

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 7 mars 2018

---

Composition : Mme DESSAUX, juge unique  
Greffière : Mme Laurency

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**B.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Me Robert Fox, avocat à Lausanne,

et

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

---

**Art. 65 et 66 LACI ; 90 OACI ; art. 337 CO**

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

**A.** R. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée) s'est inscrite comme demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) le 1<sup>er</sup> février 2016.

Le 24 octobre 2016, elle a été engagée par la société B. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'employeur ou la recourante) en qualité de secrétaire de direction pour une durée indéterminée.

Le 4 novembre 2016, l'assurée et son employeur ont établi une demande d'allocations d'initiation au travail (AIT) pour la période du 24 octobre 2016 au 23 avril 2017. Cette demande mentionnait notamment ce qui suit :

« 4. L'employeur s'engage à [...]

- limiter si possible le temps d'essai à un mois ; A l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié - pendant la période d'initiation et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation - que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Toute résiliation, qui ne respecterait pas ces conditions, peut conduire à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées,
- contacter immédiatement l'ORP en cas de doute quant à l'issue favorable de l'initiation au travail **et avant tout licenciement,**
- en cas de résiliation du contrat de travail, communiquer par écrit les raisons du congé à l'assuré(e) et à l'ORP, »

Par décision du 14 novembre 2016, l'ORP a partiellement admis la demande précitée et alloué les allocations d'initiation au travail pour la période allant du 9 novembre 2016 au 23 avril 2017, en raison du dépôt tardif de la demande. Le montant total des allocations accordées s'élevait à 13'649 fr. 95. La décision rappelait les éléments suivants :

« L'octroi d'allocations d'initiation au travail par l'assurance-chômage est subordonné au respect par l'employeur des dispositions et des engagements auxquels il a souscrit en signant 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).

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. »

L'employeur a résilié les rapports de travail par lettre du 31 mai 2017, remise à l'assurée en même propre, avec effet au 30 juin suivant. La lettre ne mentionnait aucun motif particulier de résiliation.

Selon un courriel interne de l'ORP daté du 10 juillet 2017 et rédigé à la suite d'un entretien téléphonique avec Mme G.\_\_\_\_\_, interlocutrice auprès de la B.\_\_\_\_\_ SA, le service qui employait l'assurée comprenait deux personnes, une assistante médicale et une assistante de direction, soit l'assurée. Vu la démission de l'assistante médicale, l'employeur avait décidé de fusionner les deux postes afin de réduire les coûts du personnel. L'assurée n'ayant pas les connaissances suffisantes au niveau médical, l'employeur ne pouvait pas la garder plus longtemps.

Par décision du 17 juillet 2017, l'ORP a révoqué la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail au motif que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur au cours de la période d'initiation au travail en raison d'une restructuration de l'entreprise, ce qui ne pouvait être considéré comme un juste motif au sens de la loi. Les conditions à l'origine de l'octroi des prestations n'étaient dès lors plus remplies.

Le 18 août 2017, l'employeur s'est opposé à la décision précitée et a conclu à son annulation. Il a invoqué les raisons suivantes pour justifier le licenciement de l'assurée :

« [...] Nous considérons bel et bien avoir été trompés. En effet, les premiers temps se sont bien passés jusqu'au jour où cette personne a devant la majorité de l'équipe fait un malaise perdant subitement toute maîtrise d'elle-même, désorientée et parlant de façon répétitive et peu claire, ce qui nous a obligés à la renvoyer à la maison même si elle ne voulait pas rentrer. Malheureusement après cet épisode, et malgré quelques jours de repos, Mme R.\_\_\_\_\_ a, depuis son retour, perdu toute logique de travail, n'avait plus aucune mémoire, était incapable de gérer son travail de manière

rationnelle à un point que plus personne n'osait ou ne voulait passer par ses services alors qu'une grosse partie de son travail se devait d'être la coordination en général. Nous lui avons parlé une première fois en lui présentant les faits, mais elle n'a pas eu la capacité de réaliser l'ampleur du problème. Nous avons aussi appris lors de cette discussion que cette personne avait déjà fait un Burn Out dans le passé (ce qui nous avait été caché) et je pense qu'il est clair que cet épisode a été une récurrence à ses problèmes de santé antérieurs.

Nous ne comprenons donc pas aujourd'hui pourquoi - au vu du poste de cadre que Mme R. \_\_\_\_\_ a intégré chez nous et au vu des explications détaillées que nous lui avons fournies au départ - cette dernière a pu accepter un tel poste à responsabilité en connaissant ses propres antécédents médicaux.

[...]

Quant à la raison inscrite « restructuration », celle-ci l'a été pour ne pas péjorer les chances de cette personne dans ces nouvelles recherches d'emploi. »

Par décision sur opposition du 6 septembre 2017, le SDE a rejeté l'opposition de l'employeur et confirmé la décision de révocation de l'allocation d'initiation au travail rendue par l'ORP le 17 juillet 2017. Il a considéré en substance qu'en résiliant le contrat de travail le 31 mai 2017 pour le 30 juin suivant, la société B. \_\_\_\_\_ SA n'avait pas respecté les conditions d'octroi de l'allocation d'initiation au travail. Quant aux motifs de résiliation invoqués en procédure d'opposition, à savoir les problèmes de santé de l'assurée, le SDE a estimé que pour autant qu'ils aient été avérés, ils ne constituaient pas des justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de la loi. L'employeur n'avait au surplus pas invoqué de motifs justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail, ni contacté l'ORP avant le licenciement, comme il s'était pourtant engagé à le faire.

**B.** Par acte du 9 octobre 2017, la société B. \_\_\_\_\_ SA, sous la plume de Me Robert Fox, a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal contre la décision sur opposition précitée, en concluant principalement à son annulation et à son renvoi à l'intimé pour nouvelle décision ; subsidiairement à sa réforme, en ce sens que la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail soit maintenue. Dans sa motivation, la recourante a soutenu qu'elle avait licencié l'assurée de manière valable au vu des justes motifs invoqués dans l'opposition, soit en particulier le fait que R. \_\_\_\_\_ avait caché lors de son entretien

d'embauche un élément important qui devait permettre à l'employeur de se forger une opinion au sujet de la personne avec laquelle il s'apprêtait à s'engager contractuellement, à savoir son incapacité à résister au stress. Selon la recourante, si l'assurée avait partagé avec elle ses soucis passés, la société B.\_\_\_\_\_ SA aurait pu reconsidérer son choix, vu l'importance que la résistance au stress revêtait pour elle, et partant elle n'aurait pas engagé R.\_\_\_\_\_. La recourante a ajouté que l'incapacité de l'assurée à exécuter les tâches résultant du contrat de travail, en l'absence de maladie ou d'accident, justifiait également la résiliation des rapports de travail pour justes motifs selon les règles de la bonne foi. La recourante a aussi fait valoir les règles relatives à l'invalidation du contrat pour erreur essentielle ou dol, soit un vice du consentement. Elle a requis l'audition de différents témoins.

Dans sa réponse du 9 novembre 2017, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il a relevé que la recourante n'avait produit aucun document pour établir l'existence de circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, permettraient de renoncer à la poursuite des rapports de travail. Il s'est référé pour le surplus aux motifs de la décision litigieuse.

Répliquant le 8 janvier 2018, la recourante a requis l'audition de plusieurs témoins dans le but de démontrer « l'état de santé et du désarroi » de R.\_\_\_\_\_, qui avait mené à son licenciement. Elle a également sollicité la tenue d'une audience de jugement.

### **E n d r o i t :**

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA, 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale

du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; RSV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2. a)** En tant qu'autorité de recours contre des décisions prises par des assureurs sociaux, le juge des assurances sociales ne peut, en principe, entrer en matière - et le recourant présenter ses griefs - que sur les points tranchés par cette décision ; de surcroît, dans le cadre de l'objet du litige, le juge ne vérifie pas la validité de la décision attaquée dans son ensemble, mais se borne à examiner les aspects de cette décision que le recourant a critiqués, exception faite lorsque les points non critiqués ont des liens étroits avec la question litigieuse (ATF 131 V 164 consid. 2.1 ; 125 V 413 consid. 2c).

**b)** Le litige porte en l'espèce exclusivement sur le principe de la révocation par l'ORP de la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail et non sur leur restitution.

Dans le cas présent, il s'agit donc uniquement de déterminer si la recourante a effectivement résilié le contrat de travail avant l'échéance de la période de trois mois suivant l'initiation, contrairement aux engagements souscrits, sans en informer préalablement l'ORP et sans pouvoir se prévaloir d'un juste motif de licenciement de l'assurée.

**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).

L'allocation d'initiation au travail est une forme de subventionnement salarial versé à l'employeur qui engage un assuré ayant besoin d'une initiation en entreprise ou dont le placement est difficile pour d'autres motifs. Cette allocation, acquittée par la caisse de chômage, couvre la différence entre le salaire effectivement versé par l'employeur et celui, usuel, auquel l'employé pourra prétendre au terme de sa période d'initiation (art. 66 al. 1 et 4 LACI et 90 al. 4 OACI). L'allocation d'initiation au travail est donc un complément salarial versé durant la phase d'initiation, en début de rapport de travail. L'allocation, dont la durée maximale est de douze mois, est dégressive (art. 66 al. 3 LACI ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 1 *ad* art. 65-66 LACI).

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 (TF 8C\_171/2008 du 12 septembre 2008 consid. 2.1), celles-ci sont versées par la caisse de chômage à l'employeur ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI).

**b)** Il résulte de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le versement des allocations d'initiation au travail a lieu sous la condition résolutoire du respect du contrat de travail, de la confirmation de l'employeur et du plan de formation (ATF 126 V 42 consid. 2b). Si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué dans la décision d'octroi des prestations, l'administration est en droit - et même dans l'obligation - de réclamer leur remboursement (TF 8C\_205/2009 du 27 mai 2009 consid. 6.2).

Cette dernière jurisprudence confirme l'arrêt de principe du 27 mars 2000 (ATF 126 V 42), par lequel le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet *ex tunc* en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail, ce même si

ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. L'employeur peut être tenu de restituer les allocations d'initiation au travail, confirmant ainsi 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], état au 1<sup>er</sup> juillet 2017, chiffres J1 ss, en particulier chiffre J27). Le Tribunal fédéral a en outre jugé que le terme « résilier » figurant dans la clause de confirmation de l'employeur était sans équivoque, de sorte que l'employeur ne peut signifier son congé à un employé même pour une date tombant au-delà de la période d'initiation au travail (TF 8C\_205/2009 précité consid. 6.1 ; TFA C 55/2004 du 16 février 2005 consid. 3).

Les engagements de l'employeur figurent en principe dans un document officiel intitulé « Confirmation relative à l'initiation au travail » que l'employeur doit signer. La période durant laquelle la résiliation ne peut intervenir doit être clairement désignée (TFA C 55/2004 précité ; Rubin, *op. cit.*, n° 12 *ad art.* 65-66 LACI).

**4. a)** Aux termes de l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on 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 380 consid. 2.1 et 2.2 et les références citées ; TFA C 55/04 précité consid. 4). Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ou encore des retards au travail ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur. Il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (TFA C 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 5).

**b)** Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in initio* CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b ; TF 8C\_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3).

**5.** En droit des assurances sociales, s'applique de manière générale la règle dite des "premières déclarations ou des déclarations de la première heure", selon laquelle, en présence de deux versions différentes et contradictoires d'un fait, la préférence doit être accordée à celle que l'assuré a donnée alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C\_399/2014 du 22 mai 2015 consid. 4.2 et la référence citée).

**6.** **a)** En l'espèce, l'engagement pris par la recourante le 4 novembre 2016 dans le cadre de l'octroi des allocations d'initiation au travail stipulait notamment qu'à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne pouvait être résilié pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO et que l'ORP devait être contacté immédiatement

avant tout licenciement. La recourante a licencié l'employée le 31 mai 2017 avec effet au 30 juin 2017, soit pendant la période de trois mois qui suivait la fin de l'initiation au travail, et n'en a pas informé l'ORP préalablement.

La recourante est donc contrevenue à l'engagement pris et il y a lieu d'examiner si elle peut faire valoir l'existence de justes motifs à la résiliation.

**b)** La recourante invoque à ce titre que l'assurée serait incapable de gérer le stress propre au poste occupé et qu'elle aurait dissimulé un épisode de burn out antérieur à la prise d'emploi.

Or, il résulte du courriel interne de l'ORP du 10 juillet 2017 rédigé à la suite d'un entretien téléphonique avec Mme G.\_\_\_\_\_ que le service comprenait deux collaboratrices, soit une assistante médicale et une assistante de direction, et qu'ensuite de la démission de l'assistante médicale, la société a décidé de fusionner les deux postes afin de réduire les coûts de personnel. R.\_\_\_\_\_ n'ayant pas les connaissances suffisantes au niveau médical, elle ne pouvait être gardée plus longtemps. Le contenu de ce courriel tend à confirmer que le licenciement de l'assurée a pour origine une restructuration de la société plutôt qu'une éventuelle incompetence de l'intéressée. Sur ce point, on rappellera que la préférence doit être donnée aux premières déclarations d'une partie, soit la version qui est donnée avant qu'elle n'en connaisse les conséquences juridiques (consid. 5 *supra*). Partant, on retiendra les premières déclarations de la recourante, soit un licenciement pour restructuration. L'explication selon laquelle ce motif avait été indiqué pour ne pas péjorer la situation de l'assurée (opposition du 18 août 2017) n'emporte pas non plus la conviction de la Cour de céans vu les premières déclarations de Mme G.\_\_\_\_\_.

**c)** Quoiqu'il en soit, la recourante ne fait pas la démonstration de justes motifs. R.\_\_\_\_\_ a démontré des compétences certaines puisqu'il n'y a pas eu de résiliation pendant le temps d'essai, ni

d'intervention de la recourante auprès de l'ORP par la suite. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (consid. 4 *supra*). Or, dans le cas particulier, l'attitude de l'assurée lors de son malaise (perte de maîtrise, désorientation, confusion) relève tout au plus d'un état maladif, état qui ne saurait être assimilé à une faute grave. Selon la recourante, à son retour au travail, R. \_\_\_\_\_ était incapable d'assumer son poste. Il s'en est suivi une discussion au cours de laquelle la prénommée a déclaré avoir eu un burn out par le passé. En de telles circonstances, l'employeur devait, si l'incapacité ne relevait pas de la maladie, procéder à un avertissement avant une éventuelle résiliation pour justes motifs. Il ne ressort par ailleurs pas des pièces produites par la recourante qu'elle aurait averti l'assurée des manquements de son comportement et attiré son attention sur le risque de résiliation de son contrat de travail en cas de récurrence. De plus, s'agissant d'un élément relevant de la sphère privée, R. \_\_\_\_\_ n'avait pas à mentionner son burn out, d'autant moins que comme dans le cas d'espèce, il n'influe pas sur sa capacité de travail au stade de son engagement.

A cela s'ajoute que la recourante a résilié le contrat de travail avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois. La résiliation ne déployait donc pas d'effet immédiat et les rapports de travail se sont poursuivis jusqu'au 30 juin 2017. A l'évidence, les raisons à l'origine du renvoi ne rendaient ainsi pas la poursuite de la relation contractuelle insoutenable.

**d)** En tout état de cause, les reproches avancés par la recourante ne constituent pas de justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO. La recourante n'était dès lors pas légitimée à mettre un terme au contrat de travail de l'assurée durant la phase de trois mois consécutive à l'initiation au travail. Par conséquent, l'intimé, qui avait soumis le versement des allocations à la condition résolutoire du respect desdites conditions, était fondé à prononcer la révocation de la mesure.

**6.** Vu l'issue de la procédure, la requête de la recourante tendant à l'audition de témoins et à la tenue d'une audience n'apparaît pas de nature à apporter un éclairage différent des éléments retenus ci-dessus et peut dès lors être écartée par appréciation anticipée des preuves (ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; 135 II 286 consid. 5.1).

**7. a)** Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse.

**b)** La procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a LPGA), il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, ni d'allouer de dépens au vu de l'issue du litige (art. 61 let. g LPGA).

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

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 6 septembre 2017 par le Service de l'emploi, Instance juridique chômage, est confirmée.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaire, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- Me Robert Fox (pour B. \_\_\_\_\_ SA),
- Service de l'emploi, Instance juridique chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

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