

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 25 septembre 2013

Présidence de Mme PASCHE, juge unique
Greffier : Mme Parel

Cause pendante entre :

O._____, à Bulle, recourante, représentée par Fortuna Compagnie
d'Assurance de Protection Juridique SA,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, Instance juridique chômage, intimé, à
Lausanne.

Art. 65 LACI; 337 CO

E n f a i t :

A. S._____ (ci-après : l'assuré) s'est réinscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) dès le 25 août 2011, tandis qu'un délai-cadre d'indemnisation lui avait été ouvert à partir du 1^{er} novembre 2010.

Le 13 avril 2012, l'assuré a signé un contrat de travail avec la société O._____. Ce contrat indique que l'assuré est engagé pour une durée indéterminée à partir du 4 juin 2012 en qualité de conseiller à la clientèle à 100 % pour un salaire brut de 6'700 fr. versé douze fois l'an, commissions en sus. Au chiffre 4.1 du contrat, il est précisé que l'horaire de travail est de 45 heures par semaine, que le collaborateur consacre pleinement son temps de travail à l'employeur et s'abstient, sous réserve d'un accord préalable écrit de l'employeur, notamment d'exercer pour son compte ou pour le compte d'autrui une quelconque activité professionnelle concurrente ou non, rémunérée ou non. Au chiffre 11.5, il est indiqué que sont notamment considérés comme justes motifs de résiliation immédiate du contrat les fautes graves suivantes : la non-observation du secret professionnel, la dissimulation par le collaborateur de maladies transmissibles, d'infirmités et d'éléments pouvant le gêner dans l'exercice de sa profession, le refus d'exécuter les ordres reçus compatibles avec le métier, l'absence injustifiée malgré un avertissement écrit, la bagarre ou scandale sur le lieu de travail, la présentation en état d'ébriété ou sous l'influence de produits stupéfiants à son travail, la condamnation pénale pour une infraction de nature à affecter le rapport de confiance, les comportements xénophobes ou sexistes, le mobbing et les injures grossières ou impolites graves, y compris à l'égard de la clientèle.

Le 29 mai 2012, l'assuré et l'employeur ont présenté à l'ORP un formulaire de "demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail" (ci-après : AIT), signé par les deux intéressés le 15 mai précédent. Il est indiqué que l'initiation au travail se déroulera du 4 juin 2012 au 4 mars 2013 et que le salaire mensuel contractuel brut a été fixé à 6'700 fr.

(plus commissions). A la rubrique "motivation", il est mentionné :
"Compléter les connaissances de M. S. _____ dans la gérance d'une équipe, la connaissance du domaine bancaire et de nos produits". Les dispositions figurant au bas du formulaire prévoient notamment ce qui suit :

"4. L'employeur s'engage à :

[...]

- conclure avec l'assuré(e) un contrat de travail de durée indéterminée.

- 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 conformément à l'article 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.

[...]

▲ CES DISPOSITIONS PRIMENT SUR TOUT ACCORD CONTENANT DES CLAUSES CONTRAIRES.

Le non respect du présent accord et des conditions qui régissent l'octroi des AIT entraînent l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations déjà perçues."

Par décision du 31 mai 2012, l'ORP a partiellement admis la demande et a alloué à S. _____ les indemnités d'initiation au travail requises pour la période du 4 juin au 3 septembre 2012 pour un montant total de 12'060 francs. Dans sa motivation, l'ORP a précisé ce qui suit :

"La durée des prestations accordées dans la présente décision ne correspond pas à celle figurant dans la demande. En effet, le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré se terminant au 31.10.2012, il n'est pas possible d'octroyer des allocations d'initiation au-delà de cette date.

D'autre part, compte tenu des aptitudes professionnelles de l'assuré, la durée des prestations figurant dans la demande est surévaluée par rapport aux besoins d'initiation de l'assuré. Dès lors, les allocations ne sont octroyées qu'à partir du 04.06.2012 jusqu'au 03.09.2012. Un point de situation pourra être fait au terme des trois premiers mois afin d'évaluer un éventuel besoin supplémentaire en terme de formation.

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).
(...)"

Par courrier électronique du 6 septembre 2012, le conseiller ORP de l'assuré s'est adressé à celui-ci en ces termes :

"Arrivés au terme de la période d'essai ainsi que de la période d'initiation, je viens aux nouvelles concernant votre emploi et le déroulement de l'AIT. Merci de m'indiquer si tout se passe bien et si le plan de formation a bien pu être suivi.
N'ayant pas de nouvelles de la part de votre employeur, je pars du principe que le contrat se poursuit et qu'il n'est pas nécessaire de prolonger l'AIT, même si cette possibilité avait été évoquée avec Mme [...] en fonction de l'avance du plan d'initiation.
(...)"

Le 7 septembre 2012, l'assuré a répondu à son conseiller ORP comme il suit :

"C'est étonnant qu'ils ne vous donnent pas de nouvelles ? (...)
Tout se passe relativement bien pour l'instant; certaines choses quant à mon poste de responsable ne sont pas au clair encore, mais comme il y a eu plus de licenciements que d'engagements, je suis responsable de moi-même pour l'instant.
Je leur ai trouvé un magnifique local à Clarens qui sera opérationnel mi-septembre enfin; j'attends le recrutement de mon équipe mais on n'a toujours pas parlé de mes commissions que je devrais toucher sur les personnes de mon équipe et d'autres petites choses qui restent floues, mais je m'accroche car je n'ai pas le choix.
Difficile de vous décrire dans l'intégralité, mais je n'ai pas eu de formation suffisante pour l'instant par manque de temps de M. U._____ qui se démène pour tenir le bateau à flot.
Pour ma part, pour l'instant, je fais mon travail de conseiller terrain, car il faut amener des affaires.
Sur les 12 conseillers restant à mon engagement, après un passage de 60 personnes depuis le début de l'année, nous ne sommes plus que 5 agents opérationnels, 2 burn out et 3 nouveaux qui commencent.
Il m'est difficile de me prononcer sur l'avenir après mes différents déboires; je reste méfiant. Je ne manquerai pas de vous tenir au courant de l'évolution de mon poste.
(...)."

Par courrier du 18 septembre 2012, O._____ et l'assuré ont requis de l'ORP qu'il accorde des allocations d'initiation au travail pendant une période supplémentaire de 3 mois en faisant valoir que le programme de formation du 20 mai 2012 n'avait pas pu être entièrement suivi. Il était

ainsi précisé que les étapes relatives à la gestion d'une équipe n'avaient pas encore pu être réalisées car l'équipe était en restructuration, que la formation théorique hypothécaire, crédits et leasings n'avait pas été effectuée car le programme était prévu pour une durée supérieure à 3 mois, et que la maîtrise des outils informatiques restait la principale chose à améliorer dès lors que la société disposait d'un nouveau "CRM" assez complexe à utiliser pour la saisie et le suivi complet des clients et que l'assuré devait encore s'y adapter.

Par décision du 1^{er} octobre 2012, l'ORP a annulé la décision du 31 mai 2012 et a accepté partiellement la demande formée le 8 mai 2012. Il a alloué à S. _____ les indemnités d'initiation au travail demandées pour la période du 4 juin au 31 octobre 2012 pour un montant total de 19'698 francs. Dans sa motivation, l'ORP a précisé ce qui suit :

"La durée d'initiation initialement prévue s'avère insuffisante eu égard aux objectifs de formation prévus. Suite à votre demande du 18 septembre 2012, une prolongation de l'initiation est donc accordée. Toutefois, la durée des prestations accordées ne correspond pas à celle figurant dans la demande de prolongation. En effet, les prestations sont octroyées à partir du 04.06.2012 mais seulement jusqu'au 31.10.2012 en raison de la fin du délai-cadre d'indemnisation au 31.10.2012.

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).
(...)"

Par courrier du 14 janvier 2013, O. _____ a résilié le contrat de travail de l'assuré en ces termes :

"Suite à notre conversation de ce jour, nous vous confirmons que nous mettons un terme à votre contrat de travail pour le 14 février 2013.
Nous vous remercions pour votre collaboration et vous souhaitons plein succès pour votre avenir."

Une "convention" datée du 14 janvier 2013 figure au dossier. Cette pièce, destinée à "liquider" les rapports de travail avec l'assuré

"pour solde de tout compte et de toutes prétentions", est signée de la seule société O._____.

Il ressort du procès-verbal d'entretien du 17 janvier 2013 établi par le conseiller ORP de l'assuré que la réinscription faisait suite au congé reçu par l'assuré le 14 janvier 2013 pour le 14 février 2013. Selon celui-ci, la résiliation de son contrat de travail était due à des raisons économiques, la société qui l'employait n'ayant plus d'argent. L'assuré relevait que le plan de formation était "du pipeau" et précisait qu'il n'avait toujours pas touché ses commissions.

Par décision du 14 février 2013 adressée à l'assuré, l'ORP a annulé la décision d'octroi des allocations d'initiation au travail du 1^{er} octobre 2012. Considérant que le motif pour lequel l'employeur avait résilié le contrat de travail de l'assuré, à savoir des difficultés financières, ne constituait pas un juste motif de licenciement, il a révoqué la décision du 1^{er} octobre 2012 et a invité la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la caisse) à statuer en matière de restitution des allocations versées du 4 juin au 31 octobre 2012.

Par courrier du 15 février 2013, O._____ a formé opposition à la décision de l'ORP du jour précédent en faisant valoir ce qui suit :

- " - Le contrat de travail de Monsieur S._____ n'a pas été résilié pour des raisons économiques comme vous le formulez dans votre décision.
- Monsieur S._____ avait une activité pour un autre employeur, ce qui n'était pas autorisé selon les conditions de son contrat.
- Sa gestion administrative des dossiers était déplorable, ce qui a rendu les rapports de travail impossibles."

Par décision du 18 février 2013, la Caisse cantonale de chômage a demandé à la société O._____ la restitution de la somme de 19'698 francs versée à titre d'AIT en faveur de l'assuré.

Par courrier du 20 mars 2013, la caisse a requis de l'assuré qu'il se détermine sur les raisons invoquées par O._____ pour son

licenciement, à savoir qu'il avait une activité pour un autre employeur alors que ce n'était pas autorisé selon le contrat de travail signé.

Le 25 mars 2013, l'assuré a répondu à la caisse ce qui suit :

"Pour faire suite à votre courrier du 20 mars 2013, je vous prie de prendre note que je conteste cette accusation, qui n'est qu'une excuse pour ne pas devoir vous rembourser le soutien AIT qu'ils ont perçu à tort de votre part.

J'aimerais revenir sur mon engagement au 1^{er} juin en tant que futur responsable de team sur la riviera vaudoise, de par mes contacts et connaissances professionnels dans le métier depuis 20 ans.

Dès mon arrivée, les conseillers en place sont tous partis ou ont été licenciés; cela représente pas loin de 40 personnes desquelles je peux vous obtenir sans difficulté les témoignages sur le manque de sérieux de la société O._____; les raisons de leur départ ou de leur congé a semé le doute dans mon esprit dès le départ.

Une formation de 4 mois devait m'être fournie, ce qui n'a pas été le cas; 2 semaines au grand maximum, qui ne m'ont servi qu'à apprivoiser un système informatique et une base de données extrêmement lourde qui était en construction et pas encore opérationnelle avant le mois de novembre.

J'ai dû également m'investir pour trouver des locaux à Clarens (...), qui à ce jour sont fermés, de même que l'agence de Genève qui a subi le même sort. Sans parler des 5 conseillers sur les 7 restant en fin d'année qui ont également été licenciés avec effet immédiat en milieu de mois. Alors que notre entretien ne présageait rien de spécial mis à part de fixer les objectifs pour 2013.

(...)

J'ai également eu d'énormes problèmes quant au paiement de mes commissions, car ils évoquent des fautes de gestion, une lenteur administrative afin de ne pas me verser les montants dus [sur] une production de 900'000 en chiffre d'affaires vie, (...).

Me seront versés pour solde de tout compte 1'500.—CHF en lieu et place de 8'000.—CHF.

Grâce au juriste auquel j'ai dû faire appel pour avoir en partie gain de cause sur le paiement de mon dernier salaire ainsi que des derniers 15 jours, car j'ai été licencié le 14 janvier en milieu de mois - ce qui n'était déjà pas légal. De plus, les raisons de mon licenciement évoqués lors de cette entrevue ne sont pas les mêmes que dans son courrier du 18 mars et encore moins que celles évoquées dans le vôtre.

(...)

Pour en revenir à cette accusation - car il fallait bien en trouver une - : il m'arrive parfois de faire des remplacements les samedis dans des magasins pour des annonces commerciales. Cependant, cette activité n'entrave en aucun cas la bonne marche de mes affaires; une activité de loisir que j'exerce à temps perdu de laquelle O._____ et principalement mon responsable M. U._____ étaient parfaitement au courant et totalement consentants.

Cela n'a jamais posé de problème jusqu'au jour où il fallait en trouver un pour ne pas devoir vous rembourser l'aide AIT versée à tort, que vous avez fournie.

De plus, on m'accuse d'avoir travaillé le 24 décembre, où nous étions en vacances imposées entre le 21 décembre 2012 et le 5 janvier 2013.
(...)."

Par décision sur opposition du 16 avril 2013, le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE), a rejeté l'opposition formée par O. _____ à la décision de l'ORP du 14 février 2013 annulant celle du 1^{er} octobre 2012. Il a considéré en substance que, par sa demande d'AIT signée en date du 15 mai 2012 l'opposante s'était engagée notamment, après la période d'essai, à ne pas résilier le contrat de travail durant les trois mois qui suivaient la période d'initiation, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, que la résiliation du contrat de travail en date du 14 janvier 2013 était intervenue dans les trois mois suivant la période d'initiation qui avait pris fin le 31 octobre 2012, que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun motif et que les motifs indiqués par l'employeur dans son opposition (gestion déplorable des dossiers et activité pour un autre employeur) ne constituaient pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Après avoir rappelé que cette disposition ne considère comme justes motifs que les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat, le SDE a constaté qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas résilié le contrat de travail le liant avec l'assuré avec effet immédiat mais avec un préavis d'un mois. Enfin, il a constaté que l'employeur n'avait pas non plus averti l'ORP de son intention de licencier l'assuré, alors qu'il s'y était engagé selon les termes mêmes de la demande d'AIT. Le SDE concluait qu'en résiliant le contrat de travail dans le délai de trois mois suivant la période d'initiation sans justes motifs au sens de l'art. 337 CO, l'employeur n'avait pas respecté ses engagements, ce qui justifiait l'annulation de la décision d'octroi des AIT.

B. Par acte du 13 mai 2013, O._____ a recouru contre la décision sur opposition du SDE en concluant à son annulation. Elle a fait valoir ce qui suit :

"- Monsieur S._____ a exercé, à plusieurs reprises, une activité rémunérée chez un autre employeur sur des jours de travail alors qu'il nous avait signalé qu'il travaillait pour notre entreprise ces jours là.

- A ce que l'on sache, il ne s'agit pas d'une chose légale, mais bien d'une raison de licenciement pour juste motif. Il nous avait de plus menti plusieurs fois, la confiance était rompue et par gain de paix, nous lui avons proposé de le licencier en respectant le délai d'un mois sur la base de son contrat de travail.

- Durant son délai de congé, Monsieur S._____ a refusé de se rendre à plusieurs rendez-vous clients qui étaient fixés (liste exhaustive à disposition en cas de besoin), a refusé de mettre à jour les affaires en cours et a eu des propos diffamatoires envers ses collègues et notre entreprise.

- La confiance étant totalement rompue, nous n'avions pas d'autre choix que de le libérer de son obligation de travail jusqu'à la fin de son délai de congé, ce que nous avons fait en date du 18.01.2013 par lettre recommandée (...).

- Nous avons également subi des dommages commerciaux vis-à-vis de nos clients dus au comportement de Monsieur S._____ qui ne s'est pas rendu aux rendez-vous fixés et qui a négligé la gestion administrative des dossiers.

- Quant à l'annonce de son licenciement à l'ORP, nous n'avions pas pensé utile de le faire étant donné que la date effective de la résiliation de son contrat était postérieure aux trois mois suivant les dernières AIT et que de plus les faits qui avaient motivé le licenciement de Monsieur S._____ entraient tout à fait dans le cadre de l'art. 337 CO.

- De plus, en référence à l'art. 25 LPGA, nous étions de bonne foi et la restitution de cette somme de CHF 18'698.00 serait préjudiciable à notre entreprise en raison de la situation économique actuelle."

La lettre du 18 janvier 2013 à laquelle O._____ se réfère dans son acte de recours a la teneur suivante :

"Nous vous confirmons l'entretien que vous avez eu ce jour avec M. U._____ qui vous a signifié que nous avons perdu toute confiance en vous et que nous désirions vous libérer avec effet immédiat de l'obligation de travailler.

Nous respecterons néanmoins la convention que nous avons signée avec vous et vous verserons comme prévu votre salaire, soit CHF 6'700 brut jusqu'à l'échéance du délai contractuel et ceci pour solde de tout compte et de toute prétention.

Notre décision est motivée par les raisons suivantes :

- vous avez refusé de vous rendre à 10 rendez-vous clients qui étaient fixés

- vous avez refusé de mettre à jour votre CRM, de multiples rendez-vous n'étaient pas qualifiés, appels non effectués et tâches non liquidées au mépris des directives de travail.

- vous avez dit à M. U. _____ que vous n'alliez pas lui faciliter le travail en réglant les soucis administratifs des clients (soucis que vous aviez créés par votre manque d'organisation) et vous lui avez dit que vu votre licenciement il n'avait qu'à le faire lui-même.
 - vous l'avez également traité de manipulateur et de profiteur.
- Vous conviendrez aisément qu'une telle attitude n'est pas tolérable d'un responsable régional et que nous regrettons votre comportement. Par conséquent tout rapport de confiance étant totalement rompu nous n'avons pas d'autre choix que de vous libérer de l'obligation de travailler avec effet immédiat."

Dans sa réponse du 17 juin 2013, le SDE a conclu au rejet du recours. Il fait valoir que les arguments invoqués par la recourante ne sont pas susceptibles de modifier sa position et relève en outre ce qui suit :

"S'agissant du dernier point relevé par la recourante dans son acte de recours, nous vous informons que nous enregistrons la demande de remise de l'obligation de restituer la somme de CHF 19'698.-. Toutefois, cette demande ne pourra être traitée par notre instance, dans la mesure où elle devait être recevable, qu'à l'issue de la présente procédure et lorsque la décision de restitution de la caisse cantonale de chômage du 18 février 2013 sera entrée en force."

Par écriture du 26 juillet 2013, Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, agissant au nom de la recourante, a indiqué qu'elle n'avait pas d'observations complémentaires à formuler et qu'elle s'en remettait à justice.

E n d r o i t :

1. a) Les dispositions de la LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales, RS 830.1) s'appliquent aux contestations relevant de la LACI (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]). La voie de recours au Tribunal cantonal, conformément aux art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.02), est ouverte contre une décision sur opposition (art. 56 al. 1 LPGA), dans un délai de trente jours suivant la notification de la décision querellée (art. 60 al. 1 LPGA).

Il faut admettre que l'employeur qui a versé le salaire de l'assuré bénéficiant des allocations d'initiation au travail, au sens de l'art. 65 LACI, a un intérêt digne de protection à contester une décision relative à ces prestations. O._____ a donc qualité pour recourir (art. 59 LPGA; cf. ATF 124 V 246 consid. 1). Le recours, déposé en temps utile, est au surplus recevable en la forme (art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

b) La contestation porte sur la révocation d'allocations d'initiation au travail précédemment allouées, dont le montant total représente 19'698 francs. La valeur litigieuse étant ainsi inférieure à 30'000 fr., le juge unique est compétent pour statuer (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative, RSV 173.36]).

2. a) En tant qu'autorité de recours contre une décision prise 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 125 V 413 consid. 2c; 110 V 48 consid. 4a; RCC 1985 p. 53, confirmé par TF 9C_441/2008 arrêt du 10 juin 2009 consid. 2.1).

b) En l'espèce, la recourante conteste la décision de révoquer l'octroi des allocations d'initiation au travail en faveur de S._____, tout en demandant à être dispensée de la restitution des allocations versées, soit sollicitant la remise de l'obligation de restituer. Cette demande ressortit toutefois à la Caisse cantonale de chômage, qui a rendu une décision le 18 février 2013. La conclusion de la recourante tendant à la remise de l'obligation de restituer est donc irrecevable dans le cadre de la présente procédure de recours et les arguments invoqués à l'appui du

non-remboursement des allocations d'initiation au travail versées ne seront pas examinés ci-dessous.

3. 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 (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).

4. a) Est litigieuse en l'espèce la révocation par l'ORP de l'octroi d'allocations d'initiation au travail précédemment allouées en raison du non respect par l'employeur des engagements pris lors de la demande d'AIT, en l'occurrence la résiliation du contrat de travail de l'assuré dans les trois mois suivant la fin de la mesure d'initiation au travail.

b) Il ressort des termes mêmes de la décision de l'ORP du 1^{er} octobre 2012 (chiffre 1) que l'octroi des allocations d'initiation au travail était soumis à la condition du respect par l'employeur des dispositions et des engagements auxquels il a souscrits en signant la formule "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail", laquelle prime tout accord contenant des clauses contraires et qu'en cas de non respect desdites dispositions, la restitution des allocations était réservée. Il s'agit d'une réserve de révocation, ayant explicitement pour effet qu'en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, notamment 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. Le chiffre 4 dudit formulaire de "demande et de confirmation d'allocations d'initiation au travail" signé par la recourante le 15 mai 2012, indique expressément que 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 conformément à l'article 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.**"

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 réserve de révocation (ATF 126 V 42). Il a notamment admis que l'employeur peut être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail, confirmant ainsi la pratique recommandée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO; Circulaire relative aux mesures de marché du travail [MMT], éd. janvier 2009, J1 ss, sp. J23). 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 (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 (TF C 55/04 arrêt du 16 février 2005).

A l'aune de ce qui précède, il appert que la recourante a contrevenu à ses obligations contractuelles découlant du formulaire "demande et de confirmation d'allocations d'initiation au travail", signé le 15 mai 2012. En effet, la résiliation des rapports de travail est intervenue le 14 janvier 2013, alors que la période d'initiation au travail avait pris fin le 31 octobre 2012. Il faut donc constater, avec l'intimé, que le contrat de travail a bien été résilié par la recourante dans les trois mois suivant la fin de la période d'initiation au travail, en violation du chiffre 4 du formulaire de "demande et de confirmation d'allocation d'initiation au travail" que l'employeur avait signé le 15 mai 2012. Cela étant, il s'agit d'examiner si la recourante peut se prévaloir de justes motifs.

5. L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]). Aux termes de l'art. 337 al. 2 CO, 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, 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 entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 129 III 382 consid. 2.1 et 2.2 et les références).

En l'occurrence, la recourante a résilié le contrat de travail par courrier du 14 janvier 2013 pour le 14 février 2013 - ce qui d'ailleurs contrevient à l'art 335c CO qui prévoit que le contrat [de travail] peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service. Ce courrier n'indique aucun motif de résiliation; il informe simplement l'assuré de la décision de la recourante de mettre fin à leur collaboration. La résiliation n'était donc pas d'effet immédiat mais assortie d'un délai de congé de un mois. Dans l'opposition, la recourante a contesté avoir résilié le contrat de travail pour des motifs économiques comme le retenait la décision du 14 février 2013 et a indiqué que le licenciement avait été motivé par le fait que l'assuré avait une activité pour un autre employeur, ce qui n'était pas autorisé par le contrat les liant et parce que la gestion des dossiers par l'assuré était déplorable, ce qui avait rendu les rapports de travail impossibles. Dans son acte de recours, la recourante a confirmé que le licenciement avait été motivé par le fait que l'assuré avait, à plusieurs reprises, exercé une activité rémunérée chez un autre employeur sur des jours de travail alors qu'il avait signalé qu'il travaillait pour l'entreprise ces jours-là. Elle a également indiqué que le comportement de l'assuré durant le délai de congé avait été tel (refus de se rendre à des rendez-vous avec des clients, de mettre à jour les affaires en cours et tenue de propos diffamatoires envers ses collègues et l'entreprise) que la confiance était totalement rompue, ce qui l'avait amenée, le 18 janvier 2013, à libérer l'assuré avec effet immédiat de son obligation de travail. La recourante relevait encore qu'elle n'avait pas jugé utile d'informer l'ORP de sa décision de licencier l'assuré "étant donné que la date effective de la résiliation de son contrat était postérieure aux trois mois suivant les dernières AIT et que de plus les faits qui avaient motivé le licenciement de Monsieur S. _____ entraient tout à fait dans le cadre de l'art. 337 CO".

Même si le procédé jette pour le moins une ombre sur les conditions dans lesquelles la mesure d'initiation au travail s'est déroulée et sur la façon dont les rapports de travail ont pris fin, il importe finalement peu que la recourante ait divergé dans ses explications quant aux motifs l'ayant amenée à résilier le contrat de travail de l'assuré dans les trois mois suivants la fin de la mesure d'initiation au travail. Il suffit en effet de constater, avec l'intimé, qu'aucun des griefs reprochés - l'activité pour le compte d'un autre employeur durant les heures de travail ayant d'ailleurs été formellement contestée par l'assuré - ne constitue un juste motif de renvoi immédiat, celui-ci ne pouvant être retenu qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur, malgré un ou plusieurs avertissements comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 127 III 156 consid. 1b; ATF 108 II 301 consid. 3b; TF C 87/06 arrêt du 21 juillet 2006 consid. 5). En l'occurrence, il ne ressort en effet pas des pièces figurant au dossier que l'assuré ait été menacé d'un licenciement immédiat. Bien au contraire d'ailleurs, puisque, dans la lettre de résiliation du 14 janvier 2013, la recourante remerciait l'assuré pour sa collaboration et formait des vœux pour son avenir professionnel. Cet élément est pour le moins en contradiction avec les reproches que la recourante a formulés dans son opposition et dans son acte recours pour justifier la résiliation du contrat de travail litigieuse, ce qui suffit pour considérer qu'elle ne pouvait se prévaloir d'aucun juste motif de licenciement immédiat. Quant à la lettre du 18 janvier 2013 à laquelle la recourante se réfère, elle concerne de prétendus manquements de l'assuré qui se seraient déroulés durant le délai de congé, soit alors que la recourante avait déjà résilié le contrat de travail. Au demeurant, cette lettre du 18 janvier 2013 ne constitue pas non plus un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, la recourante se contentant de libérer l'assuré de son obligation de travailler durant le délai de congé. Enfin, les explications qu'elle donne pour justifier le fait qu'elle n'ait pas averti l'ORP de sa décision de résilier le contrat de travail de l'assuré sont en contradiction avec l'engagement formel qu'elle avait pris en signant le formulaire de "demande et de confirmation d'allocation d'initiation au travail" sur lequel cette obligation figurait en gras.

Il s'ensuit que O._____ n'a pas respecté les conditions d'octroi des AIT qu'elle s'était engagée à tenir en apposant sa signature sur le formulaire de "demande et de confirmation d'allocations d'initiation au travail" du 15 mai 2012 et qui étaient rappelées dans la décision d'octroi des AIT du 1^{er} octobre 2012 (comme dans celle du 31 mai 2012). Dès lors, l'ORP, qui avait clairement soumis le versement des allocations d'initiation au travail à la condition résolutoire du respect de dites conditions, était en droit de revenir, avec effet *ex tunc*, sur sa décision d'octroyer les allocations d'initiation au travail.

6. En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté en tant qu'il est recevable, ce qui entraîne la confirmation de la décision litigieuse.

La procédure étant gratuite (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 (art. 61 let. g LPGA).

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

I. Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

II. La décision sur opposition rendue le 16 avril 2013 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 :

- Fortuna Compagnie d'Assurance de Protection juridique SA, à Nyon,
(pour la recourante),
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne,

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 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 :