

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 31 juillet 2026

Composition : Mme LIVET, présidente
 MM. Wiedler et Tinguely, juges
Greffier : M. Germond

* * * * *

Cause pendante entre :

A. _____ **SA**, à Q***, recourante, représentée par Me Maxime Gloor,
avocat à Lausanne,

et

DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHE DU TRAVAIL, à
Lausanne, intimée.

Art. 65 LACI ; 337 CO

En fait :

A. Le 21 décembre 2023, un contrat de travail a été signé entre la société A._____ à Q*** (ci-après, également : la société, l'employeur ou la recourante) – active dans les domaines de la communication, de l'événementiel, du graphisme, du design, de l'édition, la fabrication et la distribution de produits, ainsi que toute affaire immobilière – et C._____ (ci-après, également : l'assuré ou l'employé). Le contrat conclu pour une durée indéterminée débutait le 1^{er} janvier 2024. Une période d'essai de trois mois était prévue à la suite de laquelle, il pouvait être mis un terme au rapport de travail moyennant le respect d'un délai de licenciement d'un mois, pour la première année, puis de deux mois de la deuxième à la cinquième année et de trois mois à partir de la sixième année, applicable en fin de mois. Le salaire brut de l'employé était de 7'500 fr. par mois, au taux de 100 %, dans le poste de « *Chief Creativ Operating (CCO)* ».

Le même jour, les intéressés ont complété et signé une demande d'allocation d'initiation au travail pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 qu'ils ont adressée à l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de R***, en y joignant le contrat de travail précité ainsi qu'un plan de formation. Il était précisé dans le formulaire de demande que l'employeur s'engageait notamment à limiter si possible le temps d'essai à un mois, et qu'à l'issue de la période d'essai et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, le contrat de travail ne pouvait être résilié que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Par ailleurs, l'employeur s'engageait à contacter immédiatement l'ORP en cas de doute quant à l'issue favorable de l'initiation au travail et avant tout licenciement. Ce document précisait que « ces dispositions priment sur tout accord contenant des clauses contraires » et que « le non[-]respect du présent accord et des conditions qui régissent l'octroi des AIT [allocations d'initiation au travail] entraînent l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations déjà perçues ».

Par décision du 2 février 2024, l'ORP a partiellement accepté la demande du 21 décembre 2023 et octroyé des allocations d'initiation au

travail pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 août 2024, à hauteur de 60 % du salaire convenu jusqu'au 30 juin 2024, puis de 40 % du 1^{er} juillet 2024 au 31 août 2024. Il était rappelé l'interdiction de résilier le contrat de travail après le temps d'essai et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation au travail, sauf en cas de justes motifs, conformément aux engagements souscrits en signant le formulaire de demande.

Par courriel du 26 juillet 2024, la société a informé l'assuré de son intention de résilier son contrat de travail avec effet pour le même jour, conformément à leur échange qui avait eu lieu par oral. Il lui était précisé que les conditions de résiliation stipulées dans le contrat de travail faisaient foi et que l'employé allait recevoir l'ensemble des documents administratifs les jours suivants.

Contactée par un répondant pour les entreprises du F. _____ (F. _____) du canton du S***, la société lui a exposé les motifs de la résiliation du contrat de travail de l'employé. Le répondant a résumé le contenu de cet échange dans un courriel du 9 août 2024 dont il ressort ce qui suit (*sic*) :

“Alors j'ai pu parler à M. G. _____ qui m'a fait le retour suivant qui explique que l'entreprise ne pouvait pas poursuivre sa collaboration avec M. C. _____.

- Tout d'abord, on me précise que l'assuré a d'excellentes compétences et s'est rapidement adapté au travail demandé de manière consciencieuse. Seulement, il utilise d'anciennes méthodes qui lui occasionnent une certaine perte de temps et d'efficacité.
- La personne qui l'a fait venir et qui était responsable de sa formation, M. K. _____, est tombé malade peu de temps après l'arrivée de M. C. _____ et c'est M. L. _____ qui a repris cette responsabilité avec des méthodes qui ont apparemment moins convenu à l'assuré. Dès lors, un climat de travail plus compliqué s'est installé. Ils se sont rencontrés à plusieurs reprises pour parler de ce qui ne convenait pas et le ton est parfois monté. Seulement, l'assuré n'a pas réussi à s'adapter aux exigences de l'employeur. Le processus a pris du temps, vu les circonstances et c'est la raison pour laquelle nous nous retrouvons quelques 7 mois après le début du contrat de travail.
- Dès lors, l'entreprise a perdu quelques mandats, M. C. _____ n'ayant pas réussi à changer sa manière de travailler. Ils ont

même eu des retours comme quoi les méthodes proposées ne convenaient pas et que les clients allaient voir ailleurs.

- Le problème n'est pas que l'entreprise a des problèmes d'ordre économiques, mais il a été dit que si ça continuait ainsi, la boîte allait couler.
- Maintenant, M. C. _____ est en arrêt total pour cause de maladie et ce, jusque vers le 23 ou le 26 août prochain.

A. _____ est conscient que la situation n'est pas très facile pour M. C. _____ qui va devoir se réinscrire au chômage et désire faire au plus juste en respectant légalement les clauses du contrat. Ils sont même prêts à devoir rembourser la partie de l'AIT économisée si nécessaire."

Aux termes d'un courriel envoyé le 26 août 2024 à la personne en charge du dossier auprès de l'ORP, le répondant auprès du F. _____ Travail (F. _____) du canton du S*** a indiqué en particulier que le courriel d'annonce de fin du contrat de travail au 26 juillet 2024 n'avait pas été suivi d'une lettre remise à l'employé, lequel, dans l'intervalle, était en incapacité de travail du 7 août 2024 au 6 septembre 2024.

Par décision du 6 septembre 2024, l'ORP a annulé sa décision du 2 février 2024 et constaté que le contrat de travail avait été résilié par l'employeur au cours de la période d'initiation au travail de manière contraire aux engagements souscrits précédemment de sorte que les conditions mises à l'octroi des prestations n'étaient plus remplies. Il a invité la caisse de chômage à statuer en matière de révocation des allocations d'initiation au travail versées du 1^{er} janvier 2024 au 26 juillet 2024. Cette décision a été notifiée à l'assuré et à la caisse de chômage. Un exemplaire a été notifié à la société le 27 janvier 2025.

A. _____ SA a formé opposition à cette décision par acte de son mandataire du 26 février 2025. Elle a fait valoir d'emblée que la décision contestée du 5 (*recte* : 6) septembre 2024 lui avait été notifiée seulement le 27 janvier 2025. Sur le fond, elle a exposé en substance que le contrat de travail avec C. _____ s'était déroulé « non sans accroc » jusqu'au 31 octobre 2024. En effet, ce dernier ne donnait pas satisfaction et son attitude était intolérable, au point qu'elle avait bien failli le licencier avec effet immédiat au mois de juillet 2024. Après s'être ravisée, cet événement avait

eu valeur d'avertissement. Malgré cela, l'assuré avait persisté dans son comportement inadéquat dans le cadre de son travail. Ainsi, il refusait d'exécuter les directives données par ses supérieurs, ne cessait d'interpeller ses collègues tenus ensuite de l'aider et de cesser leurs propres tâches, commettait passablement d'erreurs dans la saisie de ses heures de travail et faisait comprendre à son supérieur que ses directives étaient dénuées de sens en lui opposant sa propre vision du métier, qu'il estimait être la meilleure. La société a produit un courrier du 9 septembre 2024 intitulé « Résiliation de nos rapports de travail » dont il ressort ce qui suit :

“Monsieur C. _____,

Nous vous informons, avec regret, de la fin de notre collaboration à compter de ce jour, dans le respect des délais légaux prévus par le Code des Obligations ainsi que ceux stipulés dans votre contrat de travail.

Malgré les différentes séances d'ajustement et de suivi menées avec votre supérieur tout au long de l'année, nous confirmons les motifs du licenciement qui vous a été communiqué le 27 juillet dernier. Conformément à la demande de votre avocate, nous réitérons formellement la résiliation de votre contrat.

À partir de ce jour, vous êtes dispensé de vous rendre sur votre lieu de travail, situé [...]. Toutefois, nous vous prions de rester disponible pour toute sollicitation de notre part jusqu'à la fin du préavis de résiliation.

Nous vous demandons également de prendre vos jours de vacances restants durant cette période, et au plus tard d'ici le 31 octobre 2024. [...]"

Observant qu'elle n'avait pas résilié le contrat de travail avec effet immédiat afin d'éviter toute procédure pour licenciement abusif de la part de l'assuré et qu'elle avait exposé des justes motifs qui l'avaient contrainte à se séparer de celui-ci, la société estimait ne pas avoir violé les conditions présidant à l'octroi des allocations d'initiation au travail. Elle se disait surprise du fait que la décision d'annulation des prestations avait été rendue le 5 (recte : 6) septembre 2024 alors que le licenciement de l'assuré avait été prononcé le 9 septembre 2024. Avec son acte d'opposition, la société a produit un courrier d'explications du 6 novembre 2024 en réponse

aux questions de l'ORP. Il en ressort que la décision de mettre un terme au contrat de travail n'avait pas été motivée par un événement précis, mais par une accumulation de difficultés dans la collaboration dues à une inadéquation entre les méthodes de travail de l'employé et les valeurs/attentes de la société. Malgré des demandes répétées de remise en question, l'intéressé était d'avis que les changements devaient venir de l'employeur, et non de lui-même, d'où une inadéquation entre ses approches du travail quotidien et les besoins d'A._____ SA.

Par décision sur opposition du 30 avril 2025, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée) a rejeté l'opposition formée par la société et confirmé la décision du 6 septembre 2024. Elle a retenu qu'A._____ SA avait bénéficié d'allocations d'initiation au travail du 1^{er} janvier au 31 août 2024 et avait licencié l'assuré le 26 juillet pour le 31 août 2024, mais sans invoquer de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Par la suite, une série de griefs avaient été invoqués contre l'assuré afin de justifier son licenciement, mais qui n'étaient pas assimilables à un juste motif. En outre, A._____ SA n'avait pas averti l'ORP d'éventuels problèmes rencontrés dans le cadre de l'initiation au travail de l'assuré. Il n'était également pas établi qu'elle aurait adressé à l'assuré un avertissement en raison de son comportement inadéquat avant de le licencier. Enfin, ce licenciement n'avait pas eu lieu avec effet immédiat en invoquant un juste motif, mais dans le respect du délai de congé prévu selon le contrat de travail. Par ailleurs, la question de la date du licenciement était sans importance car, même en retenant celle du 9 septembre 2024, qui ne ressortait pas des éléments figurant au dossier, celui-ci serait intervenu dans les trois mois suivants l'initiation au travail. Les explications fournies par la société ne permettaient pas de considérer la situation différemment, si bien que l'employeur avait bénéficié des allocations versées par l'assurance-chômage avant de licencier l'assuré, en violation des engagements auxquels elle avait souscrit.

B. Par acte du 4 juin 2025, la société A._____ SA, représentée par Me Maxime Gloor, a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant à son

annulation, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants. En premier lieu, elle a relevé que la décision d'annulation des allocations d'initiation au travail avait été rendue le 6 septembre 2024, alors que le licenciement de l'assuré avait été prononcé le 9 septembre 2024 pour la fin du mois d'octobre 2024. Elle a expliqué que si elle avait certes effectivement indiqué à l'employé son intention de se séparer de lui à la fin du mois de juillet 2024, cette décision n'avait pas été concrétisée. Elle a produit un échange de courriels du 2 octobre 2024 entre C._____ et L._____ dont il ressort que l'employé avait répondu ceci à son supérieur en lien avec diverses tâches confiées : « Noté, mais je ne vois pas de quoi tu veux parler. J'ai eu 2 infos différentes concernant la date 10 novembre et 10 octobre affiches et dépliant ?? Pour le reste corrections ont été intégrées suivant mail du 25 septembre 2024 09:05 et 30 octobre à 11:21. A compter de ce jour et suivant accords contractuels je suis en congés - sans possibilité de rapports de travail -. Copie à mon conseil. Bonne journée ». Selon l'intimée, cet échange ainsi que les autres courriels produits sous bordereau de pièces attestaient que l'employé avait continué son travail au-delà du 31 août 2024, en sorte que la décision d'annulation des prestations du 6 septembre 2024 était infondée. Déjà pour ce motif, cette décision devait être annulée. Ensuite, l'intimée a relevé que c'était en raison de la mauvaise volonté affichée et du refus de l'employé d'exécuter des prestations de travail selon les instructions données que celui-ci avait été licencié de manière ordinaire. Elle a réitéré les explications dans son acte d'opposition, à savoir que l'employé refusait d'exécuter les directives données par ses supérieurs, ne cessait d'interpeller ses collègues tenus ensuite de l'aider et de cesser leurs propres tâches, commettait passablement d'erreurs dans la saisie de ses heures de travail et faisait comprendre à son supérieur que ses directives étaient dénuées de sens en lui opposant sa propre vision du métier, qu'il estimait être la meilleure. La recourante a, en outre, rappelé que l'employé avait déjà fait l'objet d'un avertissement, à tout le moins informel, le 27 juillet 2024, se référant à un échange de courriels des 27 juillet et 1^{er} août 2024 entre K._____ et C._____. Elle a relevé que ce dernier n'avait pas contesté les motifs invoqués à l'appui du courriel adressé, se bornant à y objecter le non-respect de formes. Malgré cet

avertissement, l'employé avait continué à mal exécuter les tâches confiées, ou les refusait, sans masquer sa mauvaise volonté. Son licenciement n'avait du reste pas amendé l'attitude désinvolte affichée par celui-ci. Elle estimait qu'au vu de la répétition des manquements reprochés, ce licenciement reposait sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, même si l'assuré avait été licencié de manière ordinaire.

Dans sa réponse du 26 juin 2025, la DGEM a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition attaquée.

Avec sa réplique du 27 août 2025, persistant à soutenir que l'employé avait continué à travailler au-delà du 31 août 2024, en l'occurrence jusqu'au 2 octobre 2024, la recourante a produit les décomptes de salaires de C._____ pour les mois de septembre et d'octobre 2024 ainsi que le certificat de salaire de celui-ci couvrant la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 octobre 2024. A titre de mesure d'instruction, la recourante a sollicité son audition, en qualité de partie, le cas échéant l'interpellation écrite de C._____, afin d'établir la date de résiliation des rapports de travail de ce dernier.

Par duplique du 4 septembre 2025, l'intimée a maintenu sa position.

En droit :

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 ; 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]), 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 ; BLV 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 point de savoir si l'intimée était fondée à revenir, par sa décision du 6 septembre 2024, confirmée sur opposition le 30 avril 2025, sur la décision du 2 février 2024 d'octroi des allocations d'initiation au travail pour la période du 1^{er} janvier au 31 août 2024.

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).

b) 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. 2^{bis}).

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 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).

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).

c) Il résulte de la jurisprudence du Tribunal fédéral 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 perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail (ATF 126 V 42 consid. 2a ; TF 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 3.2), ce qui rejoint 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).

d) Aux termes de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A_137/2025 du 16 octobre 2025 consid. 4.1.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir

effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 130 III 213 consid. 3.1). La résiliation doit intervenir « immédiatement », soit après un délai de réflexion raisonnable (TF 4A_137/2025 précité consid. 4.1.1 et la référence citée). 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 (ATF 108 II 301 consid. 3b ; TFA C 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 5).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

e) Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées ; TF 8C_782/2023 du 6 juin 2024 consid. 4.2.1).

3. a) Dans le cas d'espèce, le contrat de travail du 21 décembre 2023 signé par la recourante et l'employé a été conclu pour une durée indéterminée et prévoit, dès l'expiration du temps d'essai jusqu'à la fin de

la première année de service, un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois.

En signant le formulaire de demande d'allocation, la recourante s'est notamment engagée à limiter le temps d'essai à un mois et, à l'issue du temps d'essai, à ne pas résilier le contrat de travail pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, sous réserve de la présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Elle devait également contacter immédiatement l'ORP en cas de doute quant à l'issue favorable de l'initiation au travail et avant tout licenciement. Ce document précise que les dispositions figurant dans le formulaire de demande priment sur tout accord contenant des clauses contraires et que le non-respect desdites dispositions et des conditions qui régissent l'octroi des allocations d'initiation au travail entraînent l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations déjà perçues.

Il s'ensuit que le formulaire de demande modifie et complète le contrat de travail du 21 décembre 2023 en posant des conditions supplémentaires – notamment la durée minimale du contrat de travail – auxquelles la recourante s'est soumise expressément en le signant. L'autorité cantonale peut introduire de telles conditions, qui font l'objet d'une clause accessoire, dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par l'art. 90 al. 3 OACI, dès lors qu'elles servent à la réalisation des exigences posées par la loi (TFA C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 3.2 et les références citées).

Il ressort ainsi des pièces du dossier que le droit aux allocations d'initiation au travail était assorti d'une réserve de révocation, laquelle prévoyait explicitement de rendre caduques les conditions dudit droit en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, en particulier en cas de non-respect de la durée minimale d'engagement de la personne assurée. Une telle réserve est, d'après la jurisprudence, tout à fait 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, et d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement

des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 45 consid. 2a et les références citées).

b) En l'occurrence, il ressort de la décision d'octroi des allocations d'initiation au travail du 2 février 2024 que celles-ci sont accordées du 1^{er} janvier au 31 août 2024. En application de cette décision et du formulaire signé par la recourante, celle-ci ne pouvait pas librement licencier son employé – sans respecter les conditions posées dans ces documents – et ce jusqu'au 1^{er} décembre 2024, à savoir trois mois après la fin de l'initiation au travail.

c) Dans un premier moyen, la recourante conteste la date de résiliation du contrat de travail retenue par l'intimée. En substance, elle fait valoir qu'elle avait effectivement communiqué à son employé son intention de se séparer de lui par courriel du 26 juillet 2024 mais qu'elle n'avait pas « concrétisé » ce licenciement. Les rapports de travail n'avaient ainsi pas pris fin le 31 août 2024, comme retenu par l'intimée. Une lettre de licenciement en bonne et due forme avait toutefois été adressée le 9 septembre 2024 à l'employé, les rapports de travail ayant pris fin au 31 octobre 2024. La décision ayant été prise le 6 septembre 2024, elle était antérieure de trois jours au licenciement effectif de l'employé et devait, déjà pour ce motif, être annulée.

Avec la recourante, il convient d'admettre que le licenciement de l'employé est intervenu le 9 septembre 2024 pour la fin du mois d'octobre 2024. En effet, le courriel adressé le 26 juillet 2024 n'a pas été suivi d'une confirmation par courrier. En outre, il ressort du courrier de résiliation du 9 septembre 2024 que l'avocate de l'employé a contesté la validité de la résiliation du 26 juillet 2024. Enfin, l'employé a encore fourni des prestations de travail, à tout le moins jusqu'au 2 octobre 2024, comme en témoigne l'échange de courriels du 2 octobre 2024 entre la recourante et l'employé. Quoi qu'il en soit des raisons, il ressort de ces différents éléments que les parties se sont accordées sur le fait que le courriel du 26 juillet 2024 ne constituait pas une résiliation des rapports de travail. En revanche, la lettre de licenciement du 9 septembre 2024 a formellement mis fin à ceux-ci pour le prochain terme légal et contractuel à savoir le 31

octobre 2024, étant précisé que l'employé a touché son salaire jusqu'à cette date.

Toutefois, quand bien même le licenciement a été valablement signifié le 9 septembre 2024 seulement, soit trois jours après la décision du 6 septembre 2024, il ne peut en être déduit, comme le voudrait la recourante, que celle-ci doit « simplement être annulée ». En effet, la décision en question a fait l'objet d'une procédure d'opposition. Or l'opposition est une procédure tendant à ce que l'autorité qui a déjà statué rende une nouvelle décision qui se substituera à la première. La décision sur opposition remplace alors la décision initiale (ATF 133 V 50 consid. 4.2.2) et devient, en cas de recours à un juge, l'objet de la contestation de la procédure judiciaire (cf. ATF 125 V 413 consid. 2). La recourante ne peut donc pas conclure à l'annulation de la décision puisque la décision sur opposition l'a remplacée et peut, seule, faire l'objet du recours devant la Cour de céans. Pour le surplus, l'autorité doit se fonder sur les faits tels qu'ils sont établis au jour où elle rend sa décision sur opposition, si bien qu'elle peut – et doit – tenir compte des faits qui sont postérieurs à la décision de base. En l'occurrence, lorsque l'intimée a rendu sa décision sur opposition le 30 avril 2025, l'employé avait bien été licencié si bien qu'elle pouvait tenir compte de ce fait dans son analyse. Enfin, quelle que soit la date retenue pour le licenciement – le 26 juillet 2024 ou le 9 septembre 2024 – il est intervenu avant la fin de la durée minimale du contrat à laquelle s'était engagée la recourante.

4. Dès lors, il convient d'examiner si la recourante peut se prévaloir de justes motifs à la résiliation du contrat de travail.

a) A teneur de la lettre de résiliation du 9 septembre 2024, la recourante ne considérerait pas, dans un premier temps, qu'il existait un juste motif de résiliation immédiate, puisqu'elle a mis un terme au contrat de travail en respectant le délai de congé ordinaire d'un mois. Le courrier renvoie aux motifs exposés oralement le 26 juillet 2024. On ignore la teneur de cet entretien. Toutefois, contactée par le F._____ Travail (F._____) du canton du S***, la recourante a exposé les motifs qui ont été résumés

dans un courriel du 9 août 2024. Il en ressort que l'employé utilisait d'anciennes méthodes de travail qui causaient une certaine perte de temps et d'efficacité. Les méthodes employées par le nouveau responsable de formation – le formateur précédant étant tombé malade peu après l'arrivée de l'employé – avaient apparemment moins convenu à l'assuré, avec l'installation d'un climat de travail plus compliqué. L'employé et son formateur avaient eu plusieurs rencontres afin d'évoquer ce qui ne convenait pas lors desquelles le ton était parfois monté. L'employé n'avait pas réussi à s'adapter aux exigences de l'employeur et l'entreprise avait perdu quelques mandats. Selon les retours, les méthodes proposées ne convenaient pas et des clients allaient voir ailleurs. Ces motifs ont encore été complétés et développés dans un courrier de la recourante du 6 novembre 2024, en réponse aux questions de l'ORP. Il en ressort principalement que la décision de mettre un terme au contrat de travail était motivée par les difficultés de l'employé d'adhérer aux méthodes de travail de la recourante qu'il remettait systématiquement en cause. Il sollicitait fréquemment ses collègues pour obtenir des informations ou documents auxquels il avait déjà accès à distance, et ceci malgré des explications précises et explicites qu'il pouvait obtenir en s'adressant au chef de projet. De plus, malgré des explications claires et répétées parfois suivies de demandes de corrections, qui n'étaient toutefois pas complètement effectuées, les travaux fournis par l'employé nécessitaient souvent encore des corrections et des réalignements. Tel avait été en particulier le cas lors de la finalisation demandée par l'employeur d'un projet de dépliants pour un parti politique où, bien qu'il eût bénéficié du soutien d'une collègue pour l'aider à corriger ses erreurs, l'employé avait rendu un second fichier avec des erreurs persistantes, notamment de dates. Ainsi, la qualité des travaux fournis n'était pas assurée par l'employé. Cette situation avait entraîné des pertes de temps notables affectant l'efficacité et le rythme de l'ensemble des projets. Par ailleurs, l'employé avait commencé à enregistrer ses heures de travail sur un outil de gestion sans vérifier qu'il était connecté à l'agence et en y créant des dossiers sans s'assurer de leur accessibilité aux autres membres de l'équipe, situation qui avait causé une perte des heures saisies ce qui rendait plus ardu le suivi du temps de travail et des tâches effectuées. Il lui était encore reproché

d'adopter un comportement récurrent, à savoir qu'il ne suivait pas les consignes données et agissait souvent de manière indépendante, en dépit de demandes explicites et répétées. Cela avait été le cas lors d'un contact pris par courriel avec un partenaire de l'entreprise alors que l'employé avait pour consigne répétée de contacter le service administratif de ce partenaire par téléphone afin d'obtenir l'accès à des fichiers d'illustration nécessaires pour un client. Par ailleurs, une attitude inappropriée lui avait été reprochée lors de deux entretiens avec des clients. Lors d'une interview filmée, il avait fait un commentaire déplacé sur la femme d'un client en présence du fils de ce dernier. En présence d'un autre client, l'employé avait arraché des brochures des mains de son chef d'un projet, puis les avait jetées au sol en affirmant qu'il connaissait son travail. Selon la recourante, l'inadéquation entre les méthodes de travail, héritées de pratiques antérieures, ne s'adaptaient plus aux exigences actuelles des agences comme la sienne, les méthodes ayant évolué, demandant désormais agilité et réactivité. Cette situation avait non seulement coûté du temps mais également des ressources financières à la recourante dès lors que plusieurs projets de l'employé avaient dû être en grande partie retravaillés, que les retards accumulés avaient dû être compensés et qu'une grande partie des travaux confiés à l'employé avait nécessité d'être reprise pour les aligner avec les attentes des clients et les exigences de qualité de l'agence.

b) Les motifs invoqués à l'appui de la résiliation des rapports de travail ne constituent pas des manquements particulièrement graves justifiant un licenciement immédiat.

En premier lieu, on notera que la recourante a souligné, dans son entretien avec le service valaisan, que l'employé disposait d'excellentes compétences, qu'il s'était rapidement adapté au travail demandé et de manière consciencieuse, le problème résidant dans le fait qu'il travaillait selon d'anciennes méthodes, la plupart des griefs formulés découlant essentiellement de ce point. Par ailleurs, la recourante a relevé dans le courrier du 6 novembre 2024 (cf. point 2) que la décision de fin de contrat n'avait pas été motivée par un événement précis, mais par une accumulation de difficultés dans la collaboration et une inadéquation entre

ses méthodes de travail, les valeurs et les attentes de l'employeur. Au fil du temps, ces divergences avaient affecté la cohésion de l'équipe et la fluidité de certains projets ainsi que l'équilibre relationnel avec les clients, ce qui avait justifié de mettre fin à la collaboration. On peut en déduire qu'elle a elle-même admis qu'il n'existait pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO au licenciement. Elle avait, par ailleurs, conscience que de justes motifs n'existaient pas dans la mesure où elle a indiqué au service valaisan qu'elle était prête à rembourser les allocations d'initiation au travail si nécessaire.

Cela étant, les difficultés organisationnelles engendrées par l'arrêt pour cause de maladie soudain du collaborateur de la recourante chargé de former l'employé ne relèvent pas du fait de l'employé, mais d'un facteur de nature conjoncturelle indépendant de sa volonté.

Les insuffisances liées à la qualité et au rendement fourni par l'employé, le manque d'adaptabilité ainsi que les demandes répétées de soutien auprès d'autres collaborateurs et les difficultés en lien avec l'usage des outils informatiques ne représentent pas des manquements graves pouvant conduire à une résiliation immédiate, étant précisé que les allocations d'initiation au travail sont précisément là pour permettre à l'employé de se former avant d'être pleinement opérationnel.

L'attitude inappropriée lors d'un entretien avec des clients ou l'attitude irrespectueuse envers son supérieur ne procède que d'une allégation de la recourante. A cet égard, elle n'a produit aucun document établissant que l'employé aurait fait l'objet d'un avertissement écrit s'agissant de ces incidents. Ils ne peuvent, à eux seuls, justifier un licenciement immédiat. Quoi qu'il en soit, si l'attitude de l'employé avait été considérée comme un juste motif de licenciement immédiat, celui-ci aurait dû être invoqué dès sa connaissance. En l'absence de réaction immédiate, cette circonstance ne peut plus justifier un renvoi immédiat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 127 III 310 consid. 4b ; 97 II 142 consid. 2a ; TFA C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 4.2 et les références citées).

La recourante reproche encore à l'employé de n'avoir pas suivi ses instructions, de manière répétée, agissant souvent de manière indépendante. Là encore, les quelques incidents décrits par la recourante ne sont pas des manquements particulièrement graves au point que l'on doit considérer que ne peut être exigée la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. On en veut pour preuve que la recourante a encore confié des tâches à l'employé durant le délai de congé (cf. échange de courriels du 2 octobre 2024).

La recourante soutient, de manière plus générale, dans ses écritures devant la Cour de céans, que les manquements reprochés à l'employé constitueraient un juste motif de licenciement en raison de leur répétition. On rappellera que, selon la jurisprudence, lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. *supra* consid. 2d).

Or on ignore la teneur de l'entretien du 26 juillet 2024 que la recourante voudrait voir qualifié d'avertissement. On doit dès lors considérer que la résiliation des rapports de travail est intervenue, en tout état de cause, en l'absence de tout avertissement écrit, aucune pièce n'ayant été produite à ce sujet, de sorte que l'employé ne s'est pas vu offrir par la recourante la possibilité d'améliorer ses prestations, d'autant moins qu'il a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 7 août au 6 septembre 2024 et qu'il a été licencié dès le 9 septembre 2024. En l'absence d'avertissement formel établi, les manquements répétés reprochés à l'employé ne peuvent constituer un juste motif de licenciement au sens de l'art. 337 CO.

c) Au vu de l'ensemble de ce qui précède, il y a lieu de retenir que les motifs de licenciement invoqués par la recourante ne constituent pas des justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

d) La recourante n'a ainsi pas respecté les conditions posées à l'octroi des allocations d'initiation au travail lorsqu'elle a licencié l'employé avant le terme de la durée minimale du contrat de travail à laquelle elle

s'était engagée, sans pouvoir se prévaloir de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. A cela s'ajoute encore que, contrairement à l'engagement qu'elle avait pris en signant la demande d'allocations d'initiation au travail, elle n'a pas pris contact avec l'ORP lorsqu'elle a rencontré des difficultés avec l'employé, ni d'ailleurs avant de le licencier. Aussi, c'est à juste titre que l'intimée a confirmé l'annulation de la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail du 2 février 2024.

5. La recourante a requis son audition afin d'établir la date de résiliation des rapports de travail. Sa version ayant été retenue aux termes du présent arrêt, la mesure d'instruction requise devient superflue.

6. a) En définitive, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la Cour des assurances sociales
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 30 avril 2025 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La présidente :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Maxime Gloor, pour A. _____ SA,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO),

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).

Le greffier :