d'effectuer les examens pratiques, en sus du temps indispensable à la rédaction d'un travail de mémoire. Au demeurant, elle a ajouté être disposée à s'organiser avec l'institut de formation pour passer ses examens finaux à une date ultérieure en cas de besoin. Elle a signalé que ses objectifs à moyen terme étaient d'exercer dans le secteur du coaching, tolérant toutefois de devoir poursuivre une activité administrative avant de pouvoir acquérir une expérience professionnelle dans son nouveau domaine de compétences. Elle a par ailleurs expliqué ne pas avoir mentionné son inscription au cursus concerné à l'ORP, vu que sa conseillère avait exclu toute participation financière de l'assurance-chômage et qu'il n'était de toute façon pas possible de prendre des jours sans contrôle isolés aux fins de sa formation. Etait annexé un tirage du planning de l'école de coaching, lequel faisait état des dates de cours agendées en 2014 pour les différents modules de formation, à savoir :

- les jeudi 3, vendredi 4, jeudi 10 et vendredi 11 juillet 2014 pour le « module A » ;
- les jeudi 4 et vendredi 5 septembre 2014, ainsi que les jeudi 16 et vendredi 17 octobre 2014 pour le « module B » ;
- les jeudi 6 et vendredi 7 novembre 2014, ainsi que les jeudi 4 et vendredi 5 décembre 2014 pour le « module C ».

Le « module D » et le « processus de certification » étaient planifiés en « hiver 2015 », respectivement « printemps 2015 », sans autres précisions.

E. Par décision du 30 mars 2015, le SDE a reconnu l'aptitude au placement de l'assurée, à hauteur d'une disponibilité à l'emploi restreinte à 90% dès le 4 septembre 2015 [recte : 2014]. Il a retenu les explications de l'assurée quant aux jours sans contrôle pris pour le cursus suivi en juillet 2014 et au défaut de journées de cours en août 2014. En revanche, dès septembre 2014, le SDE a considéré que la formation se déroulait à concurrence de deux jours par mois, ce qui excluait une disponibilité entière à l'emploi, tandis que l'assurée ne disposait pas de jours de congé. Elle n'avait au surplus pas envisagé clairement la possibilité d'interrompre son cursus pour répondre aux exigences d'une éventuelle activité lucrative à 100%.

L'assurée s'est opposée à la décision précitée par correspondance du 3 avril 2015, réitérant pour l'essentiel ses précédentes explications. Elle a précisé ne pas s'être déclarée prête à interrompre la formation entreprise, dans la mesure où celle-ci s'avérait presque achevée, seuls trois jours ouvrables étant encore nécessaires à la passation des examens pratiques. Au surplus, elle a maintenu être disponible à l'emploi à 100%, considérant qu'il était possible de négocier la poursuite de sa formation avec les réquisits d'un potentiel employeur en bloquant, cas échéant, des jours de vacances dans cette optique, comme c'était d'ailleurs le cas de nombre de ses collègues de cours. Au demeurant, la poursuite d'une formation était à son sens en général bien perçue dans le monde du travail. Elle a enfin mis en exergue ne pas avoir pris de vacances du tout durant sa formation dans le but de gagner du temps et dans l'espoir de sortir rapidement de sa période de chômage.

Le SDE a sollicité des compléments par courrier du 11 mai 2015 adressé à l'assurée, soit le planning des cours suivis dès janvier 2015 et les dates précises de ses examens pratiques.

Le 18 mai 2015, l'assurée a fait parvenir une attestation de l'institut D. _____ datée du 12 mai 2015, qui confirmait sa participation à la formation de coach professionnel du 3 juillet 2014 au 6 février 2015 et le suivi du processus de certification d'avril 2015 au 16 juin 2015. Elle a également produit le planning détaillé de la formation entreprise, lequel faisait état des dates de cours suivantes dès janvier 2015 :

- les jeudi 8 et vendredi 9 janvier 2015 pour partie du « module D » ;
- les jeudi 5 et vendredi 6 février 2015 pour conclure le « module D ».

Quant au processus de certification, débutant le 24 mars 2015 pour se terminer le 16 juin 2015, il comprenait :

- trois journées de perfectionnement les mardi 24 mars 2015, lundi 27 avril 2015 et mardi 19 mai 2015 ;
- deux téléconférences de deux heures chacune les mardi 21 avril 2015 et mercredi 13 mai 2015 ;
- un examen oral d'une demi-journée le mardi 16 juin 2015.

Dans l'intervalle, un travail de mémoire écrit devait être déposé au plus tard le 6 mai 2015, de même qu'un examen écrit dans un délai _____ échéant _____ le 29 mai 2015.

Le SDE a rendu sa décision sur opposition le 27 mai 2015, confirmant la décision du 30 mars 2015. Il a retenu que l'assurée n'était pas objectivement prête à renoncer à sa formation pour satisfaire aux besoins d'un éventuel emploi à plein temps, tandis que son cursus ne s'achèverait que le 16 juin 2015 au plus tôt et que des travaux personnels

de révision et de rédaction étaient encore exigés. En outre, il a relevé que les postulations attestées par l'assurée auprès de l'ORP avaient été effectuées pour l'essentiel en tant qu'assistante administrative ou commerciale, soit sans lien avec ses nouvelles compétences professionnelles, ce qui permettait de douter de la flexibilité d'un employeur de ce secteur quant à la prise de congés pour mener à terme le cursus entrepris.

F. L'assurée a déféré la décision sur opposition du 27 mai 2015 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par acte de recours du 10 juin 2015, concluant implicitement à son annulation et à la reconnaissance d'une disponibilité à l'emploi de 100%. Elle a repris les arguments avancés en procédure administrative et derechef insisté sur le terme imminent de sa formation, lequel expliquait qu'elle n'eût pas déclaré clairement être disposée à interrompre son cursus en cas de possibilité d'emploi à 100%. En tout état de cause, elle a considéré qu'il lui aurait été loisible de reporter une journée de cours ou de prendre des jours isolés de vacances pour terminer la formation incriminée. Elle a joint à titre de justificatif un courriel émanant de D. _____ le 3 juin 2015, libellé en ces termes :

« [...] Je vous confirme que la formation en Coaching Professionnel [...] est conçue pour pouvoir être suivie en cours d'emploi. En effet, celle-ci occupe en moyenne 10% du temps usuel sur un mois, soit 2 jours par mois. En cas d'empêchement de participation à l'une ou l'autre journée de formation ou de perfectionnement, celle-ci peut être rattrapée dès que la journée est à nouveau proposée au programme (en principe après 6 mois environ). [...] »

Un document relatif au processus de certification indiquait par ailleurs que « 20 heures de pratique de coaching » s'avéraient nécessaires et précisait que les journées de perfectionnement comprenaient notamment 2 heures « d'échanges et de partages sur les succès/difficultés rencontrés dans la pratique de coaching », ainsi que 6 heures de « pratique supervisée de 2 à 3 accompagnements sur des thèmes choisis par les coachés ».

La recourante a en outre souligné ne pas avoir jugé adéquat de postuler pour des emplois dans le domaine du coaching avant d'avoir obtenu son diplôme et enfin relevé avoir mis tout en œuvre pour mener à bien sa formation, tout en respectant scrupuleusement ses obligations de demandeuse d'emploi.

L'intimé a produit sa réponse au recours le 10 juillet 2015, en proposant le rejet. Il a observé qu'il n'y avait pas lieu de distinguer la formation à proprement parler du processus de certification et persisté à considérer que l'assurée n'aurait pas été disposée à renoncer à dite formation si une opportunité d'emploi y contrevenant s'était présentée. Le SDE a considéré peu probable dans ce contexte que l'assurée eût effectivement reporté d'environ six mois l'obtention de son diplôme en repoussant des jours de cours ou de perfectionnement, qui plus est compte tenu de l'investissement financier consenti à concurrence de 10'000 francs. Il a enfin rappelé que les jours de vacances selon les règles du droit du travail étaient fixés par l'employeur et devaient respecter un minimum d'au moins deux semaines consécutives pour atteindre leur but, ce qui n'était pas réalisé en cas de prise de jours isolés aux fins de formation.

Par réplique du 13 août 2015, la recourante a maintenu ses conclusions, reprochant en substance au SDE de conjecturer sur son éventuelle renonciation à son cursus de coach professionnel en dépit des possibilités de report attestées par l'institut de formation. S'agissant des règles légales en matière de vacances, elle a relevé ne jamais être avoir été confrontée à des contraintes de la part de ses employeurs passés.

L'intimé a dupliqué le 9 septembre 2015 se référant aux termes de ses précédentes écritures.

G. Une audience d'instruction a été appointée par la Cour de céans le 22 octobre 2015, au cours de laquelle la recourante a déclaré ce qui suit :

« J'ai terminé ma formation en juin dernier par l'obtention du diplôme ; j'ai encore quelques formations complémentaires à suivre. Je n'ai rien de planifié en l'état.

En juillet 2014, au début des cours, je disposais des dates des modules A, B et C ; je ne connaissais en revanche pas encore les dates de formation de l'hiver 2015 jusqu'à la fin de la formation (module D et processus de certification), planifiée en juin 2015.

J'ai reçu ces dates par e-mail.

Quant aux modalités de paiement, il y avait une grande liberté, soit en payant les 4 modules en une fois en bénéficiant d'une réduction ou module par module ; seuls les frais afférents à la certification devaient être acquittés séparément.

En cas d'interruption de la formation, il aurait été possible de reprendre le cursus au stade déjà effectué ; je précise ici qu'il y a deux cursus de formation par année.

En cas d'abandon de la formation, j'ignore si un remboursement des frais encourus aurait été possible. Je ne pensais de toute façon pas me trouver dans cette situation.

[...]

C'est difficile d'indiquer précisément le temps que j'ai consacré au mémoire ; il faut en déterminer la trame, effectuer un travail de réflexion, etc. Je n'ai pas effectué de travail de recherches, mais uniquement de rédaction, outre le travail de réflexion. J'ai effectué mon travail de rédaction en gros sur environ un mois et demi, sans structure imposée ; ma rédaction se monte à 20 pages. Je dirais que le temps de rédaction a été de 20 ou 30 heures durant le mois et demi.

Quant à l'examen écrit, il m'a pris environ 4 heures, vu qu'il s'agissait uniquement de répondre à des questions ; ça a été très rapide.

Si l'ORP m'avait assigné un emploi empiétant sur les heures de cours, j'aurais eu la possibilité de décaler ma formation d'un semestre si je n'avais pas trouvé d'autre solution.

[...]

En cas d'impossibilité de suivre un jour de formation d'un module, je sais qu'il a été possible à l'une des participantes du cours de passer la certification car elle avait pu rattraper le jour manquant en profitant de ce que le module suivant était planifié avant ou durant la certification. En revanche, je pense que si l'opportunité de rattraper un jour manqué ne se présente pas avant l'échéance de la certification, il est probable que l'on doive attendre la certification suivante. »

La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience susmentionnée.

E n d r o i t :

1. a) Conformément à l'art. 56 al. 1 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1), applicable en vertu de l'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 rendues par les autorités compétentes dans le domaine de l'assurance-chômage sont sujettes à recours auprès du tribunal cantonal des assurances (art. 57 LPGA), compétent - en dérogation à l'art. 58 LPGA - selon les 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).

Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

b) Selon les art. 83b LOJV (loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01) et 93 let. a LPA-VD (loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36), qui s'appliquent aux recours et contestations par voie d'action dans le domaine des assurances sociales (art. 2 al. 1 let. c LPA-VD), la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer.

La contestation porte sur une valeur litigieuse manifestement inférieure à 30'000 fr., dans la mesure où l'enjeu du recours a trait à une disponibilité à l'emploi réduite à 90% pour la période débutant le 4 septembre 2014 dans le délai-cadre d'indemnisation s'étendant du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2015.

Quand bien même le montant du gain assuré n'est pas connu, on peut considérer que le montant total des indemnités journalières durant l'intervalle litigieux ne saurait ex lege excéder 30'000 francs. Dès

lors, la cause est de la compétence du juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

c) Déposé en temps utile par l'assurée qui a qualité pour recourir, dans les formes prévues par la loi (cf. art. 59 et 61 let. b LPGA), le recours est recevable, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

2. In casu, il est incontesté par les parties que l'assurée est apte au placement au sens entendu par l'art. 15 al. 1 LACI. Demeure en revanche litigieux le taux de disponibilité à l'emploi qu'elle a été susceptible de consacrer à une activité lucrative salariée en parallèle à sa formation, singulièrement la fixation de ce taux à 90% par le SDE, à compter du 4 septembre 2014.

Il s'agit dès lors de se prononcer sur la disponibilité de l'assurée dès cette date en se plaçant au moment de la décision entreprise rendue le 30 mars 2015, confirmée sur opposition le 27 mai 2015, et en raisonnant de manière prospective sur la base des faits tels qu'ils se sont déroulés jusqu'alors (cf. ATF 120 V 385 consid. 2).

3. L'assuré a droit à l'indemnité de chômage à la condition notamment qu'il soit apte au placement (art. 8 al. 1 let. f LACI).

Aux termes de 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.

a) L'aptitude au placement comprend ainsi trois 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, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI

d'autre part, 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. L'aptitude au placement impose également que l'assuré soit en droit d'exercer une activité lucrative, notamment par exemple au regard du droit des étrangers (ATF 125 V 51 consid. 6a ; 123 V 214 consid. 3 ; TF [Tribunal fédéral] 8C_330/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3 ; TFA [Tribunal fédéral des assurances] C 138/01 du 10 décembre 2001 consid. 1b).

L'aptitude au placement peut être niée notamment en raison de recherches d'emploi continuellement insuffisantes, en cas de refus réitéré d'accepter un travail convenable, ou encore lorsque l'assuré limite ses démarches à un domaine d'activité dans lequel il n'a, concrètement, qu'une très faible chance de trouver un emploi (ATF 125 V 51 consid. 6a et TF 8C_330/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3 précités).

b) Partant de ces principes, le Tribunal fédéral considère de jurisprudence constante qu'un étudiant est apte à être placé s'il accepte d'exercer durablement, à côté de ses études, une activité lucrative, à temps partiel ou à temps complet, et est en mesure de le faire. En revanche, un étudiant est inapte à être placé s'il ne peut accepter que quelques travaux ou emplois de relativement courte durée notamment pendant les périodes de vacances entre deux semestres académiques. Du point de vue de l'aptitude au placement, la situation de l'étudiant est en définitive assez semblable à celle qui concerne les assurés en emploi temporaire au sens de l'art 14 al. 3 OACI (ATF 120 V 392 consid. 2a ; 120 V 385 consid. 4 ; 108 V 100 consid. 2).

c) L'aptitude au placement ne souffre pas de gradation qui permettrait des situations intermédiaires entre l'aptitude et l'inaptitude au placement (aptitude partielle) auxquelles la loi attacherait des conséquences particulières. En effet, c'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (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. Ainsi, soit un assuré est disposé à accepter un travail convenable et il est apte au placement, soit il ne l'est pas et doit être déclaré inapte au placement (ATF 125 V 51 consid. 6a ; TF 8C_14/2015 du 18 mai 2015 consid. 3).

Lorsqu'un assuré ne recherche qu'une activité à temps partiel, soit parce qu'il exerce déjà une autre activité professionnelle qu'il n'a pas l'intention d'abandonner, soit parce qu'il souhaite consacrer le temps libre ainsi réservé à un loisir ou à sa famille, il ne subit qu'une perte de travail partielle, qui n'exclut donc pas une pleine aptitude au placement, mais entraîne une réduction proportionnelle de l'indemnité journalière (DTA 2004 p. 199 ss consid. 2 ; ATF 125 V 51 consid. 6c/aa ; TF 8C_14/2015 du 18 mai 2015 consid. 3).

d) Par ailleurs, si 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. A cet égard, de simples allégations de l'assuré ne suffisent pas (ATF 122 V 265 consid.4 ; TF 8C_466/2010 du 8 février 2011 consid. 4.2 et références citées ; 8C_891/2012 du 29 août 2013 consid. 4).

Pour juger si l'assuré remplit cette condition, 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 : coût de la formation ; ampleur de celle-ci et moment de la journée où elle a lieu ; possibilité de remboursement partiel en cas d'interruption de celle-ci ; comportement de l'assuré. Les éléments objectifs sont donc

déterminants (TF 8C_933/2008 du 27 avril 2009 consid. 4.3.1 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 50 ad art. 15 al. 1 LACI).

e) 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, janvier 2015, chiffre B219).

Si l'assuré suit pendant son chômage un cours qui n'a pas été approuvé par l'assurance-chômage, son aptitude au placement lui sera reconnue uniquement s'il est établi qu'il est disposé et en mesure d'interrompre le cours en tout temps pour prendre un emploi (Bulletin LACI IC, janvier 2015, chiffre B265).

4. In casu, il a été établi que l'assurée était disposée à accepter un travail convenable, tout en suivant en parallèle une formation prise en charge par ses soins, ce qui n'est pas remis en cause par l'intimé.

Reste dès lors à examiner si l'exercice d'une activité lucrative était possible en parallèle au cursus spécifique poursuivi et cas échéant, à quel taux.

a) Le plan d'études de l'école, ainsi que son site internet ([...]), ne mentionnent pas spécifiquement que la formation dispensée s'adresse à des personnes en cours d'emploi. Cela étant, le système d'enseignement apparaît assimilable à une formation continue, de sorte que la formation et l'exercice d'une activité professionnelle sont présumés pouvoir être menés de front. Le courriel signé le 3 juin 2015 par C._____, dirigeant de l'institut de formation D._____, confirme au demeurant sans équivoque que la formation a été « conçue pour être

suivie en cours d'emploi », celle-ci requérant « en moyenne 10% du temps usuel sur un mois, soit deux jours par mois ».

Concrètement, le plan des cours suivis par la recourante du 3 juillet 2014 au 16 juin 2015 corrobore les éléments ci-dessus, dans la mesure où deux ouvrables par mois devaient effectivement être consacrés à la formation entreprise.

En sus, il s'agit de prendre en considération le nombre d'heures indispensables à la préparation des examens, respectivement la rédaction d'un mémoire et d'un examen écrit.

La charge représentée par ces travaux est inhérente au caractère strictement personnel de ces exigences, le temps consacré variant nécessairement en fonction de chaque étudiant. En dépit du peu de précisions des déclarations de la recourante à cet égard lors de l'audience du 22 octobre 2015, on peut retenir – au degré de la vraisemblance prépondérante – que les travaux écrits ont nécessité une quarantaine d'heures sur une période indéterminée dès le début du processus de certification.

Quant à la préparation globale des examens oraux, on peut envisager à tout le moins une durée équivalente à compter du début des cours, compte tenu d'un travail personnel régulier et de la révision des éléments acquis en cours.

b) A ce stade, il convient d'examiner si l'ensemble des heures requises par la formation de coach professionnel dispensée par l'institut D. _____ est effectivement compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au taux de 90%, ainsi que l'a retenu l'intimé.

La période de formation a in casu débuté le 3 juillet 2014 pour s'achever le 16 juin 2015, soit durant près d'une année, sous réserve d'un mois exempt de cours, à savoir août 2014.

Selon les statistiques relatives à la durée normale du travail dans les entreprises selon la division économique (DNT), édictées par l'Office fédéral de la statistique (OFS), la durée normale du travail était de 41,7 heures hebdomadaires en 2014 dans le secteur tertiaire, que l'on peut effectivement arrondir à 42 heures, usuellement réparties sur une semaine de cinq jours du lundi au vendredi (cf. OFS / Durée normale du travail dans les entreprises selon la division économique [NOGA 2008], en heures par semaine, valable pour les années 1990 à 2014, disponible sur www.bfs.admin.ch sous rubrique 03-Travail et rémunération).

Pour autant qu'un employeur consente à l'exercice d'un horaire modulable compte tenu des réquisits de la formation en cause, il n'apparaît pas invraisemblable qu'un employé à 100% puisse simultanément garantir une moyenne hebdomadaire de 42 heures de travail sur une semaine tout en consacrant deux jours par mois à la formation de coach professionnel suivie par l'assurée. Il est en effet parfaitement envisageable d'allonger son horaire de travail quotidien ou sur certaines journées spécifiques pour combler les heures d'absence consacrées à la formation continue.

Cependant, quoi qu'en dise la recourante, on ne saurait pour autant la considérer comme disponible à l'emploi à 100% dans le cas particulier, dans la mesure où la possibilité supra n'est valable que dans la situation d'une personne en poste, ayant acquis la confiance de son employeur, lequel serait en conséquence davantage enclin à accorder des aménagements des horaires de travail à son salarié en formation complémentaire ou continue, tout particulièrement si le cursus poursuivi venait parallèlement servir les intérêts de l'entreprise à terme.

Le cas de l'assurée n'est pas assimilable à un tel contexte, ainsi que l'a exposé à juste titre l'intimé au considérant 9 de sa décision sur opposition du 27 mai 2015, puisqu'elle se trouvait en recherche d'emploi au moment d'avoir débuté sa formation de coach professionnel.

Dans un tel cas de figure, il apparaît que la majorité des potentiels employeurs, sollicités avant ou pendant le début de la formation, auraient vraisemblablement bien plutôt envisagé la conclusion d'un contrat de travail prévoyant un taux d'activité de 90%, à tout le moins jusqu'à la fin du cursus poursuivi, dans le but de prévenir tout risque de violation des dispositions du droit du travail.

Qui plus est, ainsi que l'a relevé le SDE, on ne saurait présumer de la flexibilité d'un potentiel employeur, alors même que l'assurée a poursuivi ses recherches essentiellement dans le secteur administratif pendant la durée de sa formation. On ne peut dès lors déduire que la poursuite d'une formation de coach professionnel aurait ipso facto été perçue comme un atout supplémentaire par un employeur dudit secteur.

Partant, il convient de se rallier aux arguments développés par le SDE dans la décision sur opposition litigieuse et de retenir l'aptitude au placement de l'assurée, compte tenu toutefois d'une disponibilité à l'emploi limitée à 90% dès le 4 septembre 2014.

On notera à toutes fins utiles que le dies a quo de cette restriction, sur lequel l'intimé s'est expliqué dans sa décision initiale du 30 mars 2015, n'est pas contestée par les parties et ne prête pas flanc à la critique.

Enfin, on peut ajouter que ladite restriction prend fin le 16 juin 2015, date correspondant au terme de la formation incriminée.

c) L'on relèvera également qu'il n'y a pas lieu de faire application de la jurisprudence citée supra en lien avec l'abandon exigible de la formation entreprise (cf. considérant 3d), dans la mesure où la question du présent litige a trait au degré de disponibilité à l'emploi, et non pas strictement à l'aptitude ou l'inaptitude au placement de l'assurée.

Son aptitude au placement a au demeurant été à bon droit reconnue, étant rappelé qu'elle se trouvait déjà titulaire d'une formation de base complète et d'une expérience professionnelle de plus de dix ans dans son domaine de compétences. Elle a par ailleurs rempli ses obligations à l'égard de l'assurance-chômage, se rendant ponctuellement aux entretiens de conseil, tandis que ses recherches d'emploi ont été qualifiées de suffisantes.

Comme mentionné ci-dessus, il n'y a pas lieu d'examiner si l'assurée était effectivement susceptible d'abandonner la formation débutée en juillet 2014, puisque la diminution de sa disponibilité à l'emploi, à concurrence de 90%, reflète la part de son engagement consacrée au cursus corrélatif.

Cela étant, à toutes fins utiles, on observera que la renonciation à la formation de coach professionnel apparaissait pour le moins peu plausible au vu des propres déclarations de l'assurée et notamment de l'investissement financier consenti. Dans ce contexte, même un report du cursus n'aurait sans doute pas sérieusement été envisagé par le recourante, puisqu'il impliquait a priori un décalage temporel tout de même conséquent, soit d'environ six mois, par rapport au planning initial du cursus.

5. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition attaquée.

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, vu l'issue du litige, tandis que la recourante n'est de toute façon pas représentée par un mandataire professionnel (art. 55 LPA-VD et 61 let. g LPGA).

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

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 27 mai 2015 par le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, est confirmée.

- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié, par l'envoi de photocopies, à :

- B._____, à [...],
- Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne.

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 :