

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 30 avril 2025

Composition : M. PIGUET, président
MM. Neu et Wiedler, juges
Greffière : Mme Chaboudez

Cause pendante entre :

C. _____, à [...], recourante, représentée par Me Sandra Genier, avocate à Montreux,

et

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, à Lausanne, intimée.

Art. 65 LACI ; 337 CO

E n f a i t :

A. Par promesse d'engagement du 29 janvier 2024, C._____ Sàrl (ci-après : la société ou la recourante), entreprise active dans le dessin génie civil et la construction, a fait part de son intention d'engager H._____ (ci-après : l'assuré) sous réserve de l'obtention d'allocations d'initiation au travail (ci-après également : AIT) pendant une année et du suivi par l'assuré d'une formation externe sur le programme REVIT avant son entrée en fonction.

Le 7 février 2024, un contrat de travail a été signé entre la société, représentée par S._____, associé gérant avec signature individuelle, et H._____. Le contrat, conclu pour une durée indéterminée, devait débiter le 15 février 2024 et comporter une période d'essai jusqu'au 31 mars 2024. Pour la première année, le salaire était fixé à 90'000 francs.

Le même jour, les intéressés ont signé une demande d'allocation d'initiation au travail pour la période du 15 février 2024 au 31 janvier 2025 qu'ils ont adressée à l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de [...], qui l'a réceptionnée le 12 février 2024.

Par décision du 14 février 2024, l'ORP a accepté la demande du 12 février 2024 et octroyé des allocations d'initiation au travail pour la période du 15 février 2024 au 31 janvier 2025, à hauteur de 60 % du salaire convenu jusqu'au 31 juillet 2024, de 49 % du salaire pour le mois d'août 2024, puis de 40 % du 1^{er} septembre 2024 au 31 janvier 2025. Cette décision mentionnait l'interdiction de résilier le contrat de travail après le temps d'essai et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, sauf en cas de justes motifs.

Par lettre du 19 avril 2024 et courriel du 24 avril 2024, la société a transmis à l'ORP un point de situation de la formation de H._____. Elle a notamment indiqué que la participation financière de

l'ORP et les heures facturables de l'assuré ne couvraient pas son salaire et qu'elle ne pourrait pas continuer ainsi durant des mois.

Dans un courriel du 25 avril 2024, l'ORP a averti la société que si les raisons financières avancées devaient être la raison d'un licenciement, celle-ci s'exposerait à un remboursement intégral des aides versées.

Par courrier du 17 juin 2024, la société a informé l'ORP qu'elle se voyait dans l'impossibilité de poursuivre les rapports de travail avec H._____ et requérait de l'ORP qu'il entre en matière sur le principe d'une résiliation avant la fin de l'initiation, pour justes motifs. S._____ a exposé que deux employés avaient quitté l'entreprise et qu'il se retrouvait dès lors seul avec un collaborateur et H._____, lequel avait pris du retard dans sa formation en raison d'une longue absence. L'engagement de ce dernier restait, malgré l'accompagnement qui lui était donné, insuffisant pour atteindre les objectifs escomptés.

Par lettre du 26 juin 2024, C._____ Sàrl a résilié le contrat de travail de H._____ pour le 31 juillet 2024, au motif que les deux employés restants n'étaient plus en mesure d'assurer sa formation.

Dans un courriel du 27 juin 2024, S._____ a expliqué à l'assuré qu'il n'avait pas eu d'autre choix que de le licencier car la pérennité de son entreprise en dépendait.

En réponse à des questions de son conseiller auprès de l'ORP, H._____ a indiqué dans un courriel du 30 juin 2024 que son incapacité de travail n'avait pas influé sur sa motivation, mais lui avait fait perdre du temps, que le soutien pour sa formation était changeant, que différentes personnes s'en étaient chargées en fonction de leur disponibilité, qu'il avait également dû se former par lui-même et qu'il avait rapidement ressenti la pression du responsable pour se mettre sur des projets qui pouvaient être facturés.

Par décision du 12 juillet 2024, l'ORP a annulé sa décision du 23 février 2024 (recte : 14 février 2024) et constaté que l'initiation au travail avait été abandonnée le 31 juillet 2024. Il a rappelé que le respect du contrat de travail du 22 février 2024 (recte : 7 février 2024) était une condition du droit au versement des allocations d'initiation au travail et a estimé que le contrat de travail avait été résilié en raison de difficultés économiques, lesquelles incombaient à l'employeur et ne sauraient constituer un juste motif de renvoi. Il a invité la caisse de chômage à statuer en matière de restitution des allocations versées du 15 février au 31 juillet 2024.

C. _____ Sàrl a formé opposition à cette décision par acte de sa mandataire du 16 août 2024. Elle a fait valoir qu'elle avait d'emblée insisté sur le fait que l'acquisition par H. _____ de connaissances techniques sur les différents logiciels était essentielle à l'exercice d'une activité au sein de l'entreprise, que celui-ci avait rapidement accumulé un retard considérable dans l'intégration de ces connaissances en dépit de l'assistance active qui lui avait été fournie et qu'il n'avait ainsi pas pu atteindre ses premiers objectifs. Face à ses mauvais résultats et son retard, l'assuré n'avait manifesté plus aucun intérêt pour la formation proposée, attitude qu'il avait maintenue malgré les avertissements de son employeur, ce qui constituait une rupture du lien de confiance, laquelle avait conduit à la résiliation du contrat de travail. La société a précisé que les considérations d'ordre économique qu'elle avait pu soulever dans un deuxième temps ne constituaient en aucun cas des motifs de résiliation, mais des inquiétudes légitimes face à cette situation.

Par décision sur opposition du 10 octobre 2024, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : DGEM) a rejeté l'opposition formée par la société et confirmé la décision du 12 juillet 2024. Elle a retenu que les difficultés d'apprentissage de l'assuré étaient principalement liées à un arrêt de travail survenu à la suite d'un accident dont il avait été victime, ce qui avait perturbé le plan de formation initialement prévu, et que la décision de le licencier avait manifestement été entraînée par le départ de deux collaborateurs, l'employeur estimant

qu'il ne disposait alors plus des ressources suffisantes pour continuer la formation. Ces circonstances ne relevaient pas d'un licenciement pour de justes motifs, si bien que l'employeur avait licencié l'assuré en violation des engagements auxquels il avait souscrit.

B. Par acte de sa mandataire du 13 novembre 2024, C. _____ a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant à sa réforme en ce sens que la décision du 12 juillet 2024 est annulée, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Elle a relevé que la maîtrise du programme REVIT constituait un point subjectivement essentiel au contrat de travail, que l'assuré n'avait jamais pu maîtriser les programmes nécessaires à l'exercice de sa profession conformément à son plan de formation, malgré plusieurs ajustements de celui-ci, et que face à ses lacunes, il avait cessé de s'investir dans la formation proposée et avait continué à démontrer une indifférence totale quant à l'amélioration de la qualité de son travail malgré plusieurs avertissements, allant jusqu'à s'absenter de son poste de façon injustifiée durant la période du 13 au 22 mai 2024, ayant décidé de son propre chef de prolonger son incapacité de travail avant d'aller voir son médecin et ce, quand bien même son état de santé s'était amélioré. Elle estimait être en présence d'une rupture du lien de confiance qui justifiait la fin du contrat. Elle a produit un échange de messages avec l'assuré au sujet de son incapacité de travail et ses certificats d'incapacité de travail.

Dans sa réponse du 11 décembre 2024, la DGEM a conclu au rejet du recours.

Avec sa réplique du 16 janvier 2025, C. _____ a produit les contrats de travail signés les 2 et 17 décembre 2024 avec les deux nouveaux dessinateurs en génie civil qu'elle avait engagés. Elle estimait qu'ils démontraient que le contrat de travail de l'assuré n'avait pas été résilié pour des raisons économiques.

Par duplique du 24 janvier 2025, la DGEM a relevé qu'il ne ressortait pas du dossier que l'entreprise aurait invoqué une absence injustifiée de l'assuré pour motiver sa décision de le licencier, mais qu'elle avait jusque-là fait référence à des absence justifiées, respectivement à une longue absence. Rien ne permettait de considérer qu'il s'agissait d'une absence injustifiée et l'assuré n'avait en tous les cas pas été licencié au motif qu'il aurait abandonné son poste de travail sans juste motif. Le fait d'engager deux nouveaux collaborateurs, à compter respectivement du 1^{er} mars 2025 et du 1^{er} avril 2025, ne donnait aucune indication quant à la situation entourant le licenciement de H. _____ en juin 2024.

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 ; art. 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 leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

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

2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés 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. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé. Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 144 II 359 consid. 4.3 ; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1).

b) Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à revenir, par sa décision du 12 juillet 2024, confirmée sur opposition le 10 octobre 2024, sur la décision du 14 février 2024 d'octroi des allocations d'initiation au travail pour la période du 15 février 2024 au 31 janvier 2025.

Il n'y a en revanche pas lieu de se prononcer sur la restitution des prestations versées à la recourante, dès lors que ce point doit être examiné par la caisse de chômage qui a versé les allocations d'initiation au travail (art. 95 al. 1 LACI ; ATF 126 V 402 consid. 2b/cc).

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, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus (al. 2). Les assurés

âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (al. 2^{bis}).

L'allocation d'initiation au travail est une forme de subventionnement salarial versé à l'employeur qui engage un assuré ayant besoin d'une initiation en entreprise ou dont le placement est difficile pour d'autres motifs. Cette allocation, acquittée par la caisse de chômage, couvre la différence entre le salaire effectivement versé par l'employeur et celui, usuel, auquel l'employé pourra prétendre au terme de sa période d'initiation (art. 66 al. 1 et 4 LACI et 90 al. 4 OACI). L'allocation 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 (ATF 126 V 42 consid. 1 ; TF 8C_171/2008 du 12 septembre 2008 consid. 2.1), celles-ci sont versées par la caisse de chômage à l'employeur ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI).

b) Il résulte de la jurisprudence du Tribunal fédéral que l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet *ex tunc* en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail, ce même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail (ATF 126 V 42 consid. 2a ; TF 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 3.2), ce qui rejoint la pratique recommandée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO), autorité de surveillance en matière d'assurance-chômage (Bulletin relatif aux mesures du marché du travail [ci-après : Bulletin LACI MMT], chiffres J1 ss, en particulier chiffre J27).

c) Aux termes de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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. 2.2 ; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ou encore des retards au travail ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur. Il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b ; TFA C 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 5).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). 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).

4. a) Dans le cas d'espèce, le contrat de travail du 7 février 2024 signé par la recourante et H._____ a été conclu pour une durée indéterminée et prévoit, dès l'expiration du temps d'essai le 31 mars 2024 jusqu'à la fin de la première année de service, un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois.

En signant le formulaire de demande d'allocation, la recourante s'est notamment engagée à limiter le temps d'essai à un mois et, à l'issue du temps d'essai, à ne pas résilier le contrat de travail pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, sous réserve de la présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Ce document précise que les dispositions figurant dans le formulaire de demande priment sur tout accord contenant des clauses contraires et que le non-respect desdites dispositions et des conditions qui régissent l'octroi des allocations d'initiation au travail entraînent l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations déjà perçues. La décision d'octroi des allocations d'initiation au travail du 14 février 2024 reprend d'ailleurs mot pour mot les termes figurant dans la demande d'allocation. Dans ce contexte, le fait que la recourante ait réservé la maîtrise par la personne assurée du programme REVIT comme condition à son engagement importe peu.

Il s'ensuit que le formulaire de demande modifie et complète le contrat de travail du 7 février 2024 en posant des conditions supplémentaires - notamment la durée minimale du contrat de travail - auxquelles la recourante s'est soumise expressément en le signant. L'autorité cantonale peut introduire de telles conditions, qui font l'objet d'une clause accessoire, dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par l'art. 90 al. 3 OACI, dès lors qu'elles servent à la réalisation des exigences posées par la loi (TFA C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 3.2 et les références citées).

Aussi ressort-il des pièces au dossier que le droit aux allocations d'initiation au travail était assorti d'une réserve de révocation, laquelle prévoyait explicitement de rendre caduques les conditions dudit droit en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, en particulier en cas de non-respect de la durée minimale d'engagement de la personne assurée. Une telle réserve est, d'après la jurisprudence, tout à fait admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, et d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi

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

b) Dès lors, il reste à examiner si la recourante, qui, par courrier du 26 juin 2024, a résilié le contrat de travail au 31 juillet 2024, soit avant la fin de la période d'initiation fixée au 31 janvier 2025 et les trois mois suivants celle-ci, peut se prévaloir de justes motifs.

En premier lieu, force est de constater, à teneur de la lettre de résiliation du 26 juin 2024, que la recourante ne considérait pas, dans un premier temps, qu'il existait un juste motif de résiliation immédiate, puisqu'elle a mis un terme au contrat de travail en respectant le délai de congé ordinaire d'un mois. D'ailleurs, les motifs invoqués alors à l'appui de la résiliation des rapports de travail ne constituent pas des motifs de licenciement immédiat. D'une part, les difficultés organisationnelles engendrées par le départ soudain de deux collaborateurs de la recourante, si elles ne permettaient peut-être plus de garantir la qualité de la formation, ne relèvent pas du fait de la personne assurée, mais d'un facteur de nature conjoncturelle indépendant de la volonté de la personne assurée. D'autre part, les insuffisances liées à la qualité du travail et au rendement fourni par la personne assurée ne représentent pas des manquements graves pouvant conduire à une résiliation immédiate.

Dans un courrier préalablement adressé le 17 juin 2024 à l'ORP de [...], la recourante a également fait état d'un désintérêt croissant de la personne assurée pour la formation proposée. Interpelé à ce propos par l'ORP, H. _____ n'a, dans un courriel du 30 juin 2024, pas confirmé cette affirmation, faisant au contraire état d'un soutien variable et insuffisant de la part de recourante. Cela étant, il n'y a pas lieu de déterminer ce qu'il en était effectivement. Il suffit en effet de constater que la résiliation des rapports de travail est intervenue, en tout état de cause, en l'absence de tout avertissement écrit, aucune pièce n'ayant été produite à ce sujet, de sorte que la personne assurée ne s'est pas vu offrir par la recourante la possibilité d'améliorer ses prestations.

Quant au reproche adressé en procédure cantonale par la recourante à la personne assurée de s'être absente de son travail de façon injustifiée du 13 au 22 mai 2024, force est de constater, d'une part, qu'il s'agit d'un motif étranger aux justifications invoquées par la recourante, tant dans son courrier du 17 juin 2024 à l'ORP que dans la lettre de licenciement du 26 juin 2024, et que, d'autre part, pour autant qu'il s'agisse d'un reproche fondé, celui-ci aurait dû être invoqué dès sa connaissance pour admettre l'existence d'un juste motif. En l'absence de réaction immédiate – la recourante n'ayant résilié le contrat de travail qu'à la fin du mois de juin 2024 –, cette circonstance ne peut plus justifier un renvoi immédiat (ATF 127 III 310 consid. 4b ; 97 II 142 consid. 2a ; TFA C 14/02 précité consid. 4.2 et les références citées).

Finalement, l'engagement de deux dessinateurs en génie civil par la recourante par contrats des 2 et 17 décembre 2024 n'a, comme le relève l'intimé, aucune influence sur les circonstances du licenciement de l'assuré, intervenu six mois plus tôt.

c) En résumé, il y a lieu de retenir que la recourante n'a pas respecté ses engagements contractuels. Aussi l'ORP était-il en droit d'annuler sa décision initiale d'octroi des allocations par une nouvelle décision refusant celui-ci, dès lors que la recourante a mis fin au contrat de travail avec effet au 31 juillet 2024, soit pendant la durée de l'initiation et les trois mois suivant la fin de celle-ci, sans pouvoir invoquer de justes motifs de résiliation.

5. a) Le recours doit par conséquent être rejeté et la décision sur opposition attaquée confirmée.

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

Par ces motifs,

la Cour des assurances sociales
prononce :

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 10 octobre 2024 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.

- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Sandra Genier (pour C. _____),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- 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 :