

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 4 octobre 2016

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique
Greffier : M. Germond

Cause pendante entre :

D._____ SA, à [...], recourante, représentée par CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, à Lausanne,

et

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

Art. 337 CO ; 61 let. c LPGA ; 65 ss LACI ; 90 al. 3 et 4 OACI

E n f a i t :

A. U._____ (ci-après : l'assuré), né en [...], s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de placement (ORP) de [...]. Sollicitant les prestations du chômage, il a bénéficié de l'ouverture par la caisse de chômage A._____ d'un délai-cadre d'indemnisation de deux ans dès le 2 juin 2014.

Le 5 février 2015, l'assuré a été engagé, dès le 1^{er} mars suivant et pour une durée indéterminée, en qualité de responsable commercial à plein temps par la société D._____ SA (ci-après : l'employeur ou la recourante), sise à [...]. Le but de cette entreprise, selon inscription au Registre du Commerce (RC), consiste en l'importation, l'exportation, l'achat, la vente et la distribution de systèmes d'aspirateurs centralisés et intégrés. Son administration se compose de : A.W._____ (administrateur président, avec signature individuelle), B.W._____ (administrateur) et C.W._____ (administratrice). Le contrat de travail de l'assuré prévoyait en particulier un temps d'essai de trois mois (cf. art. 4 "Durée des rapports de travail" du contrat du 5 février 2015).

Le 9 février 2015, l'assuré et l'employeur ont présenté à l'ORP un formulaire "Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT)" en faveur de U._____, pour la période du 1^{er} mars au 19 août 2015. La demande précisait qu'elle était motivée par l'objectif du directeur de D._____ SA de déléguer la charge de la gestion et la vente des installations d'aspiration dans le domaine industriel via le transfert de ses connaissances à l'assuré. Malgré ses formations et expériences dans la technique du bâtiment, celui-ci nécessitait un "encadrement et une formation importante" pour maîtriser et connaître ce domaine très spécifique et il devait bénéficier en outre d'"un rapport de collaboration parfaitement adapté" aux exigences du poste. Cette formule de demande prévoyait notamment ce qui suit :

"4. L'employeur s'engage à

- initier l'assuré(e) au travail dans son entreprise selon le plan de formation établi d'entente avec l'Office régional de placement (ORP),
- 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 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,
- également informer l'autorité compétente si le contrat de travail est modifié,
- verser à l'assuré(e) le salaire convenu mensuellement et établir les décomptes selon les instructions de la caisse de chômage compétente; cette dernière versera les allocations sur la base desdits décomptes,
- déduire du salaire convenu le montant dû par le travailleur pour les assurances sociales (AVS/AI/APG/AC/AA; pour la PP, uniquement si le salaire touché, calculé pour un an, n'est pas inférieur au salaire minimum soumis obligatoirement à la LPP) et le verser, avec sa propre part, à la Caisse de compensation AVS ou à la caisse de pension,
- présenter à l'ORP, trois mois après la fin de la mesure, le rapport d'activité relatif au déroulement et aux résultats de l'initiation,

⊙ **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 n° [...] du 20 février 2015, l'ORP de [...] a alloué les allocations d'initiation au travail (AIT) requises, à raison de 6'249 fr. 95 (représentant 60% du salaire total) pour les mois de mars et avril 2015, puis 4'166 fr. 65 (représentant 40% du salaire total) en mai et juin 2015, 2'083 fr. 30 (représentant 20% du salaire total) en juillet 2015 et 1'319 fr. 45 (représentant 20% du salaire total) pour la période du 1^{er} au 19 août 2015. Dans sa motivation, la décision précisait notamment ce qui suit :

“Conditions

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).

2. 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. L'office régional de placement (ORP) devra être informé sans délai de toute modification ou résiliation du contrat de travail. [...]"

Par lettre du 3 août 2015 signée de la plume de son directeur A.W._____, D._____ SA a résilié le contrat de travail de U._____ avec effet au 30 septembre 2015. Sans en indiquer pour autant les motifs, l'employeur a libéré sur le champ l'intéressé de son obligation de travailler.

Dans un courrier du 5 août 2015 adressé à son conseiller ORP à la suite d'un entretien le jour précédent, l'assuré a notamment indiqué ne jamais avoir pu s'occuper du secteur industriel pour lequel il avait été engagé, contrairement aux engagements répétés de son supérieur A.W._____. Il ajoutait n'avoir suivi aucune formation relative au domaine industriel compte tenu du fait qu'il lui avait été demandé, dès son entrée en fonction, de se charger du département résidentiel, puis de former en juillet 2015 le nouveau vendeur engagé le 29 juin 2015 pour ce même secteur. Concernant les rapports avec ses collègues de travail, l'assuré précisait ceci:

"Je n'ai reçu aucune remarque ni plainte durant toute la période de mon engagement auprès de la société D._____ SA venant de la part de mes collègues ni de la part de la Direction."

Par email du 6 août 2015, le directeur de D._____ SA a répondu comme il suit à l'interpellation du 4 août 2015 du conseiller ORP de l'assuré visant à préciser les circonstances du licenciement :

"Bonjour Monsieur T._____,

Comme demandé, voici le rapport.

Devons-nous également vous transmettre une version par courrier postal ?

Nous sommes navrés que cela se soit passé comme cela avec M. U._____ et nous espérons sincèrement qu'il puisse trouver un cadre qui lui corresponde mieux.

Très bonne journée."

En pièce jointe à ce courriel, figurait le formulaire "Rapport d'activité relatif à l'initiation au travail" complété, daté et signé le 6 août 2015 par l'employeur. Il y est indiqué comme motif de résiliation "incompatibilité avec le reste du personnel", que le plan de formation n'a pas pu être suivi comme prévu et que les objectifs d'initiation n'ont pas été atteints. Il y est mentionné la remarque suivante :

"Nous aurions vraiment souhaité poursuivre la collaboration avec M. U._____ mais cela n'était malheureusement pas possible pour les raisons invoquées."

D._____ SA précisait par ailleurs dans ce même formulaire que la date effective de la fin des rapports de travail était le 30 septembre 2015 mais qu'au vu des circonstances, l'employé avait toutefois été libéré immédiatement de son obligation de travailler.

Par décision n° [...] datée du 6 novembre 2015, adressée le 18 novembre 2015 à l'assuré et en copie à D._____ SA, l'ORP de [...] a annulé la décision d'octroi des AIT du 20 février 2015 au motif que l'employeur avait résilié le contrat de travail avant l'échéance du délai de trois mois depuis la fin de la période d'initiation et sans invoquer de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). L'ORP a également invité la caisse de chômage à statuer en matière de restitution des allocations versées du 1^{er} mars au 19 août 2015 d'un montant total de 24'235 fr. 95.

Le 11 janvier 2016, D._____ SA, par CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA, s'est opposée à la décision précitée en demandant son annulation. En substance, l'employeur a allégué que durant la semaine du 27 au 31 juillet 2015, alors que le

directeur était en vacances à l'étranger, l'assuré avait radicalement changé d'attitude sur son lieu de travail se montrant insultant et injurieux envers ses collègues et critiquant la société de manière générale tant à l'interne qu'à l'externe, ceci en violation de son devoir de fidélité au sens de l'art. 321a CO. Il ajoutait que l'assuré avait cherché à monter les employés les uns contre les autres, qu'il avait déstabilisé un employé engagé depuis peu et qu'il avait détruit des documents importants ce qui avait été découvert début août 2015. En raison du fait qu'il était à l'étranger, le directeur n'avait pas été en mesure d'agir en temps utile et résilier le contrat avec effet immédiat. C'est ce contexte factuel qui aurait débouché sur la résiliation ordinaire signifiée à son retour le 3 août 2015 avec la libération sur le champ de l'obligation de travailler de l'assuré. D._____ SA ne contestait pas au demeurant avoir eu connaissance de la condition résolutoire qui excluait une résiliation ordinaire jusqu'à trois mois après la fin de la mesure d'initiation au travail. L'employeur a indiqué à cet égard que la demande de restitution est une possibilité et non une obligation faite à l'ORP à qui il incombe de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas particulier. Or, le "comportement hautement nuisible" de l'assuré était de nature à entraîner la résiliation immédiate de ses rapports de travail de sorte que la restitution des AIT ne se justifierait pas en l'espèce.

Le 14 janvier 2016, le Service de l'emploi Instance juridique chômage (ci-après : le SDE ou l'intimé) a informé l'employeur de l'enregistrement de son opposition et qu'une décision suivrait dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de son instruction complémentaire, le SDE a notamment recueilli les documents suivants concernant U._____ de la part de la caisse de chômage A._____ :

- un courrier recommandé du 30 octobre 2015 de mise en demeure de payer un montant total de 15'673 fr. 60 adressé par l'assuré à son ancien employeur en lien avec le règlement par ce dernier du salaire d'octobre

2015, compte tenu d'une période de protection ce mois-là pour cause de maladie, et l'indemnisation du solde des jours de vacances ;

- le formulaire "Attestation de l'employeur" complété le 5 novembre 2015 par D._____ SA, qui ne contient en particulier aucune indication sur les causes du licenciement ;

- un courrier du 13 novembre 2015 à la caisse dont il ressort le motif "Incompatibilité de personne" invoqué par l'employeur pour justifier la résiliation intervenue ;

- une convocation du 16 novembre 2015 au Tribunal régional du [...] et du [...] en vue d'une audience de conciliation prévue le 17 décembre 2015 entre U._____ (partie demanderesse) et D._____ SA (partie défenderesse), ensuite d'une requête du 9 novembre 2015.

Par décision du 30 mars 2016, le SDE a rejeté l'opposition et confirmé la décision de l'ORP de [...] du 6 novembre 2015. Il a constaté en substance que la notification de la résiliation ordinaire le 3 août 2015 pour le terme du 30 septembre suivant l'avait été après le temps d'essai mais encore pendant la mesure d'initiation de sorte qu'elle n'était envisageable que pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, ce qui faisait défaut en l'occurrence. Le délai de congé d'un mois appliqué démontrait selon l'autorité, l'absence d'un événement propre à détruire irrémédiablement les rapports de confiance. S'ajoutait à cela, qu'à teneur de l'attestation de l'employeur complétée le 5 novembre 2015, l'opposante n'avait pas mentionné de motifs à l'appui de sa résiliation au 30 septembre 2015. Ce n'était que dans un courrier du 13 novembre 2015 à la caisse de chômage que l'employeur avait motivé la résiliation par la mention "Incompatibilité de personne", tel que mentionné par ailleurs dans le rapport d'activité relatif à l'initiation au travail du 6 août 2015. L'argument relatif à l'absence du directeur n'autorisait pas une appréciation différente dans la mesure où, selon la jurisprudence applicable, la condition de l'immédiateté d'un licenciement pour juste motif aurait pu être satisfaite. C'est dès lors sciemment que l'employeur avait renoncé à se prévaloir d'un licenciement

immédiat. Le SDE a estimé qu'à l'aune du dossier constitué et de l'instruction menée auprès de la caisse de chômage, l'opposante avait échoué à démontrer un comportement fautif de la part de l'assuré, ce dernier n'ayant de surcroît pas été suspendu pour un chômage imputable à faute après la fin des rapports de travail. Enfin, en mentionnant dans son rapport du 6 août 2015 que le plan de formation n'avait pas pu être suivi comme prévu et que les objectifs de l'AIT n'avaient pas été atteints, l'employeur confirmait les indications du 5 août 2015 de l'assuré dont il ressort que les objectifs n'avaient pas pu être atteints sans faute de sa part. Finalement, D. _____ SA avait résilié sans juste motif le contrat après l'échéance du temps d'essai mais durant la période d'initiation au travail.

B. Par acte de recours de son conseil déposé le 2 mai 2016 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, D. _____ SA a conclu avec dépens, principalement à l'annulation de la décision sur opposition litigieuse et à la constatation qu'elle n'est pas tenue à restitution des AIT octroyées. Subsidiairement, elle a conclu au renvoi du dossier de la cause à l'intimé pour complément d'instruction puis nouvelle décision. Elle concède en premier avoir eu connaissance de l'impossibilité de résilier les rapports de travail avant la fin de la mesure et jusqu'à trois mois après l'initiation sans justes motifs. Elle estime néanmoins que la demande de restitution pour le cas de résiliation sans justes motifs au sens de l'art. 337 CO est une possibilité et non pas une obligation faite à l'ORP, tenu d'examiner les circonstances particulières pour se déterminer. Or tel n'aurait pas été le cas en l'espèce. A suivre la recourante, l'assuré occupait une "position importante" car en contact direct avec la clientèle, de sorte que son comportement quelques mois seulement après ses débuts était "gravement nuisible" tant à l'interne qu'à l'externe pour la société. Cette attitude l'était en violation de son devoir de fidélité au sens de l'art. 321a CO. Les offenses et insultes adressées à ses collègues, les injures envers son directeur et ses critiques à l'attention de la clientèle, qui ont engendré de surcroît un temps considérable à D. _____ SA pour rétablir l'ordre des choses, constitueraient des manquements particulièrement graves aptes à conduire à la résiliation immédiate des

rapports de travail. La dénonciation du contrat de manière ordinaire pour le 30 septembre 2015 s'expliquerait par le risque important qu'une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs soit considérée comme tardive. Outre que le licenciement repose aussi sur des faits antérieurs (destruction de documents importants), l'essentiel se serait déroulé du 27 au 31 juillet 2015, semaine durant laquelle le directeur était absent de son poste en raison de vacances. Or, c'est précisément cette absence qui expliquerait le congédiement intervenu qu'au début août 2015 avec la libération immédiate pour l'assuré de son obligation de travailler, cette décision incombant au directeur sans qu'il ne puisse être mis fin aux rapports de travail avec effet immédiat en son absence. D._____ SA n'aurait donc pas eu d'autre choix que celui d'agir par le biais d'une résiliation ordinaire étant précisé que ce faisant, elle a par la suite été contrainte de verser les salaires d'août à octobre 2015 à U._____. La recourante conteste se voir reprocher par l'autorité d'avoir sciemment renoncé à se prévaloir d'un licenciement immédiat. Elle réfute également la véracité des propos du 5 août 2015 de l'assuré. Elle prétend au contraire l'avoir formé tant dans le secteur résidentiel qu'industriel étant précisé que seulement après quelques semaines passées par celui-ci dans le département résidentiel, un nouveau vendeur a été engagé pour lui permettre de se consacrer au secteur industriel, le directeur l'accompagnant aux rendez-vous clientèle pour sa formation. Cela précisé, l'autorité d'opposition n'était pas fondée à retenir l'inexistence d'événements propres à détruire de façon irrémédiable les rapports de confiance en faisant prévaloir la version de l'assuré sur celle de son ancien employeur et en renonçant à de plus amples mesures d'instruction. La recourante observe que c'est par ailleurs à tort que l'intimé a constaté que ce n'est que le 13 novembre 2015 qu'elle a motivé le licenciement par une incompatibilité de personne, dite indication ressortant déjà du rapport d'activité complété par ses soins le 6 août 2015.

Dans sa réponse du 30 mai 2016, le Service de l'emploi Instance juridique chômage a conclu au rejet du recours ainsi qu'au maintien de la décision querellée, à laquelle il se réfère pour le surplus. Il précise quant à la forme ne pas avoir statué sur la demande de restitution

des AIT octroyées, question qui relève de la caisse de chômage A._____, de sorte que la conclusion y relative s'avère être irrecevable. Sur le fond, l'intimé maintient que le motif d'une incompatibilité de l'assuré avec le reste du personnel ne constitue pas un motif soudain et n'est pas propre en soi à rompre irrémédiablement les rapports de confiance entre les parties. Il s'estime en conséquence fondé à retenir l'échec de la recourante à démontrer l'existence de justes motifs. Le SDE ajoute qu'en ce qui concerne le délai de réaction pour résilier les rapports de travail de manière immédiate, des circonstances peuvent le prolonger jusqu'à cinq jours ouvrables (une semaine) pour permettre à une personne morale de recueillir l'approbation des organes compétents.

En réplique du 18 août 2016, maintenant ses conclusions antérieures, la recourante a notamment requis, à titre de mesures d'instruction, l'audition de quatre témoins ayant travaillé avec l'assuré et potentiellement présents lors des faits ayant conduit à son licenciement.

Dans sa duplique du 1^{er} septembre 2016, l'intimé a derechef conclu au rejet du recours et au maintien de la décision attaquée.

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 à l'assurance-chômage sous réserve de dérogations expresses (cf. art. 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 sont sujettes à recours (cf. art. 56 al. 1 LPGA) devant le tribunal des assurances compétent, à savoir celui du canton auquel appartient l'autorité qui a rendu la décision attaquée (cf. art. 100 al. 3 LACI et art. 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS

837.02]). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (cf. art. 60 al. 1 LPGA).

b) S'agissant de la conclusion tendant à ce qu'il soit constaté que la recourante n'est pas tenue à restitution des AIT octroyées, on rappellera qu'en vertu du principe de l'unité de la procédure, l'autorité de recours ne peut statuer que sur des points que l'autorité inférieure a examinés. Ainsi, l'objet du litige ne peut s'étendre à des éléments qui ne sont pas compris dans l'objet du recours. Il s'ensuit que l'autorité de recours ne peut examiner et juger, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 131 V 164 consid. 2.1, 125 V 413 consid. 1, 119 Ib 33 consid. 1b et les références citées). C'est pourquoi les conclusions qui vont au-delà de l'objet du litige sont irrecevables (TF 2C 669/2008 du 8 décembre 2008 consid. 4.1; TAF B-8243/2007 du 20 mai 2008 consid. 1.4 et les références citées; MEYER / VON ZWEHL, L'objet du litige en procédure administrative, *in* : Mélanges Pierre MOOR, Berne 2005, p. 439).

Par sa décision sur opposition du 30 mars 2016, qui détermine l'objet de la contestation, l'intimé a uniquement confirmé l'annulation de la décision d'octroi des AIT sans se prononcer sur la restitution de ces prestations, question qui ne relève au demeurant pas de sa compétence mais incombe à la caisse de chômage de l'assuré. La conclusion de la recourante tendant à ce qu'il soit constaté qu'elle n'est pas tenue à restitution des AIT octroyées est donc irrecevable.

c) Pour le surplus, le recours a été formé en temps utile, compte tenu des fêtes pascales 2016 (cf. art. 38 al. 4 let. a LPGA), et dans le respect des formalités prévues par la loi (cf. art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable et qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

d) La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente pour statuer (cf. art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr. au vu du montant total de 24'235 fr. 95 d'allocations d'initiation au travail versées sur la période du 1^{er} mars au 19 août 2015, la présente cause relève de la compétence d'un membre de la Cour, statuant en tant que juge unique (cf. art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. Le litige porte sur la confirmation par l'intimé de la révocation par l'ORP de la décision d'octroi des allocations d'initiation au travail, du 20 février 2015, en raison de la violation par l'employeur, soit la recourante, des engagements pris lors de la demande d'AIT. Il lui est reproché en l'occurrence, la résiliation du contrat de travail de l'assuré avant la fin de sa période d'initiation sans qu'il n'existe de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

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, 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).

b) 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 et ce même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. 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 des allocations d'initiation au travail. La restitution est admissible en regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé; il s'agit également d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 42 consid. 2a et les références citées). 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 (TFA C 55/2004 du 16 février 2005 consid. 3).

4. a) 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).

b) Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 et 127 III 310 consid. 4b; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, *in* : SJ 2013 I 65).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié, s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (TF 4A_236/2012 du 2 août 2012).

5. a) Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par le principe inquisitoire, qui veut que les faits pertinents de la cause soient établis d'office par le juge. Cette règle n'est pas absolue. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de leur affaire. Cela comporte en partie l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi la partie concernée s'expose à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 130 I 180 consid. 3.2, 125 V 193 consid. 2 et les arrêts cités).

b) L'assureur social – et le juge des assurances sociales en cas de recours – doit examiner de manière objective tous les moyens de preuve, quelle qu'en soit la provenance, puis décider si les documents à disposition permettent de porter un jugement valable sur le droit litigieux. Le juge apprécie librement les preuves, sans être lié par des règles formelles, en procédant à une appréciation complète et rigoureuse de celles-ci (art. 61 let. c LPGA).

Le juge fonde généralement sa décision sur des 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. En droit des assurances sociales, il n'existe pas de principe selon lequel le juge ou l'administration devrait, en cas de doute, statuer en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

6. a) En l'espèce, la recourante a résilié le contrat de travail en date du 3 août 2015, avec effet au 30 septembre 2015, en libérant

U._____ de son obligation de travailler dès le 3 août 2015. La résiliation est ainsi intervenue durant la mesure d'initiation au travail qui prenait fin le 19 août 2015. D._____ SA a mis fin aux rapports de travail en invoquant des manquements particulièrement graves ("comportement hautement nuisible") de la part de son ex-employé constitutifs, selon elle, de justes motifs aptes à conduire à une résiliation immédiate. Le licenciement n'aurait toutefois pas pu se faire immédiatement compte tenu de l'absence du directeur durant l'essentiel des faits qui se seraient déroulés durant la semaine du 27 au 31 juillet 2015. A la suivre, la recourante n'aurait ainsi pas eu d'autre alternative que d'agir par la voie d'une résiliation ordinaire le jour du retour de son directeur avec l'inconvénient pour elle, dans un second temps, d'avoir dû verser les salaires d'août à octobre 2015 à U._____.

Les parties concordent en premier lieu sur le constat selon lequel les objectifs d'initiation n'ont pas pu être atteints.

L'employeur se prévaut d'un cumul de manquements de la part de l'assuré s'agissant de ses obligations sur la durée, dont en particulier la destruction de documents importants prétendument découverte qu'en août 2015, auquel s'ajoute un changement radical de comportement (insultant et injurieux envers ses collègues et critiquant la société qui l'employait de manière générale tant à l'interne qu'à l'externe) survenu durant la dernière semaine de juillet 2015 en l'absence du directeur de D._____ SA, agissements qui seraient constitutifs de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

L'argument invoqué selon lequel il existait des justes motifs au licenciement mais que celui-ci n'ayant pu être donné immédiatement, il avait été signifié moyennant le respect d'un délai de résiliation ordinaire, ne convainc pas. Le directeur de D._____ SA, A.W._____, dispose seul du droit de signature. De retour en poste le lundi 3 août 2015, soit le premier jour ouvrable suivant la fin des agissements reprochés à l'assuré, après avoir recueilli le jour même les déclarations de ses collaborateurs, il était en mesure de résilier le contrat avec effet immédiat, sans crainte

d'être déchu du droit de se prévaloir de ce motif (cf. consid. 4b *supra*). Encore fallait-il qu'un tel licenciement soit possible sans avertissement préalable (sur cette dernière question, cf. WYLER / HEINZER, Droit du travail, 3e éd. intégralement revue et complété, Berne 2014, p. 571 ss., spéc. p. 595). L'explication supplémentaire selon laquelle l'employeur souhaitait se dispenser de l'inconvénient d'une procédure d'opposition éventuelle, n'y change rien. Quant à l'argument voulant que D._____ SA a finalement dû verser les salaires d'août à octobre 2015 à l'assuré, cela ne change rien non plus au fait qu'en optant le 3 août 2015 pour un licenciement avec effet au 30 septembre suivant, l'employeur a agi sciemment dès lors qu'il avait alors également tout loisir d'opter pour une résiliation immédiate des rapports de travail.

Quoiqu'il en soit et même à supposer que les allégations de la recourante relative au comportement reproché à l'assuré puissent justifier une résiliation pour justes motifs, elles ne sont de toute manière pas établies.

Ce n'est en effet pour la première fois que dans son opposition du 11 janvier 2016, soit après qu'elle ait eu connaissance des motifs retenus par l'ORP dans sa décision de révocation datée du 6 novembre 2015, que la recourante a fait état de justes motifs de licenciement. De tels éléments ne ressortent en effet pas expressément du rapport d'activité du 6 août 2015 ni du courrier adressé le 13 novembre 2013 à la caisse de chômage.

Les allégations de l'employeur sont en contradiction d'une part, avec le maintien des rapports de travail jusqu'au 30 septembre 2015 malgré la libération de l'obligation de travailler signifiée. Si la situation se serait dégradée à un point tel que le prétend la recourante (situation de tension accrue qui s'est manifestée par des gros mots injurieux de la part de l'assuré), on comprend mal que dans son courriel du 6 août 2015 à l'ORP son directeur, A.W._____, souhaite sincèrement que U._____ puisse trouver un cadre qui lui corresponde mieux. Il n'y a aucune explication à une telle empathie soudaine de A.W._____ vis-à-vis de son

ancien employé qui en son absence aurait pourtant injurié son directeur de façon inacceptable en le qualifiant de "trou du cul incapable", traité les secrétaires de la société de "connasses" et affirmé à la clientèle que "D. _____ c'est de la merde". On relèvera avec l'intimé que U. _____ n'a de surcroît pas été sanctionné par sa caisse de chômage au motif de chômage imputable à faute après la fin des rapports de travail. Partant et quoiqu'en dise la recourante, aucun indice au dossier ne vient contredire la version des faits de l'assuré dans ses lignes du 5 août 2015 à l'ORP.

En définitive, D. _____ SA ne peut se prévaloir d'aucun juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail la liant à l'assuré. Elle s'est par ailleurs rendue coupable d'une violation de son devoir d'aviser immédiatement l'ORP en cas de difficultés la conduisant à envisager une résiliation des rapports de travail.

b) Finalement, en résiliant le contrat de travail de U. _____ sans juste motif le 3 août 2015 avec effet au 30 septembre suivant, D. _____ SA n'a pas respecté les conditions d'octroi des AIT figurant expressément dans la décision du 20 février 2015, qu'elle s'était au demeurant engagée à tenir en signant la formule « Demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) » le 9 février 2015. Dès lors, l'ORP, qui avait clairement soumis le versement des allocations d'initiation au travail à la condition résolutoire du respect desdites conditions, était en droit de revenir, avec effet *ex tunc*, sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail.

7. Cela étant, le dossier est complet, permettant ainsi au juge unique de statuer en pleine connaissance de cause. Un complément d'instruction apparaît inutile et la requête d'audition de témoins formulée en ce sens par la recourante le 18 août 2016 doit dès lors être rejetée. Le juge peut en effet mettre fin à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la conviction qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son avis (ATF 134 I 140 consid. 5.3, 131 I 153 consid.

3 et 130 II 425 consid. 2 ; cf. TF 9C_303/2015 du 11 décembre 2015 consid. 3.2 ; 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 5.2 et 9C_748/2013 du 10 février 2014 consid. 4.2.1).

8. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante, assistée des services d'un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts, n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA *a contrario* ; art. 55 al. 1 LPA-VD).

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

- I.** Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** La décision sur opposition rendue le 30 mars 2016 par le Service de l'emploi Instance juridique chômage est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- CAP Compagnie d'Assurance de Protection Juridique SA (pour D._____ SA),
- Service de l'emploi Instance juridique chômage,
- 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 :