

VD_GERICHTE ZQ17.026328 vom 22. Oktober 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-10-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ17.026328

FR: VD_GERICHTE ZQ17.026328 du 22 octobre 2018

IT: VD_GERICHTE ZQ17.026328 del 22 ottobre 2018

Erwägungen

E. 25

août 2016 dans lequel il était consigné que l'assuré cédait la totalité des parts qu'il détenait dans la société C._____ Sàrl à V._____ pour la somme de 1'000 francs ; - un courrier du 27 octobre 2016 de C._____ Sàrl dont la teneur était la suivante : « [...] Comme déjà exprimé lors de nos derniers entretiens, la marche de nos affaires ne nous permet pas de garantir votre poste. Nous précisons cependant que si les travaux dont nous espérons l'adjudication devaient se débloquer nous pourrions renoncer à mettre fin à nos rapports de travail. Cependant, à titre conservatoire, nous sommes contraints de vous signifier votre congé pour la prochaine échéance légale, à savoir le 30 novembre 2016. Nous précisons que nous restons intéressés à vous proposer quelques heures par semaine pour la mise en place de mesure d'air et l'établissement de diagnostic, comme travail de gains intermédiaires. Il va sans dire que si nos activités devaient se redresser, c'est avec plaisir que nous vous reproposeions un poste. [...] »

- 6 - - un courrier du 4 novembre 2016 de C._____ Sàrl au Service de l'emploi (ci-après : le SDE), intitulé « Préavis de réduction de l'horaire de travail » et rédigé comme suit : « Nous vous prions de trouver en annexe les documents requis pour une demande de chômage partiel relatif aux difficultés ponctuelles dont nous souffrons pour garantir le plein emploi dans notre entreprise. A toutes fins utiles, nous précisons que si depuis février 2016, nous sommes constitués en Sàrl, en réalité nous travaillons depuis 2004 dans la même configuration et le même domaine. Pour sa fidélité et la qualité de son travail, le soussigné, à l'occasion du passage en Sàrl, a donné 1/3 des parts à Monsieur Z._____. Cette démarche s'avérant un cadeau empoisonné, il a été convenu en août 2016 que je redevienne le seul porteur et propriétaire de l'entreprise, sachant que de toute façon les décisions sont prises par mes soins. Organigramme et fonctionnement : L'activité de C._____ Sàrl s'appuie sur une personne à plein temps et deux personnes sur appel, dont le soussigné qui pour des raisons médicales ne peut assurer certaines tâches (port d'un masque respiratoire dans certaines zones d'intervention). Je suis donc en pratique disponible pour les cas où Monsieur Z._____ devrait avoir à répondre à plusieurs mandats au même moment ; ce qui n'arrive plus ces derniers temps. Le secrétariat et la comptabilité sont assurés par des mandataires externes. S'agissant de la deuxième personne sur appel, nous l'appelons simplement moins et lui confions des tâches d'entretien et de conciergerie mais plus d'activité de diagnostic. [...] » - un extrait de la Feuille officielle suisse du commerce du 7 novembre 2016 indiquant notamment que l'assuré n'était plus associé-gérant et que sa signature était radiée ; - un courrier du 10 novembre 2016 du SDE informant C._____ Sàrl que sa demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail était rejetée ; - un contrat de travail du 20 janvier 2017 entre C._____ Sàrl et l'assuré portant sur une activité de collaborateur en qualité

- 7 - de responsable de projet et qualité, prenant effet au 1er février 2017. - un courrier du 3 avril 2017 de C._____ Sàrl à l'assuré, mentionnant ce qui suit : « [...] Comme déjà exprimé lors de nos derniers entretiens, la marche de nos affaires ne nous permet pas de garantir votre poste et nous nous voyons dans l'obligation de résilier votre contrat de travail pour le 10.4.2017. [...] » - un contrat de travail non daté entre l'assuré et la société N._____ SA, représentée par V._____, mentionnant que celui-ci était engagé à 50 % en qualité de « technicien immobilier et expert toxiques » dès le 11 avril 2017. Par décision sur opposition du 22 mai 2017, la caisse de chômage a rejeté l'opposition de l'assuré et confirmé la décision du 30 mars 2017. Elle a considéré qu'en reconnaissant un droit au chômage à Z._____ du fait de la perte momentanée de son emploi auprès de C._____ Sàrl, la réglementation en matière d'indemnité de réduction de l'horaire de travail serait détournée. La caisse ajoutait que l'ensemble des éléments démontrait que l'intéressé avait conservé des liens étroits avec cette société, influençant son réengagement. B. Par acte du 15 juin 2017, Z._____ a interjeté recours à l'encontre de la décision sur opposition du 22 mai 2017, concluant implicitement à son annulation. A l'appui de son écriture, il invoque notamment que c'est de bonne foi et avec l'accord de son conseiller ORP qu'il a saisi les opportunités lui permettant d'être le moins possible une charge pour la collectivité. Il ajoute que lorsqu'il s'est inscrit à l'ORP et qu'il a fait savoir à son conseiller que l'entreprise lui avait demandé la possibilité d'intervenir ponctuellement, aucune mise en garde ni recommandation ne lui a été communiquée. Il explique que lors d'un entretien avec son conseiller du 16 janvier 2017, il l'a informé de la possibilité de conclure un nouveau contrat de 50 % et qu'on lui a conseillé d'accepter sans aucune mise en garde. Il reproche également à la caisse de chômage de l'avoir renvoyé en connaissance de cause pour un mois

- 8 - chez son employeur. L'intéressé déclare en outre qu'aucune décision n'a été prononcée pour la période du 11 avril 2017 au 22 mai 2017 et requiert la confirmation de son droit à l'indemnisation de l'assurance-chômage dès le 1er décembre 2016, subsidiairement dès le 2 janvier 2017. Dans sa réponse du 15 août 2017, la caisse de chômage a conclu au rejet du recours, au motif qu'il y a contournement des dispositions applicables en cas de réduction de l'horaire de travail du fait des liens étroits existant entre Z._____ et C._____ avant et après son licenciement. Dans sa duplique du 6 septembre 2017, l'assuré a confirmé ses conclusions. Il invoque à l'appui de sa position les chiffres B220, B311 et B312 du Bulletin LACI IC. De plus, il explique notamment qu'il a entrepris les démarches demandées par la caisse de chômage et s'étonne du fait que les points faisant l'objet du second refus n'aient pas été mentionnés lors de la première décision, cette façon de faire conduisant à une perte de temps pour un assuré en recherche d'une situation stable. Il considère en outre que la caisse a manqué à son devoir d'information envers lui et l'ORP ce qui a fait que le second ne disposait pas en temps et en heure des informations nécessaires pour permettre de le conseiller de façon à éviter cette situation. Le 2 octobre 2017, la caisse a confirmé ses conclusions. Le 6 août 2018, faisant suite à une réquisition du 26 juillet 2018 de la juge instructrice, l'ORP d'I._____ a produit le dossier complet de l'assuré. Selon les pièces, le conseiller de l'ORP avait connaissance que l'assuré réalisait un gain intermédiaire, lequel a régulièrement été validé (cf. procès-verbal d'entretien à l'ORP des 13 décembre 2016, 16 janvier, 15 février, 3 avril, 1er mai et 8 juin 2017). On extrait également ce qui suit du dossier en question : - un échange de courriers électroniques des 13 décembre 2016, 4 et 5 janvier 2017 entre l'assuré et son conseiller ORP dans

- 9 - lequel le premier a affirmé avoir « quitté » son rôle d'associé chez C. _____ Sàrl en août 2016. - Un procès-verbal d'entretien à l'ORP du 16 janvier 2017 indiquant notamment ce qui suit : « Droit pas encore éclairci, nous appelons la CC où l'on nous dit que le dossier est en traitement en raison d'une RHT en amont du licenciement. [...] Le DE est en GI, il va d'ailleurs recevoir un contrat à 50 %. » - Un procès-verbal d'entretien à l'ORP du 15 février 2017 indiquant notamment ce qui suit : « Le DE nous informe qu'il participe à l'ouverture d'une structure où il sera salarié plus tard, il aide à la détermination du business plan et de la documentation technique liée à son domaine de compétences. Le DE nous confirme qu'il n'a aucune fonction dirigeante et qu'il ne s'agit pas d'un emploi d'indépendant. » - Un procès-verbal d'entretien à l'ORP du 8 juin 2017 indiquant notamment ce qui suit : « Le DE nous informe que son recours a été rejeté et qu'il va s'opposer à cette dernière décision. Vu qu'il dit n'avoir plus de liens avec l'entreprise « problématique », nous suggérons au DE de contacter la CC si elle n'entre pas en matière avec ces nouvelles données. » E n d r o i t : 1. a) La LPGa (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGa, 100 al. 3 LACI ; art. 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et

- 10 - l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGa). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGa notamment), le recours est recevable. 2. Le litige porte sur le droit du recourant à des indemnités journalières de l'assurance-chômage à compter du 1er décembre 2016, subsidiairement du 2 janvier 2017. 3. a) En vertu de l'art. 8 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage, notamment s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a) et s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b). Par ailleurs, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail lorsqu'ils remplissent les conditions décrites aux lettres a à d de l'art. 31 al. 1 LACI. Une réduction de l'horaire de travail peut consister non seulement en une réduction de la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle du travail, mais aussi en une cessation d'activité pour une certaine période, sans résiliation des rapports de travail (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; TF 8C_344/2018 du 13 juin 2018 consid. 3.3 et 8C_1016/2012 du 19 août 2013 consid. 4.1). A teneur de l'art. 31 al. 3 LACI, n'ont pas droit à l'indemnité les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable (let. a), le conjoint de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci (let. b), et les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière de l'entreprise, étant souligné qu'il en va de même des conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise (let. c).

- 11 - b) La jurisprudence considère qu'un travailleur qui jouit d'une situation comparable à celle d'un employeur – ou son conjoint – n'a pas droit à l'indemnité de chômage (art. 8 ss LACI) lorsque, bien que licencié formellement par une entreprise, il continue à fixer les décisions de l'employeur ou à influencer celles-ci de manière déterminante. Dans le cas contraire, en effet, on détournerait par le biais des dispositions sur l'indemnité de chômage la réglementation en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, en particulier l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Dans ce sens, il existe un étroit parallélisme entre le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité journalière de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; TF 8C_1016/2012 précité consid. 4.2 et 8C_140/2010 du 12 octobre 2010 consid. 4.2). La situation est en revanche différente quand le salarié qui se trouve dans une position assimilable à celle d'un employeur quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci, car il n'y a alors pas de risque que les conditions posées par l'art. 31 al. 3 let. c LACI soient contournées ; il en va de même si l'entreprise continue d'exister, mais que l'assuré rompt définitivement tout lien avec elle après la résiliation des rapports de travail ; dans un cas comme dans l'autre, il peut en principe prétendre à des indemnités journalières de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; TF 8C_1016/2012 précité consid. 4.3 et 8C_140/2010 précité consid. 4.3). A cet égard, tant qu'une personne occupant une fonction comparable à celle de l'employeur n'a pas définitivement quitté l'entreprise et abandonné sa position, elle n'a pas droit à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC B14). Il faut que le caractère définitif de ce départ ou de cet abandon puisse être démontré à l'aide de critères clairs ne laissant subsister aucun doute. La résiliation du contrat de travail ne permet pas de conclure que l'assuré a abandonné sa position assimilable à celle d'un employeur (Bulletin LACI IC B25). L'inscription au registre du commerce constitue, selon la jurisprudence, le critère le plus important et le plus simple pour juger si une position est assimilable à celle d'un

- 12 - employeur. Normalement, les tiers n'apprennent de manière fiable que la personne occupant une position assimilable à celle d'un employeur a définitivement quitté l'entreprise ou abandonné sa position que lorsque la radiation de l'inscription au registre du commerce paraît dans la Feuille officielle suisse du commerce (Bulletin LACI IC B28). c) Pour déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans l'entreprise ; on établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. La seule exception à ce principe concerne les membres des conseils d'administration d'une société anonyme, car ils disposent ex lege (cf. art. 716 à 716b CO [loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse – livre cinquième : droit des obligations ; RS 220]) d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. En ce qui concerne les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations peut dès lors être exclu sans qu'il ne soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 122 V 270 consid. 3 ; TF 8C_140/2010 précité loc. cit.). Il en va de même, dans une société à responsabilité limitée, des associés, respectivement des associés gérants lorsqu'il en a été désigné, lesquels occupent collectivement une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (TF 8C_140/2010 précité loc. cit.). Lorsqu'il s'agit d'un membre du conseil d'administration d'une société anonyme ou d'un associé d'une société à responsabilité limitée, l'inscription au registre du commerce constitue en règle générale le critère de délimitation décisif (cf. TF 8C_134/2007 du 25 février 2008 consid. 1 et les références citées). En outre, pour déterminer jusqu'à quand un membre du conseil d'administration a

effectivement pu influencer la gestion de l'entreprise, on se fonde sur la date à laquelle sa démission est devenue effective ; on ne tient compte ni de la date à laquelle son inscription a été radiée du registre du commerce, ni de la date de la publication dans la Feuille officielle suisse du commerce (cf. ATF 126 V 134 consid. 5b ; cf. également TF 8C_140/2010 précité consid. 4.4.2 ;

- 13 - 8C_506/2009 du 26 août 2009 consid. 1.2 et 8C_134/2007 du 25 février 2008 consid. 3.1]). d) Le parallélisme établi par la jurisprudence entre l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité de chômage repose sur le fait qu'un travailleur licencié disposant d'un pouvoir d'influer sur les décisions de la société peut, à tout moment, décider de son propre réengagement, de sorte que la perte de travail est comparable à une réduction de l'horaire de travail avec cessation momentanée d'activité. La jurisprudence en cause a pour but d'écarter un risque d'abus consistant notamment, de la part d'un assuré jouissant d'une situation comparable à un employeur, à décider à la fois de son licenciement et de son réengagement, ou à fixer le salaire déterminant le gain assuré. On précisera que le Tribunal fédéral se montre particulièrement rigoureux, considérant qu'aussi longtemps qu'une personne ayant occupé une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, la perte de travail qu'elle subit est réputée incontrôlable et la possibilité subsiste d'en poursuivre le but social. Ainsi, pour notre Haute Cour, ce n'est pas seulement l'abus avéré que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais déjà le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à des personnes pouvant conserver une influence sur la perte de travail qu'elles subissent (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; TF 8C_1004/2010 du 29 juin 2011 consid. 5.2). 4. a) aa) L'art. 27 LPGA prévoit que dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2, première phrase). Selon l'art. 19a al. 1 OACI, les organes d'exécution mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI – parmi lesquels figurent les caisses de chômage – renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abrégier le chômage.

- 14 - Le devoir de conseil de l'assureur social au sens de l'art. 27 al. 2 LPGA comprend l'obligation d'attirer l'attention de la personne intéressée sur le fait que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations. Les conseils ou renseignements portent sur les faits que la personne qui a besoin de conseils doit connaître pour pouvoir correctement user de ses droits et obligations dans une situation concrète face à l'assureur. Le devoir de conseil s'étend non seulement aux circonstances de fait déterminantes, mais également aux circonstances de nature juridique ; son contenu dépend de la situation concrète dans laquelle se trouve l'assuré, telle qu'elle est reconnaissable pour l'administration (ATF 131 V 472 consid. 4.3 ; TF 9C_865/2010 du 8 juin 2011 consid. 5.1). bb) Le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité (ou l'assureur) à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant des art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) et 11 Cst-VD (Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 ; RSV 101.01). D'après la jurisprudence, il faut que l'autorité soit intervenue dans une situation

concrète à l'égard de personnes déterminées (1), qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences (2) et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu (3). Il faut également que celui-ci se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice (4) et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (5) (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; 131 II 627 consid. 6.1). Ces principes s'appliquent par analogie au défaut de renseignement, la troisième condition devant toutefois être formulée de la

- 15 - façon suivante : que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (ATF 131 V 472 consid. 5, 131 II 627 consid. 6.1 et les références citées ; TF 8C_433/2014 du 16 juillet 2015 consid. 3). 5. a) En l'espèce, le recourant prétend que c'est de bonne foi qu'il a continué à travailler ponctuellement pour la société C. _____ Sàrl et que son conseiller ORP lui avait conseillé d'accepter cet emploi. Il reproche également à la caisse de ne pas avoir prononcé de décision pour la période du 11 avril au 22 mai 2017. b) Ces arguments ne sauraient toutefois être suivis. En effet, on rappellera que le recourant a été associé-gérant de C. _____ Sàrl, avec soixante-sept parts à 100 fr., soit un tiers des parts sociales, du 3 février 2016 au 2 novembre 2016. Pour cette période, il disposait donc, ex lege, d'une position assimilable à celle d'un employeur (cf. supra consid. 3c). L'intéressé a ensuite été licencié pour raisons économiques. Il ressort toutefois du dossier qu'après la fin des rapports de travail, initialement le

E. 30

novembre 2016, puis reportée au 31 décembre 2016, le recourant a continué à travailler ponctuellement pour C. _____ Sàrl. Un nouveau contrat prenant effet au 1er février 2017 a même été conclu avec cette société le 20 janvier 2017. Les rapports de travail découlant de cette relation contractuelle ont pris fin le 10 avril 2017, à la suite du congé donné par l'employeur le 3 avril 2017. c) Par la suite, le recourant a été engagé par la société N. _____ SA à partir du 11 avril 2017. Or, il ressort de l'extrait du Registre du commerce concernant N. _____ SA que l'unique administrateur avec signature individuelle de cette société n'est autre que V. _____, soit l'ancien associé du demandeur d'emploi, qui est par ailleurs toujours associé-gérant de C. _____ Sàrl. L'adresse et le numéro de case postale indiqués par les timbres des deux sociétés sont les mêmes (« ZiA. _____ / CP R. _____ »). En outre, on constate que les activités exercées pour C. _____ Sàrl et N. _____ SA se recoupent en grande

- 16 - partie, puisque pour son premier employeur, l'intéressé travaillait comme « diagnostiqueur polluants du bâtiment » et que pour le second, il a la qualité de « technicien immobilier et expert toxique ». On précise encore que le recourant admet avoir participé à l'ouverture de N. _____ SA, afin d'y être salarié, par une aide apportée à la détermination du business plan et à la documentation technique (procès-verbal d'entretien à l'ORP du 15 février 2017). En d'autres termes, N. _____ SA apparaît être la droite continuation de C. _____ Sàrl. C'est précisément en raison de difficultés économiques que le recourant a été licencié par C. _____ Sàrl, à deux reprises les 27 octobre 2016 et 3 avril 2017. En novembre 2016, C. _____ a d'ailleurs entrepris des démarches pour obtenir le versement d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, mais cette demande a été rejetée par le SDE le 10 novembre 2016. Cette raison a motivé le licenciement de l'intéressé, ce qu'il admet lui-même au demeurant, puisque dans le

formulaire de demande d'indemnité de chômage, il mentionne notamment le « refus de chômage technique » comme motif de la résiliation (cf. demande d'indemnité de chômage complétée du 2 décembre 2016). Autrement dit, il existe en l'espèce un faisceau d'indices concordant qui suggèrent que le recourant a maintenu des liens avec C. _____ Sàrl, respectivement avec son ancien associé, bien après la fin des rapports de travail, ceci à tout le moins par l'intermédiaire de la nouvelle société N. _____ SA. Dans ces conditions, la reconnaissance du droit aux indemnités de l'assurance chômage constituerait bel et bien un risque de détournement de la réglementation en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, le versement de ces indemnités ayant justement été refusé par le SDE en automne 2016. A ce propos, on rappellera qu'il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y a abus de droit ou que l'assuré a sciemment cherché à contourner les dispositions relatives à la réduction de l'horaire de travail. L'exclusion s'impose dès qu'il y a un risque ou une possibilité d'abus ou de contournement de la loi (cf. supra consid. 3d et Bulletin LACI IC B15).

- 17 - C'est par conséquent à juste titre que la caisse de chômage a confirmé sa décision de ne pas donner suite à la demande du recourant pour cette raison. d) Enfin, on ne saurait reprocher à l'intimée une violation de son devoir d'information. En effet, de par sa position d'associé-gérant de la Sàrl, le recourant devait connaître, à tout le moins dans les grandes lignes, la situation en cas de réduction de l'horaire de travail, d'autant plus que son associé avait précisément entrepris des démarches pour obtenir le versement d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail selon le courrier du 4 novembre 2016 de C. _____ Sàrl au SDE. L'ignorance de la situation en cas de réduction de l'horaire de travail est d'autant plus invraisemblable vu l'évident lien de confiance qui lie V. _____ au recourant. Ce point a aussi été discuté par l'intéressé et son conseiller lors d'un entretien le 16 janvier 2017 au cours duquel le conseiller a téléphoné à la caisse, celle-ci répondant que le dossier était en traitement en raison d'une réduction de l'horaire de travail en amont du licenciement. S'il est établi que le conseiller ORP a validé le gain intermédiaire réalisé, l'intéressé a certifié lors d'un échange de courriers électroniques des 13 décembre 2016, 4 et 5 janvier 2017 avec son conseiller avoir « quitté » son rôle d'associé chez C. _____ Sàrl en août 2016, précisant en outre lors de l'entretien à l'ORP ne plus avoir de liens avec « l'entreprise problématique » (procès-verbal d'entretien ORP du 8 juin 2017). S'agissant de N. _____ SA - qui perpétue C. _____ Sàrl - le recourant a seulement indiqué à son conseiller ne pas avoir de fonction dirigeante ou de position d'indépendant, omettant de préciser que ses fonctions étaient pour le moins similaires, que la nouvelle entreprise avait pour administrateur V. _____, soit le gérant de la première société et qu'elle opérait à la même adresse (cf. procès-verbal d'entretien ORP du 15 février 2017). Il s'avère ainsi que c'est le demandeur d'emploi, et non l'intimée ou l'ORP, qui a fourni des renseignements imprécis et incomplets, de sorte que l'on ne saurait reprocher aux premiers de ne pas avoir fourni des conseils adéquats.

- 18 - Dans ces circonstances, le recourant ne rend pas vraisemblable une violation du devoir d'information, de sorte que ce moyen doit également être écarté. 6. a) Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. b) 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, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

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