

VD_FINDINFO ACH 65/14 - 128/2015 vom 25. August 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_ACH_65_14_-_128_2015

FR: VD_FINDINFO ACH 65/14 - 128/2015 du 25 août 2015

IT: VD_FINDINFO ACH 65/14 - 128/2015 del 25 agosto 2015

Regeste

ALLOCATION D'INITIATION AU TRAVAIL, RÉVOCATION{EN GÉNÉRAL},
RÉSILIATION, JUSTE MOTIF | 337 CO, 65 LACI

Erwägungen

E. 1

L'octroi d'allocations d'initiation au travail par l'assurance-chômage est subordonné au respect par l'employeur des dispositions et des engagements auxquels il a souscrit en signant la formule "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail", laquelle prime tout accord contenant des clauses contraires. En cas de non respect desdites dispositions, la restitution des allocations est réservée (art. 95 LACI).

E. 2

a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, 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, laquelle détermine l'objet de la contestation (cf. ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 et ATF 130 V 138 consid. 2.1 ; cf. également TF 9C_195/2013 du 15 novembre 2013 consid. 3.1, 8C_245/2010 du 9 février 2011 consid. 2 et 8C_627/2009 du 8 juin 2010 consid. 1.2). Dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (cf. ATF 125 V 413 consid. 2c et ATF 110 V 48 consid. 4a ; cf. RCC 1985 p. 53). b) Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si c'est à juste titre que les allocations d'initiation au travail ont été révoquées au motif d'une violation des engagements souscrits par l'employeur, compte tenu du licenciement de l'assuré au cours la mesure d'initiation au travail. Cela dit, on précisera ici que l'objet de la contestation de la présente procédure judiciaire est circonscrit à la décision sur opposition du 28 avril 2014, celle-ci ayant remplacé la décision du 29 janvier 2014 – laquelle n'a dès lors plus d'existence propre et autonome faute d'être entrée en force de chose décidée – et clos la procédure administrative (cf. TF 9C_1078/2009 du 12 juillet 2010 consid. 2.1 et 9C_1015/2009 du 20 mai 2010 consid. 3.1 avec les références citées ; cf. Ueli Kieser, ATSG-Kommentar, 2 ème édition, Zurich 2009, n° 39 ad art. 52 LPG, p. 662). Partant, en tant qu'elles portent sur l'admission de l'opposition du 5 février 2014 et l'annulation de la décision du 29 janvier 2014, les conclusions de la recourante ne sont pas recevables.

E. 3

A titre liminaire et avant toute analyse du fond de l'affaire, il sied de noter qu'en matière d'assurances sociales, la jurisprudence tient pour valable la révocation de décisions sur

lesquelles une autorité judiciaire ne s'est pas prononcée, en cas de découverte de faits ou de moyens de preuve nouveaux ou en cas d'inexactitude manifeste (révision ou reconsidération d'une décision administrative au sens des art. 53 al. 1 et 2 LPGA). Il n'est cependant pas nécessaire que ces conditions soient remplies lorsque la décision n'est pas formellement entrée en force de chose décidée, c'est-à-dire lorsque le délai de recours n'est pas encore échu au moment où l'administration révoque sa décision (cf. TF 9C_172/2011 du 22 août 2011 consid. 3 avec la jurisprudence citée). Dans ces conditions, l'annulation de la décision du 18 décembre 2013 et son remplacement, avant l'échéance du délai d'opposition (compte tenu des fêtes de fin d'année [cf. art. 38 al. 4 let. c LPGA]), par la décision du 29 janvier 2014 n'est pas un procédé qui viole le droit fédéral. En présence de circonstances qu'elle jugeait propres à modifier le contenu (inexact) de la décision du 18 décembre 2013, l'administration était donc habilitée à rendre d'office une nouvelle décision conforme au droit.

E. 4

a) En vertu de l'art. 65 LACI, les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni (let. b) et qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte (let. c). Selon l'art. 66 LACI, les allocations d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus 60 % du salaire normal (al. 1) ; pendant le délai-cadre, elles sont versées pour six mois au plus, dans les cas exceptionnels, notamment pour des chômeurs âgés, pour douze mois au plus (al. 2). Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse de chômage à l'employeur ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (cf. art. 90 al. 4 OACI). L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit (cf. art. 90 al. 3 OACI). b) Selon la jurisprudence fédérale, l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet ex tunc en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail et ce, même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. L'employeur peut ainsi être tenu à restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail. La restitution est admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, ainsi que d'éviter une sous-enchère sur les salaires et un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (cf. ATF 126 V 45 consid. 2a et les références). Le Tribunal fédéral des assurances a en outre jugé que le terme "résilier" figurant dans la clause de confirmation de l'employeur était sans équivoque, de sorte que l'employeur ne peut signifier son congé à un employé avant la fin de la période d'initiation au travail, même pour une date tombant au-delà de cette période (cf. TFA C 55/04 du 16 février 2005 consid. 3). Dans ce contexte, le versement des prestations ayant lieu sous condition résolutoire, la faculté de revenir sur la

décision d'octroi des allocations d'initiation au travail ne présuppose pas que les conditions habituelles d'une restitution soient réunies (révision ou reconsidération au sens de l'art. 53 LPGA ; cf. ATF 126 V 46 consid. 2b et les références citées ; cf. TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3 ; cf. TFA C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 3.1 ; cf. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, note de bas de page n° 80 ad art. 65-66 LACI p. 486). c) La notion de juste motif de résiliation évoquée plus haut est la même que celle définie à l'art. 337 CO (cf. ATF 126 V 45 consid. 2a ; cf. TFA 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 6). Cette disposition prévoit en particulier que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (cf. art. 337 al. 1 phr. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive ; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une telle mesure (cf. ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 2). Des motifs économiques ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (cf. Rubin, op. cit., n° 10 ad art. 65-66 LACI p. 486 ; cf. TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3 ; cf. TFA C 15/05 du 23 mars 2006 consid. 4.3.2). d) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision 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 (cf. ATF 135 V 39 consid. 6.1 et 126 V 353 consid. 5b). La procédure est par ailleurs régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge, respectivement l'administration. Ce principe n'est toutefois pas absolu ; sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (cf. ATF 122 V 157 consid. 1a), lequel comprend en particulier l'obligation pour les parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (cf. ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées ; cf. TFA C 151/03 du 3 octobre 2003 consid. 2.3.2).

E. 5

En l'espèce, l'intimé reproche à la recourante d'avoir violé ses obligations contractuelles en résiliant les rapports de travail au cours de la période d'initiation au travail mais après le temps d'essai et ce en l'absence de justes motifs de licenciement immédiat – comportement ouvrant la voie à la révocation des allocations d'initiation au travail précédemment accordées. La recourante, pour sa part, explique que le licenciement de l'assuré est intervenu en raison de l'inaptitude professionnelle de ce dernier et allègue s'être vu indiquer par des collaborateurs de l'ORP (plus particulièrement S. _____ de l'ORP de

Z. _____, voire un collaborateur inconnu de l'ORP d'I. _____) qu'une telle situation correspondait à un juste motif de licenciement, raison pour laquelle elle invoque la protection de sa bonne foi. a) Il est constant qu'en apposant sa signature le 14 mars 2013 au bas du formulaire « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail », O. _____ SA s'est notamment engagée à limiter le temps d'essai à un mois et, à l'issue de cette phase, à ne résilier le contrat de travail – durant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de cette mesure – que sur présentation de justes motifs conformément à l'art. 337 CO, toute résiliation ne respectant pas ces conditions pouvant conduire à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées (cf. formulaire « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail » ch. 4). En outre, aux termes de sa décision du 18 mars 2013 octroyant des AIT en faveur de l'assuré pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014, l'ORP d'I. _____ a expressément réservé l'éventualité d'une restitution des prestations si le contrat de travail était résilié, en dehors du temps d'essai et sans juste motif, pendant la période d'initiation au travail (cf. décision du 18 mars 2013 ch. 1). Une telle réserve doit être comprise en ce sens que le versement des allocations a lieu sous condition résolutoire, appelée aussi réserve de révocation, ayant pour effet qu'en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, s'agissant notamment de la durée minimale de l'engagement de l'assuré (sous réserve d'une résiliation pour justes motifs), les conditions du droit aux allocations d'initiation ne sont plus remplies (cf. ATF 126 V 42 consid. 2a). Il apparaît néanmoins que la recourante a contrevenu à ses obligations contractuelles découlant du formulaire « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail » signé le 14 mars 2013, s'exposant ainsi aux conséquences explicitement mentionnées dans la décision du 18 mars 2013. En effet, la résiliation des rapports de travail est intervenue le 14 novembre 2013 avec effet au 14 décembre 2013, alors même que la période d'initiation s'étendait du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014. Partant, il y a lieu de constater, à l'instar de l'intimé, que le contrat de travail a bien été résilié par la recourante avant la fin de la période d'initiation au travail – ce que, du reste, la société O. _____ SA ne conteste pas. b) Cela étant, il convient d'examiner si la recourante peut se prévaloir de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. De la notification de fin de contrat adressée à l'assuré le 15 novembre 2013 par O. _____ SA, il ressort que les rapports de travail ont été résiliés à la date du 14 novembre 2013 avec effet au 14 décembre 2013 pour cause de réorganisation interne, les compétences de l'intéressé n'étant pas remises en cause. De même, lorsqu'elle a complété le rapport d'activité relatif à l'initiation le 8 janvier 2014, la recourante a indiqué que le contrat de travail de T. _____ avait été résilié pour cause de réorganisation interne, que le plan de formation avait pu être suivi comme prévu et que les objectifs d'initiation avaient été atteints. Aux dires de la recourante, cette version des faits ne correspond toutefois pas à la réalité et n'aurait été avancée que dans le but de ne pas nuire à l'assuré dans le cadre de ses recherches d'emploi ultérieures. Ainsi, à l'occasion d'un entretien avec la conseillère ORP de T. _____ le 30 janvier 2014, H. _____ a expliqué que l'intéressé s'était révélé inapte aux tâches qui lui étaient confiées et qu'au final le service des ventes avait dû être fermé (cf. procès-verbal d'entretien du 30 janvier 2014). Dans son opposition du 5 février 2014, la recourante a ajouté que la résiliation du contrat de travail de l'assuré avait été envisagée « pour cesser l'hémorragie » et que c'était suite au constat d'échec de la stratégie commerciale et à la suppression du poste de l'assuré qu'il s'était avéré nécessaire de procéder à une réorganisation interne en supprimant le service des ventes ; dans ce contexte, la recourante a également produit une convention de sortie du 15 novembre 2013 confirmant en substance

que l'intégration de l'assuré dans les activités de l'entreprise n'était pas possible et qu'il n'y avait d'autre issue que la résiliation des rapports de travail, le manque de résultat de l'intéressé ne devant toutefois pas être évoqué – « [h]ors justification exceptionnelle liée à l'AIT » – afin de ne pas le desservir dans ses recherches d'emploi. Ces explications ont ensuite été reprises dans le cadre de la présente procédure judiciaire (cf. mémoire de recours du 28 mai 2014 et réplique du 14 août 2014). D'une part, il résulte de ce qui précède que le licenciement de l'assuré a été assorti d'un délai de congé d'un mois calendaire (quand bien même l'art 335c CO prévoit – sauf accord écrit, dont on ne trouve en l'espèce aucune trace au dossier – la résiliation du contrat de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service), ce qui ne correspond manifestement pas à une résiliation immédiate telle que prévue par l'art. 337 CO. D'autre part, s'agissant des motifs invoqués, on peine tout d'abord à comprendre pourquoi, lorsqu'elle a complété le rapport d'activité relatif à l'initiation au travail le 8 janvier 2014, la recourante s'est contentée d'évoquer la réorganisation de la société et non le manque de résultats de l'intéressé, alors même que la convention de sortie du 15 novembre 2013 réservait précisément les cas de « justification exceptionnelle liée à l'AIT ». Quoi qu'il en soit, que l'on se place sous l'angle de la restructuration de l'entreprise ou de l'inaptitude professionnelle de l'assuré, les motifs allégués ne sont pas assimilables à de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Ainsi, on ne voit pas comment la réorganisation interne d'une société pourrait constituer un fait propre à détruire le rapport de confiance à la base du contrat de travail ou à l'ébranler au point d'empêcher la poursuite de la relation contractuelle conformément à l'art. 337 CO. Sous un autre angle, la jurisprudence cantonale a eu l'occasion de préciser que le défaut d'aptitude professionnelle ne plaçait pas l'employeur dans une situation intenable justifiant qu'il mette fin, immédiatement, aux rapports de travail (cf. CASSO ACH 51/10 – 74/2011 du 17 mars 2011 consid. 4 ; cf. TA PS 2003.0203 du 8 mars 2004 consid. 4). Au cas d'espèce, il faut plus particulièrement souligner que les difficultés rencontrées par T. _____ pour répondre aux exigences de son poste étaient – largement – inhérentes à la situation ayant justifié à l'origine l'octroi même des allocations d'initiation au travail. De fait, aux termes du formulaire « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) » du 14 mars 2013, la recourante avait à l'époque expliqué que l'assuré possédait certes des compétences managériales mais présentait en revanche des lacunes en matière de technologie et d'intégration de même que s'agissant des coûts du poste de travail. Que le plan de formation établi par O. _____ SA ait pu être trop ambitieux, l'assuré avouant au final être dépassé (cf. opposition du 5 février 2014 p. 2), ne signifie pas pour autant que le lien de confiance entre employeur et employé se soit trouvé automatiquement rompu au point de justifier que la recourante se départisse des obligations contractuelles auxquelles elle avait souscrit, sans même avoir préalablement cherché d'éventuels aménagements ou autres alternatives avec le concours de l'ORP compétent. A cela s'ajoute que si l'assuré n'a certes pas rempli les objectifs qui lui avaient été fixés, l'ensemble de l'équipe commerciale a également connu un échec similaire, situation se traduisant en 2013 par une perte de 260'000 fr. (cf. opposition du 5 février 2014 p. 2) qui n'était dès lors pas imputable aux seules difficultés rencontrées par T. _____ mais a plus généralement été induite par la stratégie commerciale de la société – ce que tend à confirmer la fermeture pure et simple du service des ventes après le licenciement de l'assuré, dont le poste n'a pas été repourvu. A la lumière de ces éléments, il apparaît en définitive que le défaut d'aptitude professionnelle du prénommé ne peut être considéré comme un juste motif de licenciement au sens de l'art. 337 CO. Par conséquent, il y a lieu

de retenir que le contrat de travail de l'assuré a été résilié par O. _____ SA en l'absence de justes motifs au sens de la disposition précitée. c) La recourante excipe finalement de sa bonne foi. aa) Ancré à l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part. A certaines conditions, le citoyen peut ainsi exiger de l'autorité qu'elle se conforme aux promesses ou assurances qu'elle lui a faites et ne trompe pas la confiance qu'il a légitimement placée dans celles-ci. De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou espérance légitime (cf. ATF 131 II 627 consid. 6.1 et 129 II 361 consid. 7.1). Plus largement, le principe de la bonne foi s'applique lorsque l'administration crée une apparence de droit, sur laquelle l'administré se fonde pour adopter un comportement qu'il considère dès lors comme conforme au droit (cf. 6B_659/2013 du 4 novembre 2013 consid. 3.1 et la référence citée). D'après la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour (d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et (e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (cf. ATF 131 II 627 consid. 6.1 et les références citées). bb) Aux dires de la recourante, H. _____ aurait téléphoné à S. _____ de l'ORP de Z. _____ en novembre 2013 afin d'envisager une rupture de contrat. Suite à cette prise de contact, respectivement à un entretien téléphonique avec un collaborateur de l'ORP d'I. _____, c'est avec l'accord de principe de l'administration que serait intervenu le licenciement de T. _____ – ce que dément l'intimé. Il résulte du procès-verbal relatif à l'entretien téléphonique du 4 novembre 2013 entre H. _____ et S. _____ que l'initiation au travail ne donnait pas les résultats escomptés, qu'une séance devait avoir lieu avec l'assuré et que, faute de changement, un licenciement serait éventuellement à envisager, étant précisé que la période d'initiation devait durer jusqu'à fin mars 2014. Ce procès-verbal – dont la recourante ne conteste pas la teneur – n'apporte en revanche aucun indice quant aux indications que S. _____ aurait éventuellement données à H. _____ au cours de l'entretien en question ; à plus forte raison, il n'en ressort pas que la collaboratrice de l'ORP de Z. _____ aurait avalisé un quelconque licenciement. Lors de l'audience du 1^{er} décembre 2014, S. _____ a expliqué que lorsqu'elle était contactée par un employeur mécontent de son employé dans le cadre d'une mesure d'aide au placement, elle proposait à son interlocuteur de tenir une séance avec le travailleur concerné aux fins de déterminer la nécessité d'un licenciement mais ne donnait en revanche aucun conseil juridique. S'agissant du contact téléphonique du 4 novembre 2013, elle a exposé qu'elle avait noté les doléances de l'employeur – dont il ressortait que le travail de l'employé n'était pas satisfaisant – mais n'avait pas fait de commentaires ; elle a ajouté qu'elle avait ultérieurement été surprise par le motif de résiliation indiqué dans le rapport d'activité du 8 janvier 2014 (réorganisation interne). Cela étant, à suivre les dires de

S. _____, celle-ci se serait donc gardée de toute réaction face aux propos tenus par H. _____ lors de l'entretien téléphonique du 4 novembre 2013 – ce qui contredit la thèse d'un renseignement erroné alléguée par la recourante. On relèvera en outre que les doléances exprimées le 4 novembre 2013 par H. _____ n'appelaient pas de commentaire particulier. A cet égard, il est vrai que les plaintes rapportées n'étaient pas anodines dans la mesure où elles ont permis à S. _____ de prendre connaissance d'éléments susceptibles d'influer sur le sort de l'initiation, à savoir que les prestations de l'assuré étaient insuffisantes. Ce nonobstant, il n'apparaît pas que l'employeur ait affirmé déjà lors de l'entretien du 4 novembre 2013 une intention claire de licencier l'assuré. A cela s'ajoute que la société O. _____ SA était supposée avoir connaissance des engagements pris lors de l'octroi des AIT, tels que figurant dans le formulaire « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) » du 14 mars 2013 et la décision du 18 mars 2013. En ce sens, on ne peut donc pas inférer de ce qui précède que S. _____ aurait mal – ou insuffisamment – renseigné H. _____ lors de l'entretien téléphonique du 4 novembre 2013. Au demeurant, selon les pièces produites par la prénommée à l'audience du 1^{er} décembre 2014, il apparaît encore que l'ORP de Z. _____ avait précédemment fourni des explications orales à la société concernant le fonctionnement des AIT (notamment en février 2011 et juillet 2013), sans que cela ne suscite d'incident à l'époque. Quant à l'entretien téléphonique que H. _____ a allégué avoir eu avec un collaborateur de l'ORP d'I. _____, il faut relever que l'intéressé n'a apporté aucun élément de preuve à l'appui de ses dires, ne parvenant pas à identifier ledit collaborateur lors de l'audience du 1^{er} décembre 2014, et que, pour sa part, S. _____ a affirmé ne pas se souvenir qu'un second appel téléphonique ait eu lieu le 15 novembre 2013. Sur ce point, l'existence d'informations erronées fournies par l'ORP d'I. _____ à l'occasion d'un contact téléphonique avec H. _____ n'est donc pas établie au degré de la vraisemblance prépondérante. Il est néanmoins constant que, par décision du 18 décembre 2013, l'ORP d'I. _____ a validé le versement des AIT jusqu'à la date du licenciement de l'assuré tout en reconnaissant paradoxalement que les rapports de travail avaient été résiliés sans justes motifs par l'employeur au cours de la période d'initiation. En l'état du dossier, rien ne permet toutefois d'imputer la motivation antinomique de cette décision à des garanties qui auraient été données à la recourante ou au contraire à une erreur – d'appréciation ou dans le choix du modèle de décision – de la part de l'office en question. Ce point peut néanmoins souffrir de rester indécis puisqu'en tout état de cause, l'argument tiré de la protection de la bonne foi ne peut être d'aucun secours à la recourante. En effet, même à admettre que la recourante ait bien reçu des informations erronées de la part de l'administration, il n'en demeure pas moins que pour qu'un renseignement erroné de l'administration puisse obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, il faut, entre autres, que l'attitude reprochée à l'administration ait poussé l'administré à prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice (cf. consid. 5c/aa supra). Au cas d'espèce, il y a donc lieu d'examiner si la recourante subit un préjudice du fait d'avoir licencié l'assuré au 14 décembre 2013 en se conformant – selon ses dires – aux informations reçues de l'administration. Il apparaît à cet égard que, si elle s'était pliée aux engagements souscrits lors de l'octroi des AIT, O. _____ SA aurait dû verser à son employé la part de salaire restante après déduction des allocations pour la période courant du 15 décembre 2013 jusqu'à l'issue de la mesure d'initiation au 31 mars 2014, ce qui correspond à plus de 3'000 fr. du 15 au 31 décembre 2013 (le montant initialement dû pour l'ensemble du mois étant de 6'300 fr.) et à 18'900 fr. pour les mois de janvier à mars 2014 (3

x 6'300 fr.). Un licenciement étant par ailleurs exclu – sauf juste motif – jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation au travail (cf. décision du 18 mars 2013 p. 2), la société recourante aurait de surcroît dû verser à T. _____ un plein salaire durant trois mois supplémentaires pour un total de 31'500 fr. (3 x 10'500 fr. [hors bonus]). Le respect par O. _____ SA de ses obligations contractuelles l'aurait ainsi amenée à débours, au final, plus de 50'000 fr., ceci sans tenir compte de la période d'incapacité de travail de l'assuré. Tout bien considéré, la recourante ne subit dès lors pas de préjudice du fait de la révocation des allocations d'initiation au travail pour la période du 1^{er} avril au 14 décembre 2013 à hauteur de 48'160 francs. Pour ces motifs, la société O. _____ SA ne saurait par conséquent invoquer la protection de sa bonne foi. d) Les considérations qui précèdent amènent la Cour de céans à conclure, à la rigueur du droit, que la société O. _____ SA n'a pas respecté les conditions d'octroi des allocations d'initiation au travail figurant expressément dans la décision du 18 mars 2013, qu'elle s'était au demeurant engagée à honorer en apposant sa signature sur la formule « Demande et de confirmation d'allocations d'initiation au travail » le 14 mars 2013. L'ORP, qui avait clairement soumis le versement des allocations d'initiation au travail à la condition résolutoire du respect de dites conditions, était dès lors en droit de revenir, avec effet ex tunc, sur sa décision d'octroyer les allocations d'initiation au travail. Partant, la décision litigieuse rendue le 28 avril 2014 par le SDE ne peut qu'être confirmée. Par surabondance, il n'y a pas lieu de se prononcer, en l'occurrence, sur la restitution des prestations versées à la recourante, dès lors que ce point doit être examiné au stade de la demande, formulée par la caisse de chômage compétente, de restitution des montants versés à titre d'allocations d'initiation au travail (cf. TFA C 14/02 précité consid. 5). Tout au plus relèvera-t-on qu'en l'espèce, la restitution des montant litigieux a déjà fait l'objet d'une décision de la Caisse cantonale de chômage le 22 mai 2014, à laquelle la recourante s'est opposée le 23 juin 2014.

E. 6

a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté en tant qu'il est recevable, ce qui entraîne la confirmation de la décision litigieuse. b) La procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens dès lors que la recourante n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA).

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