

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 23 juin 2015

---

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique  
Greffière : Mme Barman Ionta

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**B.**\_\_\_\_\_, à T.\_\_\_\_\_, recourante,

et

**SERVICE DE L'EMPLOI, INSTANCE JURIQUE CHÔMAGE**, à Lausanne,  
intimé.

---

**Art. 65 LACI ; 337 et 338a al. 2 CO**

## **E n f a i t :**

**A.** Le 25 avril 2014, B.\_\_\_\_\_ a conclu un contrat de travail avec J.\_\_\_\_\_, jusque là inscrite auprès de la Caisse cantonale de chômage, pour l'engager comme comptable fiduciaire dès le 1<sup>er</sup> juin 2014, avec l'indication que « l'employé[e] pourra également se voir confier d'autres tâches et être appelé[e] à intervenir en d'autres lieux » en cas de nécessité. Le contrat de travail était conclu pour une durée indéterminée, prévoyait un temps d'essai d'un mois et le versement d'un salaire mensuel brut de 7'400 francs.

Le 15 mai 2014, B.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ ont adressé à l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) un formulaire intitulé « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) ». Il y était indiqué que l'initiation au travail d'J.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistance comptable à 100% se déroulerait du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2014, que le salaire mensuel contractuel brut pendant l'initiation serait de 7'400 fr., part au 13<sup>e</sup> salaire incluse, et que le salaire mensuel contractuel brut après l'initiation serait également de 7'400 francs. Par la signature de ce formulaire, l'employeur prenait un certain nombre d'engagements, notamment les suivants :

« 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,

[...]

▲ 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. »

Le 20 mai 2014, l'ORP a rendu une décision relative aux allocations d'initiation au travail, acceptant la demande de B.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2014, sous réserve du respect du contrat de travail du 25 avril 2014. Le montant total de l'allocation d'initiation au travail pour la période en question s'élevait à 17'760 francs. La rubrique « motivation » de la décision avait la teneur suivante :

« 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 le formulaire "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'art. 337 CO. L'office régional de placement (ORP) devra être informé sans délai de toute modification ou résiliation du contrat de travail [...]. »

Cette décision n'a pas été contestée.

**B.** Par courrier électronique du 9 septembre 2014, B.\_\_\_\_\_ a informé l'ORP que le collaborateur en charge de la formation et du suivi d'J.\_\_\_\_\_ dans l'entreprise était décédé accidentellement le 10 août 2014. Elle ajoutait avoir signifié à l'assurée une « résiliation préventive » le 29 août 2014, ayant constaté, après réflexion, que le poste de travail « n'est plus d'actualité ».

J.\_\_\_\_\_ s'est réinscrite comme demandeuse d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Par nouvelle décision datée du 23 octobre 2014, l'ORP a révoqué sa précédente décision du 20 mai 2014 et refusé la demande d'allocations d'initiation au travail, estimant que l'employeur, en résiliant le contrat de travail en cours de période d'initiation au travail, avait agi de façon contraire aux engagements auxquels il avait souscrit, précisant que le motif invoqué, soit une restructuration de l'entreprise, ne saurait être considéré comme un juste motif au sens de la loi.

B.\_\_\_\_\_, sous la plume de S.\_\_\_\_\_, a adressé le 11 novembre 2014 au Service de l'emploi une opposition dirigée à l'encontre de la décision rendue par l'ORP le 23 octobre 2014, rédigée en ces termes :

« Vous comprendrez mon étonnement lorsque, en accord avec l'un de vos collègues, Monsieur P.\_\_\_\_\_, nous nous étions entendus sur le fait que la résiliation du contrat de travail de Mme J.\_\_\_\_\_ se faisait pour la raison mentionnée soit, le décès accidentel de Monsieur C.\_\_\_\_\_.

Monsieur C.\_\_\_\_\_, directeur de l'agence de Lausanne, avait insisté sur l'engagement de Madame J.\_\_\_\_\_ pour le seconder dans ses tâches et lui promulguer une formation en comptabilité afin de permettre le développement de nos affaires sur le Canton de Vaud.

Avec le décès de Monsieur C.\_\_\_\_\_ en date du 10 août dernier, Madame J.\_\_\_\_\_ s'est retrouvée toute seule au bureau de Lausanne, confrontée à des tâches dont elle ne pouvait assumer personnellement le suivi. Dès lors, vous comprendrez que ne disposant d'aucune aide sur place, il ait été décidé de résilier de façon préventive son contrat de travail en fin août, pour la fin du mois de septembre.

Après discussion avec Monsieur P.\_\_\_\_\_, en l'absence de Madame W.\_\_\_\_\_, ce dernier m'indiquait qu'il comprenait la situation et que d'arrêter au 30 septembre serait la solution la plus simple pour tout le monde. A ce stade, il ne restait que deux mois d'AIT, soit jusqu'au 30 novembre 2014.

Vous trouverez en annexe une copie du mail envoyé à Monsieur P.\_\_\_\_\_ puisqu'après plusieurs jours d'attente d'un appel de la part de Madame W.\_\_\_\_\_, c'est ce dernier qui nous expliquait reprendre le dossier en question.

C'est sur son conseil que nous avons agi ainsi et Madame J. \_\_\_\_\_ était présente lors de toutes nos conversations téléphoniques et échanges de mails.

Sinon, nous aurions évidemment demandé à Madame J. \_\_\_\_\_ de venir travailler en nos locaux de T. \_\_\_\_\_ jusqu'à la fin de la formation AIT.

A ce jour, compte tenu de la situation économique du bureau de Lausanne, nous ne sommes même plus sûrs de continuer notre activité à cette adresse. Nous avons effectivement trouvé une remplaçante à Monsieur C. \_\_\_\_\_ ; cette dernière ne débutera qu'au 1<sup>er</sup> décembre.

Il est évident que dans cette correspondance, vous compreniez la raison pour laquelle Madame J. \_\_\_\_\_ ne travail[le] plus chez nous ; son responsable direct est décédé. Madame J. \_\_\_\_\_ ne peut pas assumer la reprise de ce poste parce qu'elle n'a pas la formation et l'expérience professionnelle requise. »

Le Service de l'emploi, Instance juridique chômage (ci-après : le SDE), s'est prononcé par décision sur opposition du 30 janvier 2015. Il a constaté qu'en résiliant le contrat de travail avec effet au 30 septembre 2014, B. \_\_\_\_\_ avait licencié son employée durant la période d'initiation, mettant fin par elle-même aux conditions d'octroi des allocations d'initiation au travail, précisant que si le décès accidentel de la personne chargée de la mise au courant de l'assurée dans l'entreprise était sans doute de nature à perturber le déroulement de l'initiation au travail, il ne constituait toutefois pas un juste motif de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Par ailleurs, l'allégation de l'employeur quant aux conseils reçus d'un collaborateur de l'ORP pour justifier la résiliation n'y changeait rien, étant souligné que ce n'était que le 9 septembre 2014 que l'ORP avait été informé de dite résiliation. Le SDE a ainsi confirmé la décision de l'ORP du 23 octobre 2014.

**C.** Par acte du 4 mars 2015, B. \_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant implicitement à son annulation, demandant à être dispensé de restituer les allocations d'initiation au travail demandées par décision de restitution du 10 novembre 2014. La recourante expose que le décès subit de C. \_\_\_\_\_ a entraîné la fermeture de l'agence lausannoise pour

laquelle J.\_\_\_\_\_ avait été engagée, qu'il avait été proposé à cette dernière de continuer de travailler auprès de l'entreprise valaisanne mais que l'intéressée ne souhaitait pas que cette solution soit définitive ; il avait ainsi été mis fin aux rapports de travail d'un commun accord avec l'approbation de l'ORP, lequel avait confirmé qu'il s'agissait de la meilleure solution.

Dans sa réponse du 10 avril 2015, l'intimé observe que l'employeur n'était pas C.\_\_\_\_\_ mais B.\_\_\_\_\_, que la recourante n'a informé l'ORP que par courrier électronique du 9 septembre 2014, aux termes duquel la décision de résilier les rapports de travail avait déjà été prise, et qu'il ne ressort pas dudit courrier que la recourante ait cherché à joindre par téléphone la conseillère ORP.

Le 5 mai 2015, la recourante a requis l'audition d'J.\_\_\_\_\_ insistant sur le fait que cette dernière ne souhaitait pas travailler définitivement dans le bureau de T.\_\_\_\_\_ bien que cette solution lui ait été proposée.

**D.** En date du 23 juin 2015 s'est tenue une audience d'instruction au cours de laquelle les parties ont été entendues dans leurs explications. Il a en outre été procédé à l'audition d'J.\_\_\_\_\_ en qualité de témoin ; le compte-rendu de son audition a la teneur suivante :

« J'ai travaillé à partir de juin 2014 et j'ai terminé en septembre 2014. L'entreprise a mis fin aux rapports de travail. Mon directeur direct est décédé suite à un accident et l'entreprise m'a fait part de la situation et du fait qu'elle n'était pas en mesure de me garder. Il s'agissait des motifs de la résiliation de mon contrat de travail. La société ne m'a pas proposé de travailler à T.\_\_\_\_\_ avant de résilier mon contrat de travail. Il y avait une partie de formation à T.\_\_\_\_\_ mais mon rôle était de travailler à Lausanne. Peu de temps après la fin de mon contrat de travail, je sais qu'ils ont dû quitter les locaux de Lausanne. Je me souviens d'un échange téléphonique, également d'un e-mail ; il s'agit de celui du 9 septembre 2014. S'agissant de l'échange téléphonique, je me rappelle que M. P.\_\_\_\_\_ prenait acte de la situation et allait s'en référer auprès d'une personne responsable. Il s'agit d'un entretien téléphonique qui faisait suite à l'e-mail. Je n'ai pas souvenir du contenu complet de cette conversation, en particulier je ne me souviens pas que M. P.\_\_\_\_\_ ait déclaré que c'était la meilleure solution. M. S.\_\_\_\_\_ m'a fait part de la complexité de la situation. Je me rappelle qu'il y a eu un

délai de réflexion et qu'il est possible que durant cette période, M. S. \_\_\_\_\_ ait eu des contacts avec M. P. \_\_\_\_\_. Durant mon activité auprès de B. \_\_\_\_\_, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2014, j'ai travaillé à la fois à T. \_\_\_\_\_ et à Lausanne. M. C. \_\_\_\_\_ travaillait également à T. \_\_\_\_\_ et à Lausanne, mais plus souvent à Lausanne. C'est avec M. C. \_\_\_\_\_ que j'ai négocié mon contrat de travail. A Lausanne, je travaillais dans les bureaux situés au [...]. J'ai fait l'initiation au travail à T. \_\_\_\_\_ durant les premières semaines. Je suis retournée travailler à T. \_\_\_\_\_ quelques jours par la suite pour donner un coup de main durant la période de vacances de plusieurs collaborateurs à T. \_\_\_\_\_. »

## **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 l'assurance-chômage, sous réserve de dérogations expresses (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 sont sujettes à recours (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 (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 (art. 60 al. 1 LPGA).

En l'espèce, le recours a été formé en temps utile et dans le respect des formalités prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), de sorte qu'il est recevable. Il y a donc 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 17'760 francs (cf. décision - révoquée - du 20 mai 2014). 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 procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, 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, laquelle détermine l'objet de la contestation (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 et ATF 130 V 138 consid. 2.1 ; cf. également TF 9C\_195/2013 du 15 novembre 2013 consid. 3.1, 8C\_245/2010 du 9 février 2011 consid. 2 et 8C\_627/2009 du 8 juin 2010 consid. 1.2). 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 et ATF 110 V 48 consid. 4a ; cf. RCC 1985 p. 53).

**b)** Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si c'est à juste titre que les allocations d'initiation au travail ont été révoquées au motif d'une violation des engagements souscrits par l'employeur, compte tenu du licenciement de l'assurée au cours la mesure d'initiation au travail.

On précisera que l'objet de la contestation de la présente procédure judiciaire est circonscrit à la décision sur opposition du 30 janvier 2015. Au terme de son recours, B.\_\_\_\_\_ demande à être dispensée de la restitution des allocations versées, soit sollicite la remise de l'obligation de restituer. Cette demande ressortit toutefois à la Caisse cantonale de chômage, qui a rendu une décision le 10 novembre 2014. 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.

**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). Il s'agit ainsi d'une mesure ayant pour objectif le seul intérêt du travailleur.

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 (cf. 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 (cf. 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.** Il ressort des termes mêmes de la décision de l'ORP du 20 mai 2014 que l'octroi d'allocations d'initiation au travail était soumis à la condition du respect du contrat de travail du 25 avril 2014 et des dispositions et engagements auxquels l'employeur a souscrit en signant le formulaire « confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail », 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 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 -, que les conditions du droit aux allocations d'initiation ne sont plus remplies.

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 consid. 2a). 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 ; Bulletin LACI MMT [Mesures du marché du travail], éd. Janvier 2014, J1 ss, spéc. J27). 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).

Il appert en l'occurrence que la recourante a contrevenu à ses obligations contractuelles découlant du formulaire « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) », signé le 15 mai 2014. En effet, la période d'initiation au travail s'étendait du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2014 ; le temps d'essai étant limité à un mois, la recourante n'était pas en droit de résilier le contrat de travail entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 novembre 2014, et ce jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, soit *in casu* jusqu'au 28 février 2015, sous réserve de présentation de justes motifs conformément à l'art. 337 CO. Toute résiliation ne respectant pas ces conditions pouvait donner lieu à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées. La résiliation des rapports de travail est néanmoins intervenue le 29 août 2014 avec effet au 30 septembre suivant. Or l'employeur s'est engagé, en signant la formule « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) » - laquelle prime tout accord contenant des clauses contraires -, à ne pas résilier, après le temps d'essai d'un mois, le contrat de travail avant la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337

CO, l'ORP devant par ailleurs être informé sans délai de toute modification ou résiliation du contrat de travail. Il convient donc de constater, avec l'intimé, que le contrat de travail a bien été résilié par la recourante avant la fin de la durée minimale de l'engagement de l'assurée, ce que ne conteste au demeurant pas B.\_\_\_\_\_. Cela étant, il s'agit d'examiner si la recourante peut se prévaloir de justes motifs.

**5.** La notion de justes motifs, dans le présent contexte, est la même que celle définie à l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 2a et la référence).

Aux termes de l'art. 337 CO, 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive ; selon 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).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de

travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b ; TF 8C\_818/2011 du 26 janvier 2012).

**6.** En l'occurrence, la recourante a signifié à J.\_\_\_\_\_ une « résiliation préventive » le 29 août 2014 et mis fin au contrat de travail pour le 30 septembre suivant ; la résiliation n'était donc pas d'effet immédiat mais assortie d'un délai de congé d'un mois.

B.\_\_\_\_\_ a mis fin aux rapports de travail en invoquant, comme motif de résiliation anticipée des rapports de travail, le décès accidentel de la personne chargée de la mise au courant de l'assurée dans l'entreprise ; il ne saurait s'agir d'un juste motif au sens où l'entend l'art. 337 CO. On ne saurait par ailleurs se référer par analogie, comme le soutient la recourante, à l'art. 338a al. 2 CO (« décès de l'employeur »). En effet, le contrat de travail n'a pas été conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur pour que celui-ci prenne fin automatiquement à son décès ; le contrat de travail a été conclu entre B.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_, l'employeur n'étant de ce fait pas C.\_\_\_\_\_, mais bien la recourante.

Les déclarations de la recourante, parfois contradictoires entre elles, et les pièces au dossier rendent peu vraisemblable le fait que B.\_\_\_\_\_ aurait reçu l'aval de l'ORP pour mettre fin aux rapports de travail ou le fait que l'assurée ne souhaitait pas travailler à T.\_\_\_\_\_, même temporairement.

S'il paraît probable que l'employeur ait cherché à atteindre à plusieurs reprises la conseillère en personnel d'J.\_\_\_\_\_ à la suite du décès de C.\_\_\_\_\_ le 10 août 2014 et qu'il ait eu des échanges avec P.\_\_\_\_\_, le courriel du 9 septembre 2014 révèle clairement qu'aucune alternative n'a été proposée, tant à J.\_\_\_\_\_ qu'à l'ORP. En effet, ce courriel ne fait que relater les difficultés rencontrées par la société à la suite du décès de son collaborateur et la décision prise par cette dernière le 29 août 2014 de licencier l'assurée pour le 30 septembre 2014. Dans ces circonstances, P.\_\_\_\_\_ n'a fait que prendre acte de la décision de

B.\_\_\_\_\_, sans donner son accord ; il n'avait par ailleurs pas la compétence pour le faire. En effet, dans un courriel du 10 septembre 2014, P.\_\_\_\_\_ écrivait à la coordination des ORP : « Je vous fais suivre ci-dessous l'annonce de licenciement de Mme J.\_\_\_\_\_ actuellement sous AIT. Qu'en pensez-vous ? ».

Par ailleurs, lors de son témoignage, J.\_\_\_\_\_ a confirmé que B.\_\_\_\_\_ ne lui avait pas proposé un poste à T.\_\_\_\_\_ avant de résilier son contrat de travail.

Force est dès lors de constater que les rapports de travail ont été résiliés sans justes motifs. En procédant à cette résiliation avec effet au 30 septembre 2014, B.\_\_\_\_\_ n'a pas respecté les conditions d'octroi des allocations figurant expressément dans la décision du 20 mai 2014, qu'elle s'était au demeurant engagée à tenir en apposant sa signature sur la formule « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail (AIT) » le 15 mai précédent et qui étaient rappelées dans la décision d'octroi du 20 mai 2014. Partant, l'ORP, qui avait clairement soumis le versement des allocations d'initiation au travail à la condition résolutoire (réserve de révocation ; cf. consid. 4 *supra*) du respect desdites conditions était en droit de revenir, avec effet *ex tunc*, sur sa décision d'octroi d'allocations. La requérante était clairement informée, à teneur de sa demande du 15 mai 2014, que le non respect de ces conditions pouvait entraîner la restitution des allocations déjà perçues.

**7.** 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 requérante n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,  
la juge unique**

**prononce :**

- I. Le recours déposé le 4 mars 2015 par B.\_\_\_\_\_ est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 30 janvier 2015 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- B.\_\_\_\_\_
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage
- Secrétariat d'Etat à l'économie

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent 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 :