

## **VD\_GERICHTE ZQ14.021928 vom 25. August 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-08-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ14.021928](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ14.021928)

FR: VD\_GERICHTE ZQ14.021928 du 25 août 2015

IT: VD\_GERICHTE ZQ14.021928 del 25 agosto 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Après le temps d'essai d'un mois, le contrat de travail ne peut être résilié avant la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO. L'office régional de placement (ORP) devra être informé sans délai de toute modification ou résiliation du contrat de travail. [...]" En date du 15 novembre 2013, l'employeur O.\_\_\_\_\_ SA a adressé à son employé une notification de fin de contrat, indiquant que les rapports de travail étaient résiliés à la date du 14 novembre 2013 pour cause de réorganisation interne, étant précisé que les compétences de l'assuré n'étaient pas remises en cause mais que, suite à une nouvelle organisation, la société devait procéder à une restructuration. Le délai de congé étant de trente jours calendaires, le contrat de travail prendrait fin le 14 décembre 2013. Le 9 décembre 2013, l'assuré s'est réinscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ORP d'I.\_\_\_\_\_. Par décision du 18 décembre 2013, cet office a annulé la décision du 18 mars 2013 et accepté partiellement la demande d'AIT en ce sens que les indemnités requises étaient allouées à T.\_\_\_\_\_ pendant la période du 1er avril au 14 décembre 2013 pour un montant de 48'160 fr., à raison de 6'300 fr. pour les mois d'avril à septembre 2013 (soit 60% du salaire mensuel de référence, la part de salaire restante étant de 4'200 fr.), puis de 4'200 fr. pour les mois d'octobre à novembre 2013 (soit 40% du salaire mensuel de référence, la part de salaire restante étant de 6'300 fr.) et enfin de 1'960 fr. pour la période allant du 1er au 14 décembre 2013 (soit 40% du salaire de

- 5 - restante étant de 2'940 fr.). La motivation de cette décision avait la teneur suivante : "Le contrat de travail a été résilié par l'employeur au cours de la période d'initiation au travail. Ceci est contraire aux engagements souscrits en son temps par l'employeur dans la "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" annexée à la demande d'allocations d'initiation au travail. En effet, après le temps d'essai et jusqu'à 3 mois après la fin de la période d'initiation, le contrat de travail ne peut être résilié sauf pour de justes motifs au sens de l'article 337 du CO. En l'espèce, l'initiation au travail de l'assuré(e) a été interrompue en raison d'une restructuration de l'entreprise, ce qui ne saurait être considéré comme un juste motif au sens de la loi. Les conditions mises à l'origine de l'octroi des prestations ne sont dès lors plus remplies. Notre décision d'octroi du 18.03.2013 est révoquée." En raison de problèmes de santé, l'assuré a présenté une incapacité de travail à 100% du 2 janvier au 7 mars 2014, puis à 50% jusqu'au 24 mars 2014. Le 8 janvier 2014, l'employeur O.\_\_\_\_\_ SA a complété un rapport d'activité relatif à l'initiation au travail, exposant que le contrat de travail de l'assuré 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. Après réception de ce rapport, divers courriers électroniques ont été échangés entre la conseillère en placement de l'assuré à l'ORP d'I.\_\_\_\_\_ et une

répondante entreprise de l'ORP de Z.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_, laquelle a notamment exposé ce qui suit dans un courriel du 23 janvier 2014 : "En effet, ce rapport [du 8 janvier 2014] est très rudimentaire... comme vous vous souvenez, j'avais mis un PV en date du 4 novembre 2013 suite à un tél. du client comme suit: "M. H.\_\_\_\_\_ me tél. afin de m'informer que l'AIT en cours pour M. T.\_\_\_\_\_ [sic] ne donne malheureusement pas les résultats espérés. Il va à nouveau faire une séance avec M. T.\_\_\_\_\_ à ce sujet. Soit cet entretien fera change la situation, sinon, un licenciement sera év. à envisager.

- 6 - L'AIT devrait durer jusqu'à fin mars 2014. M. H.\_\_\_\_\_ me demande également l'adresse d[e] la LMMT afin de présenter ses formations." Ce n'est pas tout à fait le même discours que sur le rapport AIT...évidemment. Il me semble qu'il faut demander une restitution suite à VOS documents, par contre, ce n'est pas du tout ce que le client m'avait communiqué en novembre... [...]" Le 29 janvier 2014, l'ORP d'I.\_\_\_\_\_ a rendu une décision annulant celle du 18 décembre 2013 et rejetant la demande d'AIT, pour les motifs invoqués dans ce précédent prononcé. On extrait ce qui suit d'un procès-verbal d'entretien du 30 janvier 2014 entre la conseillère en placement de l'assuré à l'ORP d'I.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ : "Monsieur H.\_\_\_\_\_ de l'entreprise O.\_\_\_\_\_ SA m'appelle ce jour suite à la décision de refus d'AIT. Il me dit que Monsieur T.\_\_\_\_\_ n'a pas réussi à obtenir un seul client durant son AIT et que de ce fait, il y a eu une perte financière de CHF 260'000.- dans l'entreprise. Il n'arrivait pas à s'adapter aux tâches qui lui étaient confiées. Ils ont noté restructuration sur le rapport AIT car suite à cette problématique, ils ont dû fermer le service des ventes et c'est Monsieur H.\_\_\_\_\_ qui doit maintenant tout faire tout seul. Sa société est au bord de la faillite, il a dû mettre de sa poche une somme considérable pour sauver l'entreprise. Il me dit que s'il doit rembourser, il devra mettre la clé sous la porte et licencier 20 personnes." Par acte du 5 février 2014, la société O.\_\_\_\_\_ SA a fait opposition à la décision de l'ORP d'I.\_\_\_\_\_ du 29 janvier 2014, demandant à ce qu'elle soit réexaminée dans le sens de celle rendue le 18 décembre 2013. En substance, la société s'est tout d'abord référée à une convention de sortie – dûment annexée – dont il ressortait que l'assuré avait été licencié en raison de son échec à combler la fracture numérique, le motif d'une restructuration interne n'ayant été invoqué dans la lettre de licenciement que dans le but de ne pas lui porter préjudice dans le cadre

- 7 - de ses futures recherches d'emploi. Plus précisément, O.\_\_\_\_\_ SA a fait valoir qu'après neuf mois d'activité, l'intéressé n'avait rempli aucun des objectifs qui lui avaient été fixés – l'ensemble de l'équipe ayant connu un échec similaire – et qu'ayant personnellement reconnu son échec, il était arrivé lui-même à la conclusion que, malgré l'encadrement et les formations, le produit le dépassait au point qu'il lui devenait impossible de remplir sa mission. Sur le plan financier, il était en outre ressorti que, sans avoir signé un seul contrat en 2013, l'équipe commerciale avait coûté près de 260'000 fr. à la société. Aussi, « pour cesser l'hémorragie », H.\_\_\_\_\_ avait contacté S.\_\_\_\_\_ en novembre 2013 afin d'envisager une rupture de contrat avec l'assuré ; suite à ce téléphone et avec l'accord de principe de l'administration, l'intéressé avait dès lors été licencié. O.\_\_\_\_\_ SA a ajouté que suite au départ de l'assuré et à l'échec de la stratégie commerciale, le département « Vente » avait été supprimé ; ainsi, c'était bien suite au constat d'échec et à la suppression du poste de l'intéressé qu'il s'était avéré nécessaire de procéder à une réorganisation. Or, dans ce contexte, les conséquences financières de la décision litigieuse, additionnées aux pertes subies en 2013, risquaient vraisemblablement de mettre l'entreprise en position de cessation d'activité. La convention de sortie susdite,

passée entre l'employeur O. \_\_\_\_\_ SA et l'employé T. \_\_\_\_\_ le 15 novembre 2013, avait la teneur suivante : "■ Suite à la séance de ce jour, il ressort que, malgré l'effort commun de O. \_\_\_\_\_ SA et M. T. \_\_\_\_\_, l'intégration dans notre industrie et avec l'équipe IT, générant un gap numérique, n'est pas possible et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation du contrat de travail. Dès lors, il a été convenu ce qui suit : o O. \_\_\_\_\_ SA libère M. T. \_\_\_\_\_ de ses obligations professionnelles pour motif de réorganisation interne sans invoquer de causes particulières (justes motifs, etc.) o Hors justification exceptionnelle liée à l'AIT, le manque de résultat malgré de nombreuses séances de conciliation et de mises en garde ne sera jamais évoqué en dehors de l'entreprise afin de ne pas porter de préjudice à M. T. \_\_\_\_\_. o O. \_\_\_\_\_ SA fournira toutes les informations positives au regard de la qualité du travail fourni par M. T. \_\_\_\_\_ o [...]"

- 8 - Par décision sur opposition du 28 avril 2014, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE), a rejeté l'opposition formée par O. \_\_\_\_\_ SA contre la décision de l'ORP d'I. \_\_\_\_\_ du 29 janvier 2014. Il a relevé tout d'abord que la résiliation du contrat de travail après le temps d'essai mais encore pendant l'initiation n'était envisageable que pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Or, les motifs invoqués à l'appui de l'opposition de l'employeur ne constituaient pas de justes motifs qui auraient nécessité la résiliation immédiate des rapports de travail. En particulier, le respect du délai de congé d'un mois calendaire démontrait qu'il n'y avait pas eu d'événements propres à détruire irrémédiablement les rapports de confiance. D'ailleurs, la société O. \_\_\_\_\_ SA n'alléguait pas formellement l'existence d'un juste motif. A cela s'ajoutait que la condition de l'immédiateté n'était ici pas remplie, l'employeur ayant tardé à réagir à une situation dont il avait connaissance de longue date. Il y avait également lieu de noter que l'employeur avait finalement constaté l'échec de sa stratégie commerciale et supprimé son département « Vente » dans lequel œuvrait notamment l'assuré. Au regard de ses circonstances, le SDE a retenu que c'était sans juste motif que O. \_\_\_\_\_ SA avait résilié le contrat de travail après l'échéance du temps d'essai et durant la période d'initiation au travail. Par ailleurs, le SDE a relevé qu'il n'était pas établi – ni même allégué – que des indications contraires à celles figurant dans les documents accompagnant l'octroi de l'AIT auraient été données par l'administration lors d'un entretien téléphonique du 5 novembre 2013, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de déterminer plus précisément le contenu de cet entretien. Partant, O. \_\_\_\_\_ SA ne pouvait pas se prévaloir de bonne foi d'informations erronées qui lui auraient été communiquées par l'administration. Par conséquent, le SDE a conclu que c'était à bon droit que l'ORP d'I. \_\_\_\_\_ avait prononcé la décision litigieuse refusant l'octroi des AIT. Par décision du 22 mai 2014, la Caisse cantonale de chômage a demandé à la société O. \_\_\_\_\_ SA la restitution d'un montant de 48'160 fr. correspondant aux allocations d'initiation au travail versées à

- 9 - tort en faveur de T. \_\_\_\_\_ durant la période du 1er avril au 14 décembre 2013. B. Agissant par l'entremise de son conseil, O. \_\_\_\_\_ SA a recouru le 28 mai 2014 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition du 28 avril 2014, concluant à la réforme de cette décision en ce sens que l'opposition est admise et le prononcé de l'ORP d'I. \_\_\_\_\_ du 29 janvier 2014 annulé, subsidiairement à l'annulation de la décision du 28 avril 2014. En substance, la recourante maintient les explications données dans son opposition du 5 février 2014 et insiste plus particulièrement sur le fait que, lors de la prise de contact intervenue avec l'ORP, l'office lui a confirmé que

la situation correspondait à un juste motif de licenciement et qu'elle pouvait prononcer celui-ci, ce qu'elle a fait. Elle souligne que l'accord de l'ORP avec le licenciement pour incapacité à mener à bien la formation est démontré par la décision du 18 décembre 2013 octroyant l'AIT pour toute la période des relations de travail. Cela étant, la recourante invoque la protection de sa bonne foi. Elle rappelle encore que si elle n'a pas exprimé ailleurs que dans ses contacts téléphoniques avec l'ORP et dans la convention de sortie conclue avec son ancien employé les motifs réels du licenciement de celui-ci, c'est uniquement dans le but de ne pas péjorer les futures recherches d'emploi de l'intéressé. Elle produit enfin un onglet de pièces se rapportant essentiellement aux phases antérieures de la procédure. Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimé en a proposé le rejet par réponse du 26 juin 2014. Il considère pour l'essentiel que la recourante ne peut pas se prévaloir d'un juste motif de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 337 CO. Il retient au surplus que O. \_\_\_\_\_ SA n'apporte aucune preuve de l'information qu'elle allègue avoir reçu de la part de l'ORP, pas plus qu'elle ne la rend vraisemblable ; en effet, s'il ressort du dossier que l'ORP a certes été informé de la situation de l'assuré dans le cadre de l'AIT, rien dans les notes de l'ORP du

#### **E. 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

- 20 - 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

- 21 - 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

- 22 - 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.

- 23 - 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 1er 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

- 24 - 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 1er 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 1er 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

- 25 - 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 déboursier, 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 1er 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

- 26 - 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.