

VD_GERICHTE ZQ18.049474 vom 31. Januar 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-01-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ18.049474

FR: VD_GERICHTE ZQ18.049474 du 31 janvier 2019

IT: VD_GERICHTE ZQ18.049474 del 31 gennaio 2019

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL ACH 201/18 - 13/2019 ZQ18.049474 CO UR DE S
ASSURANCES SOCIALES _____

Arrêt du 31 janvier 2019 _____ Composition : Mme BERBERAT, juge
unique Greffière : Mme Chaboudez ***** Cause pendante entre : I. _____, à [...],
recourante, représentée par Me Eric Stauffacher, avocat à Lausanne, et SERVICE DE
L'EMPLOI, INSTANCE JURIDIQUE CHÔMAGE, à Lausanne, intimé. _____
Art. 65 et 66 LACI ; 90 OACI ; art. 337 CO 403

- 2 - E n f a i t : A. K. _____ (ci-après : l'assuré), né en 1965, demandeur d'emploi, a été
engagé le 7 août 2017 par la société I. _____ SA (ci- après : l'employeur ou la
recourante) en qualité d'opérateur et programmeur sur découpe laser, jet d'eau et combiné à
100 % et ce, pour une durée indéterminée. Le 20 juillet 2017, l'assuré et son employeur ont
établi une demande d'allocations d'initiation au travail (AIT) pour la période du 7 août
2017 au 1er mai 2018. Cette demande mentionnait notamment ce qui suit : « 4.

L'employeur s'engage à [...] ·limiter si possible le temps d'essai à un mois ; A l'issue de la
période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié – pendant la période d'initiation et
jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation – que sur présentation de justes motifs au sens de
l'art. 337 CO. Toute résiliation, qui ne respecterait pas ces conditions, peut conduire à
l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées,
·contacter immédiatement l'ORP en cas de doute quant à l'issue favorable de l'initiation au
travail et avant tout licenciement, ·en cas de résiliation du contrat de travail, communiquer
par écrit les raisons du congé à l'assuré(e) et à l'ORP, [...] » Par décision du 28 juillet 2017,
l'Office régional de placement [...] (ci-après : l'ORP) a admis la demande précitée et alloué
les allocations d'initiation au travail pour la période allant du 7 août 2017 au 1er mai 2018.
Le montant total des allocations accordées s'élevait à 25'638 fr. 85. La décision rappelait les
éléments suivants : « 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). Après le temps
d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié pendant l'initiation et jusqu'à 3 mois après la
fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

- 3 - L'office régional de placement (ORP) devra être informé sans délai de toute
modification ou résiliation du contrat de travail. » L'employeur a résilié les rapports de
travail par lettre du 11 juillet 2018, remise à l'assuré en main propre, avec effet au 31 août
suivant. La lettre mentionnait que la décision était motivée par des raisons économiques.
Invité à compléter un questionnaire, l'employeur a confirmé le 23 août 2018 que le contrat
de travail de l'assuré avait été résilié pour des motifs économiques. Par décision du 4

septembre 2018, l'ORP a révoqué la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail au motif que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur en raison de difficultés économiques, ce qui ne pouvait être considéré comme un juste motif au sens de la loi. Le respect du contrat de travail du 13 juillet 2017 était une condition du droit au versement des allocations d'initiation au travail. Le 1er octobre 2018, l'employeur s'est opposé à la décision précitée auprès du Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé) et a conclu implicitement à son annulation. Il a invoqué les raisons suivantes pour justifier le licenciement de l'assuré : « [...] Fin 2017 M. K. _____ justifiait son manque de productivité sous prétexte que grâce à l'AIT il ne nous coûtait pas cher et revendiquait de ce fait une augmentation de salaire. En janvier 2018, avec Mme M. _____ nous avons déjà abordé les différents litiges avec M. K. _____ : -manque d'entrain -temps de fabrication de pièces existantes trop élevé -manque de collaboration et relationnel difficile avec son collègue direct -facilité de déléguer les tâches « ingrates » qu'il ne souhaitait pas faire et de ce fait la collaboration d'égal à égal n'a jamais été respectée. Notre responsable de production a essayé maintes fois de reprendre M. K. _____ sur ces différents points mais sans résultat durable. L'unique amélioration a été constatée lors du remplacement du collègue direct de M. K. _____ pour vacances. Ce jour-là il en a

- 4 - profité pour faire du zèle et essayer de rabaisser son collègue absent. Je n'accepte en aucun cas ce genre d'attitude. Le motif de licenciement "pour raison économique" est dans le sens que M. K. _____ n'était pas économiquement rentable. Il me semblait plus correct que de mettre le motif réel soit "manque avéré de motivation à la tâche au détriment de son collègue devant supporter la charge supplémentaire de travail due à ses lacunes" ». Par décision sur opposition du 16 octobre 2018, le SDE a rejeté l'opposition de l'employeur et confirmé la décision de révocation de l'allocation d'initiation au travail rendue par l'ORP le 4 septembre 2018. Il a considéré en substance que le licenciement avait été donné le 11 juillet 2018 pour le 31 août suivant, soit au cours des trois mois suivant la fin de l'initiation au travail. Quant aux motifs de résiliation invoqués en procédure d'opposition, à savoir un manque de motivation de l'assuré, le SDE a estimé qu'ils ne constituaient pas des justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de la loi. Le SDE se référait en outre à un procès-verbal d'entretien téléphonique intervenu le 13 décembre 2017 entre l'ORP et l'employeur, lequel mentionnait qu'il existait des différends relationnels entre l'assuré et l'un de ses collègues directs ; toutefois au niveau de l'exécution du travail, l'assuré fournissait un travail de qualité malgré quelques lacunes existantes. B. Par acte du 15 novembre 2018, la société I. _____ SA, sous la plume de Me Eric Stauffacher, a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée, en concluant principalement à sa réforme en ce sens que la décision d'octroi d'allocation d'initiation au travail du 28 juillet 2017 n'est pas annulée ; subsidiairement à son annulation, la cause étant renvoyée à dite autorité pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. Dans sa motivation, la recourante est d'avis que la mention contenue dans la décision d'octroi d'AIT, à savoir qu'« après le temps d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié pendant l'initiation et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO » prête à confusion quant à la période qui se situe entre la fin de l'initiation et le délai de trois mois qui suit. Elle soutient que ce délai de trois mois apparaît plutôt comme une échéance

- 5 - avant laquelle la résiliation ne peut entrer en vigueur. La recourante prétend qu'elle pouvait comprendre de bonne foi qu'une résiliation donnée le 11 juillet 2018, soit après l'initiation, pour le 31 août suivant, soit à l'échéance du délai de trois mois, était valable. Elle ajoute s'être assurée une première fois par oral auprès de l'ORP de [...] qu'une résiliation donnée le 11 juillet 2018 pour le 31 août suivant était conforme à la décision d'octroi d'AIT, puis une seconde fois par écrit auprès de l'ORP [...], par la conseillère de l'assuré. Cette dernière réponse écrite (« a priori cela me semble correct ») a permis de confirmer la réponse orale positive qu'elle avait déjà reçue. Elle a requis l'audition de différents témoins. Dans sa réponse du 4 janvier 2019, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il a relevé que l'ORP [...] n'avait pas donné de fausses informations à la recourante. Dans le courriel du 29 juin 2018, la conseillère ORP de l'assuré a mentionné « qu'elle n'avait pas tous les éléments du dossier et qu'elle ne pourrait être affirmative ». Dès lors, sa réponse n'était pas un blanc-seing donné à la société pour licencier l'assuré. Il s'est référé pour le surplus aux motifs de la décision litigieuse. La réplique de la recourante du 15 janvier 2019 a été transmise pour information à l'intimé. 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 et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas

- 6 - d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (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 ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD). 2. a) En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière – et le recourant présenter ses griefs – que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, 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 (ATF 131 V 164 consid. 2.1 ; 125 V 413 consid. 2c). b) Le litige porte en l'espèce exclusivement sur le principe de la révocation par l'ORP de la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail et non sur leur restitution. On précisera que les dispositions de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp ; BLV 822.11) – auxquelles se réfère la recourante – ne sont pas applicables en l'occurrence, dès lors que les allocations cantonales d'initiation au travail au sens de l'art. 28 LEmp sont une mesure cantonale d'insertion professionnelle pour un demandeur d'emploi n'ayant pas ou plus droit à des indemnités LACI, ce qui n'était pas le cas de l'assuré. Dans le cas présent, il s'agit donc uniquement de déterminer si la recourante a effectivement résilié le contrat de travail avant l'échéance de la période de trois mois suivant l'initiation, contrairement aux

- 7 - engagements souscrits, sans pouvoir se prévaloir d'un juste motif de licenciement de l'assuré. 3. 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, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus (al. 2). Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (al. 2bis). L'allocation d'initiation au travail est une forme de subventionnement salarial versé à l'employeur qui engage un assuré ayant besoin d'une initiation en entreprise ou dont le placement est difficile pour d'autres motifs. Cette allocation, acquittée par la caisse de chômage, couvre la différence entre le salaire effectivement versé par l'employeur et celui, usuel, auquel l'employé pourra prétendre au terme de sa période d'initiation (art. 66 al. 1 et 4 LACI et 90 al. 4 OACI). L'allocation d'initiation au travail est donc un complément salarial versé durant la phase d'initiation, en début de rapport de travail. L'allocation, dont la durée maximale est de douze mois, est dégressive (art. 66 al. 3 LACI ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 1 ad art. 65-66 LACI).

- 8 - Le but de l'allocation d'initiation au travail est d'inciter les employeurs à embaucher des personnes dont le placement est difficile. Cette mesure vise par conséquent également à améliorer les chances d'engagement des assurés en question. Le droit à l'allocation est soumis à des conditions strictes afin à la fois d'empêcher des subventions salariales injustifiées et de prévenir la sous-enchère salariale (FF 1980 III 622). L'assurance-chômage n'a pas à intervenir financièrement dans le cadre de la mise au courant usuelle des nouveaux collaborateurs. Cette tâche doit en effet être accomplie par l'employeur à chaque engagement, même lorsque l'employé est facile à placer. L'allocation ne doit soutenir l'employeur que dans la mesure des difficultés d'initiation liées à l'employé. Quant aux difficultés d'initiation liées au poste occupé, elles doivent en principe être assumées par l'employeur (ATF 112 V 248 consid. 3b). Enfin, l'allocation ne doit pas être utilisée comme un outil de promotion économique ou un instrument de la politique régionale visant à attirer des entreprises dans une région déterminée (Rubin, op. cit., n° 2 ad art. 65-66 LACI). Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail (ATF 126 V 42 consid. 1 ; TF 8C_171/2008 du 12 septembre 2008 consid. 2.1), 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 (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 (art. 90 al. 3 OACI). b) Il résulte de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le versement des allocations d'initiation au travail a lieu sous la condition résolutoire du respect du contrat de travail, de la confirmation de l'employeur et du plan de formation (ATF 126 V 42 consid. 2b). Si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué dans la décision d'octroi des prestations, l'administration est en droit – et même dans l'obligation – de réclamer leur remboursement (TF 8C_205/2009 du 27 mai 2009 consid. 6.2).

- 9 - Cette dernière jurisprudence confirme l'arrêt de principe du 27 mars 2000 (ATF 126 V 42), par lequel le Tribunal fédéral des assurances a jugé que 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, 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 de restituer les allocations d'initiation au travail, ce qui confirme la pratique recommandée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO), autorité de surveillance en matière d'assurance-chômage (Bulletin relatif aux mesures du marché du travail [ci-après : Bulletin LACI MMT], chiffres J1 ss, en particulier chiffre J27). Le Tribunal fédéral 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 même pour une date tombant au-delà de la période d'initiation au travail (TF 8C_205/2009 précité consid. 6.1 ; TFA C 55/2004 du 16 février 2005 consid. 3). 4. a) Aux termes de l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés 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 (al. 2). 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'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on

- 10 - entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 129 III 380 consid. 2.1 et 2.2 et les références citées ; TFA C 55/04 précité consid. 4). Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ou encore des retards au travail ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur. Il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (TFA C 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 5). b) Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b ; TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3). 5. a) En l'espèce, l'engagement pris par la recourante le 20 juillet 2017 dans le cadre de l'octroi des allocations d'initiation au travail stipule notamment qu'« à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié – pendant la période d'initiation et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation – que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO » et que l'ORP doit être contacté immédiatement avant tout licenciement. L'employeur est d'avis qu'il a respecté ses engagements vis-à-vis de l'ORP du moment que le délai de congé arrivait à échéance à la fin du délai de trois mois suivant la période

d'initiation au travail convenue (soit le 31 août 2018). Contrairement à l'opinion de la recourante, la clause précitée ne prête pas à confusion. La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale au moyen de laquelle une partie met fin de sa propre initiative aux rapports de travail; cet acte formateur revêt

- 11 - un caractère ponctuel en ce sens qu'il déploie ses effets dès qu'il parvient à son destinataire (ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; 113 II 259 consid. 2a). L'exercice du droit de résiliation ne peut donc être confondu avec la survenance du terme ou l'écoulement du délai pour lequel le congé est donné. En résiliant le contrat de travail de l'assuré le 11 juillet 2018, soit pendant la période de trois mois qui suivait la fin de l'initiation au travail, la recourante a donc contrevenu à l'engagement pris. Il importe peu que la survenance du terme ait été fixée au-delà, soit en l'occurrence le 31 août 2018. b) Il convient d'examiner si la recourante peut faire valoir l'existence de justes motifs à la résiliation. Dans le cas particulier, la recourante a mis fin aux rapports de service en invoquant des difficultés économiques (cf. lettre de résiliation du 11 juillet 2018 et courrier du 23 août 2018). Force est toutefois de constater que les difficultés économiques de l'entreprise ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (cf. TFA C 15/05 du 23 mars 2006, C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 4.2). Par la suite, soit dans le cadre de son opposition du 1er octobre 2018, la recourante a expliqué que l'assuré n'était économiquement pas rentable en raison d'un « manque avéré de motivation à la tâche au détriment de son collègue devant supporter la charge supplémentaire de travail due à ses lacunes ». Toutefois, de tels griefs ne paraissent pas recevables, dès lors que, selon la lettre de résiliation du 11 juillet 2018, la recourante n'a pas résilié le contrat de travail en raison d'un manque de motivation de l'employé. En tout état de cause, on précisera que l'insuffisance liée à la qualité du travail fourni par l'employé ne constitue pas un manquement grave pouvant conduire à une résiliation immédiate ; la recourante ne l'a du reste jamais contesté. A l'évidence, les raisons à l'origine du renvoi ne rendaient pas la poursuite de la relation contractuelle insoutenable. L'assuré a ainsi travaillé un an pour la société avant de se voir signifier la résiliation de son contrat de travail avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois. Enfin, la résiliation ne déployait pas d'effet immédiat et les rapports de travail se sont poursuivis jusqu'au 31 août 2018.

- 12 - c) Au vu de ce qui précède, la Cour de céans considère que les reproches avancés par la recourante ne constituent pas de justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO. La recourante n'était dès lors pas légitimée à mettre un terme au contrat de travail de l'assuré durant la phase de trois mois consécutive à l'initiation au travail. Par conséquent, l'intimé, qui avait soumis le versement des allocations à la condition résolutoire du respect desdites conditions, était fondé à prononcer la révocation de la mesure. 6. La recourante se prévaut en dernier lieu d'un renseignement propre à fonder le droit à la protection de la bonne foi. Ainsi, avant de résilier le contrat de travail de l'employé, elle a pris contact avec Mme O. _____ concernant le délai de congé après une AIT, respectivement la possibilité de résilier le contrat de travail à la fin juillet 2018 pour fin août 2018, ainsi qu'avec Mme M. _____, laquelle lui a indiqué que cela lui semblait correct par courriel du 29 juin 2018. a) 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 (ATF 131 II 627 consid. 6.1 et 129 II 361 consid. 7.1). Selon 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 l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi

- 13 - ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et 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 prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; 131 II 627 consid. 6.1 et les références). 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 (TF 6B_659/2013 du 4 novembre 2013 consid. 3.1 et la référence citée). En matière d'assurance-chômage, l'obligation de renseigner et de conseiller découle principalement des art. 27 LPGA et 19a OACI. Cette obligation, à laquelle les ORP notamment sont soumis (art. 76 al. 1 let. c LACI), vise à permettre aux bénéficiaires de prestations d'être informés de manière à leur permettre de revendiquer les prestations qui leur reviennent. La violation du devoir de renseigner et de conseiller entraîne les mêmes conséquences que celles induites par une violation du principe de la bonne foi en cas de renseignement erroné donné par l'administration, à savoir en général l'octroi, par l'administration, d'un avantage contraire à la législation (Rubin, op. cit., n° 64-68 ad art. 17 LACI, pp. 214-215). Pour qu'on puisse retenir une telle violation, il faut que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète (1), qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences (2), 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 (3), qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir un préjudice (4) et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (5) (cf. Rubin, op. cit., n° 65 ad art. 17 LACI).

- 14 - b) On ne saurait suivre l'avis de la recourante lorsqu'elle affirme que la réponse écrite de Mme M. _____ a permis de confirmer la réponse orale positive qu'elle avait reçue de Mme O. _____. En effet, dans son courriel du 29 juin 2018, Mme M. _____ a précisé que n'ayant pas tous les éléments en main, elle ne pouvait être affirmative et invitait la recourante à contacter le numéro de téléphone mentionné de la centrale d'information du SDE afin d'avoir l'assurance que tout était en ordre sous l'angle légal. La recourante ne pouvait ainsi raisonnablement penser que la réponse telle que formulée par Mme M. _____ était en l'état suffisante pour résilier le contrat de travail de l'assuré en juillet 2018. Il ressort implicitement du courriel du 27 juin 2018 à Mme M. _____ que la recourante souhaitait mettre fin au contrat de travail de l'intéressé en appliquant le délai de congé d'un mois, soit pour le 31 août 2018, étant précisé que le délai de congé était de deux

mois dès la deuxième année de service (cf. art. 4 du contrat de travail). Dès lors qu'elle s'est dispensée d'entreprendre des démarches auprès de l'autorité mentionnée par Mme M. _____, la recourante ne saurait a posteriori reprocher à l'ORP une information défaillante. Dans ces conditions, le comportement préjudiciable n'est pas dû à un renseignement erroné et la recourante ne saurait se prévaloir d'un manquement de l'ORP à son devoir de conseil. 7. Vu l'issue de la procédure, la requête de la recourante tendant à l'audition de deux collaboratrices de l'ORP n'apparaît pas de nature à apporter un éclairage différent des éléments retenus ci-dessus et peut dès lors être écartée par appréciation anticipée des preuves (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 137 III 208 consid. 2.2). 8. a) Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. b) La procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, ni d'allouer de dépens au vu de l'issue du litige (art. 61 let. g LPGA).

- 15 - Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 16 octobre 2018 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 à : - Me Eric Stauffacher (pour I. _____ SA), - Service de l'emploi, Instance juridique chômage, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. 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

- 16 - 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 :

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