

NE_GERICHTE CDP.2022.166 vom 6. Dezember 2023

NE Tribunal cantonal, 2023-12-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2022.166

FR: NE_GERICHTE CDP.2022.166 du 6 décembre 2023

IT: NE_GERICHTE CDP.2022.166 del 6 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

Dans son recours, l'intéressé a requis la tenue d'une audience publique au sens de l'article 6 § 1 CEDH. Saisi d'une telle requête, le juge cantonal doit en principe y donner suite si le requérant bénéficie de la protection de cette disposition. Il peut cependant s'en abstenir dans les cas prévus par l'article

E. 6

§ 1, 2e phrase CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou au contraire manifestement bien fondé ou lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97cons. 5.1). L'article 6 § 1 CEDH ■ en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition ■ n'exige pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience, et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. Partant, on ne saurait conclure que l'article 6 § 1 CEDH implique toujours le droit à une audience publique, indépendamment de la nature des questions à trancher. D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires (arrêts du TF des 11.10.2023 [8D_3/2023]cons. 3.3 et 20.11.2018 [8C_136/2018]cons. 4.2).

Pour donner suite à la requête d'audience publique formulée par le recourant, une audience a été appointée au 28 novembre 2023 ■ suite à la clôture de l'instruction et dès lors que la cause était en état d'être jugée. Par lettre du 23 novembre, le recourant a demandé l'annulation de l'audience publique au motif que «l'essentiel a manifestement déjà été plaidé et souligné, notamment dans l'acte de recours» de sorte que «l'audience publique requise n'apportera à ce stade probablement rien de plus à la cause», tout en se réservant d'indiquer ultérieurement s'il maintient ou non la requête d'une audience au sens de l'article 6 § 1 CEDH en fonction de la détermination de l'intimée à propos de pièces qu'il annonce vouloir lui faire parvenir «afin de déterminer si elle peut reconsidérer sa décision». La Cour de céans relève que, telle que formulée, la demande d'annulation constitue une renonciation à l'audience publique précédemment demandée. Il n'est pas loisible au recourant de réserver la possibilité de revenir sur cette renonciation en fonction de la suite qui sera donnée à des démarches entreprises auprès de l'autorité intimée afin qu'elle reconsidère la décision

attaquée. A tout le moins, une telle réitération d'une requête d'audience publique devrait être considérée comme abusive et dilatoire. Cela étant, la Cour de céans constate que le recourant a renoncé à sa requête d'audience publique au sens de l'article 6 § 1 CEDH.

3. En vertu de l'article 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'AIT 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'article 66 LACI, les AIT 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). Aux termes de l'article 90 al. 3 OACI, l'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'AIT sont remplies ; elle peut exiger que les conditions selon l'article 65 let. b et c LACI fasse l'objet d'un contrat écrit.

4. Selon l'article 25 al. 1 LPGA, auquel renvoie l'article 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées (1^{re} phrase). La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile (2^e phrase). L'obligation de restituer suppose que soient réunies les conditions d'une reconsidération (caractère sans nul doute erroné de la décision formellement passée en force et importance notable de la rectification ; cf. art. 53 al. 2 LPGA) ou d'une révision procédurale (cf. art. 53 al. 1 LPGA) de la décision par laquelle les prestations en cause ont été allouées (ATF 130 V 318 cons. 5.2). Au regard de l'article 25 LPGA et de la jurisprudence y relative, la procédure de restitution de prestations implique trois étapes en principe distinctes : une première décision sur le caractère indu des prestations, soit sur le point de savoir si les conditions d'une reconsidération ou d'une révision de la décision par laquelle celles-ci étaient allouées sont réalisées ; une seconde décision sur la restitution en tant que telle des prestations, qui comprend en particulier l'examen des effets rétroactifs ou non de la correction à opérer en raison du caractère indu des prestations, à la lumière de l'article 25 al. 1 1^{re} phrase LPGA et des dispositions particulières et, le cas échéant, une troisième décision sur la remise de l'obligation de restituer au sens de l'article 25 al. 1 2^e phrase LPGA (arrêt du TF du 04.01.2012 [9C_678/2011] cons. 5.2 et les réf. citées). Le destinataire d'une décision de restitution qui entend la contester dispose de deux moyens qu'il convient de distinguer. Si l'assuré prétend qu'il avait droit aux prestations en question, il doit attaquer la décision de restitution. En revanche, s'il admet avoir perçu indûment les prestations, mais qu'il invoque sa bonne foi et les difficultés économiques qu'il rencontrerait en cas de remboursement, il doit présenter une demande de remise.

Dans le contexte particulier de l'octroi d'AIT, il peut être faite obligation à l'employeur de restituer les allocations reçues dans l'hypothèse où le contrat de travail serait résilié sans justes motifs au sens de l'article 337 CO après le temps d'essai et avant l'échéance du délai indiqué par l'autorité compétente. Le Tribunal fédéral a considéré qu'il est possible de soumettre l'octroi des AIT à une telle condition résolutoire ; dans ce cas, quand le versement des prestations a lieu sous condition résolutoire, l'administration peut en demander la restitution sans être liée par les conditions relatives à la reconsidération ou la révision procédurale des décisions (ATF 126 V 42 cons. 2 ; arrêt du TF du 10.07.2002 [C 14/02] cons.

3.1 ; arrêt du Versicherungsgericht de St-Gall du 27.05.2020 [AVI 2019/27] cons. 1.4 ; arrêt du Versicherungsgericht d'Argovie du 17.10.2017 [VBE.2017.327] cons. 4.4).

5. Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde généralement sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 cons. 5.3).

6.a) En l'espèce, le recourant conteste dans un premier argument que l'intimé puisse se prévaloir d'un motif de reconsidération ou de révision procédurale au sens de l'article 53 LPGA lui permettant de revenir sur sa décision du 30 novembre 2021. Il invoque que cette décision d'octroi des AIT a été prise alors que l'intimé connaissait les motifs du licenciement immédiat, puisqu'il avait reçu le 22 novembre 2021 sa lettre explicative datée du 19 novembre 2021. Cela étant, le recourant considère que l'intimé, alors qu'il disposait de tous les éléments, avait décidé de maintenir le droit aux indemnités, versant même après cette date le montant de 253.50 francs correspondant aux AIT du 1^{er} au 9 novembre 2021. Il en déduit que l'intimé, aussi bien dans sa décision du 30 novembre 2021 que par actes concludants (en versant encore CHF 253.50), a confirmé qu'il n'y avait pas lieu de restituer un quelconque montant et à faire usage d'une potentielle condition résolutoire. Il fait valoir que les décisions du 30 novembre 2021 et du 24 janvier 2022 visaient le même but et avaient un objet identique puisque la première confirme expressément le droit aux prestations et la renonciation à faire usage d'une condition résolutoire.

b) La Cour de céans relève que la décision du 30 novembre 2021 «annule et remplace» la décision initiale du 26 juillet 2021. Cette nouvelle «Décision relative aux allocations d'initiation au travail (AIT)» ajoute d'une part un chiffre 3 nouveau qui précise que « [l]'abandon du versement des allocations est confirmé en date du 09.11.2021 à la suite de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat par l'employeur pour cette même date» et procède d'autre part aux ajustements qui en découlent quant à la période concernée par les AIT et quant au tableau des salaires mensuels bruts soumis à l'AVS pendant l'initiation. Il ressort de cette décision qu'elle a été prise dans le seul but de prendre en considération la fin des rapports de travail et d'y intégrer le nouveau moment de la fin des AIT qui, initialement fixée au 31 décembre 2021, a ainsi été avancée au 9 novembre 2021. L'intimé, dans la décision sur opposition attaquée, a du reste expliqué que la décision du 22 novembre 2021 (recte: 30.11.2021) décidait l'abandon du versement des allocations en date du 9 novembre 2021 suite à l'information de la fin des relations de travail, alors que la décision du 24 janvier 2022 décidait de la révocation de la décision d'octroi des AIT et demandait leur restitution. Il convient par ailleurs de relever que la décision du 30 novembre 2021 ne s'exprime aucunement sur le bien-fondé des motifs ayant donné lieu à la fin des rapports de travail et ne se prononce pas sur la question de savoir si les raisons exposées dans la lettre de l'employeur du 19 novembre 2021 constituent des justes motifs au sens de l'article 337 CO, se limitant à prendre acte du moment (le 09.11.2021) de la fin des rapports de travail et du délai («avec effet immédiat») dans lequel elle est intervenue. Cela est du reste confirmé à la lecture de la décision, qui reprend en particulier la condition selon

laquelle «Les allocations versées pourront être demandées en remboursement si le contrat de travail est résilié en dehors du temps d'essai, et sans justes motifs, pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants». La seule présence de cette condition fait obstacle à ce que le recourant ait légitimement pu considérer que la nouvelle décision serait intervenue pour autre chose que pour la prise en considération du moment de la fin de la relation de travail et que l'intimé aurait admis que les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat étaient constitutifs de justes motifs au sens de l'article 337 CO. A tout le moins, cette condition était de nature à soulever chez le recourant de sérieux doutes à ce sujet, s'opposant à l'interprétation de cette décision qu'il défend dans son recours. Quant au versement de 253.50 francs, il est intervenu en application de la décision du 30 novembre 2021 qui limite les AIT au 9 novembre 2021. Pas plus que cette dernière décision, il ne peut être interprété comme une reconnaissance que les raisons de la résiliation immédiate des rapports de travail constituaient de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

7.a) Dans un second argument, le recourant invoque la protection de la bonne foi découlant de l'article 9 Cst. féd. Il fait valoir que par sa décision du 30 novembre 2021, l'intimé «a communiqué des assurances au recourant quant au fait que la décision initiale octroyant les allocations était confirmée malgré le licenciement immédiat jusqu'au 9 novembre 2021, de sorte qu'il ne serait pas fait usage d'une éventuelle condition résolutoire». Il expose aussi qu'alors que l'exercice comptable 2021 était bouclé, l'intimé lui avait indiqué qu'il devrait restituer 9'464 francs, respectivement 8'703.50 francs, ce qui engendre pour lui un préjudice conséquent.

b) Découlant directement de l'art. 9 Cst. féd. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 141 V 530cons. 6.2).

c) Dans le cas d'espèce, le recourant ne peut pas se prévaloir d'une assurance de l'intimé selon laquelle ce dernier renoncerait à révoquer sa décision d'octroi d'AIT et à lui réclamer la restitution des AIT versées, et ce pour les motifs exposés ci-dessus (cf. cons. 5b), auxquels il est renvoyé. Par ailleurs et indépendamment de cela, le recourant n'expose pas quelles sont les dispositions qu'il aurait prises auxquelles il ne pourrait renoncer sans subir de préjudice. A ce propos, il ne peut pas être retenu que le simple fait d'avoir bouclé l'exercice comptable 2021 en ne tenant pas compte d'une restitution décidée en 2022 seulement représenterait une disposition prise par le recourant à laquelle il ne pourrait renoncer sans subir de préjudice. Le recourant ne prétend par ailleurs pas qu'il aurait procédé à des dépenses particulières auxquelles il n'aurait pas consenti en l'absence d'une information erronée de l'administration et pour lesquelles il n'a pas conservé de

contre-prestation présentant une valeur durable. Quant à l'utilisation des sommes perçues indûment pour couvrir des dépenses courantes que le bénéficiaire aurait de toute façon dû prendre en charge, la jurisprudence constante retient que cela ne constitue pas un acte de disposition irrévocable dont peut se prévaloir un assuré en invoquant le droit constitutionnel à la protection de la bonne foi (arrêt du TF du 28.09.2017 [8C_59/2017] cons. 4 et les réf. citées). Le grief tiré d'une violation du principe de la bonne foi doit être rejeté, faute pour les conditions d'être remplies.

8.a) Il reste à examiner si l'intimé était légitimé à confirmer sa décision du 24 janvier 2022 portant sur la révocation de l'octroi des AIT et sur la restitution des sommes perçues indûment, pour un montant finalement fixé à 8'703.50 francs dans la décision sur opposition attaquée.

b) Le recourant s'est engagé, en signant le formulaire de demande des AIT le 16 juillet 2021, «[à] ce qu'à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié pendant la période d'initiation que sur présentation de motifs importants au sens de l'article 337 CO». Il s'est également engagé à rembourser les allocations sur ordre de l'autorité de la caisse de chômage compétente, dans la mesure où il résilie le contrat de travail pendant la période d'initiation sans motif important au sens de l'article 337 CO. Tant dans sa décision initiale du 26 juillet 2021 que dans celle qui l'a remplacée du 30 novembre 2021, l'intimé a prévu que «[l]es allocations versées pourront être demandées en remboursement si le contrat de travail est résilié en dehors du temps d'essai, et sans justes motifs, pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants». Une telle clause doit être comprise en ce sens que le versement des allocations a lieu sous condition résolutoire, appelée aussi réserve de révocation (arrêt du TF du 10.07.2002 [C 14/02] cons. 3.1). Dans ce cas, quand le versement des prestations a lieu sous condition résolutoire, l'administration peut en demander la restitution sans être liée par les conditions relatives à la reconsidération ou la révision procédurale des décisions. La jurisprudence considère que l'administration peut ainsi 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 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 cons. 2a). Dans le cas d'espèce, il n'est pas contestable que le contrat de travail a été résilié le 9 novembre 2021, soit pendant la période d'initiation. C'est donc à juste titre au vu de la clause résolutoire contenue dans la décision du 30 novembre 2021 que l'intimé a révoqué sa décision du 30 novembre 2021.

c) S'agissant de la restitution de 8'703.50 francs, elle dépend de la question de savoir si la résiliation des rapports de travail est intervenue pour de justes motifs ou non. Si cette résiliation est intervenue pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO, alors le recourant est libéré de l'obligation de restituer les AIT. En cas d'absence de justes motifs au sens de cette disposition, il doit les restituer.

c/aa) L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO). Selon la

jurisprudence (arrêt du TF du 27.01.2021 [4A_393/2020] cons. 4.1.1 et les réf. citées), la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et avec beaucoup de réserve. La mesure extrême qu'est le licenciement immédiat suppose que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeur (arrêt du TF du 29.09.2015 [4A_228/2015]). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur. Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ou sommation). Sans qu'il ne soit nécessaire que l'avertissement contienne une menace expresse de résiliation immédiate, il faut qu'il décrive le comportement critiqué et qu'il rende indubitablement clair que celui-ci est considéré comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans conséquences. Dans ce cas, la gravité de l'acte, propre à justifier un congé immédiat, résulte de la répétition, c'est-à-dire du fait que le cocontractant, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations. Encore faut-il que l'ensemble des circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du cocontractant face aux injonctions formulées à son encontre, justifie de considérer que cette répétition a entraîné la perte du rapport de confiance (Donatielloin Commentaire Romand, Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 8 ad art. 337, et les réf. citées). La résiliation doit intervenir « immédiatement », soit après un délai de réflexion raisonnable. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat ; à cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (arrêt du TF du 30.08.2017 [4A_112/2017] cons. 3.2 et les réf. citées). Par ailleurs, le fait de ne pas atteindre les objectifs, une baisse de production ou des erreurs dans le travail ne constituent généralement pas des motifs de renvoi immédiat, notamment s'agissant d'employés en formation tels que des apprentis, car ces caractéristiques relèvent du risque économique de l'entrepreneur qui s'entoure de collaborateurs (Donatiello, op. cit., n. 10 ad art. 337).

c/bb) Le recourant, dans son courrier du 19 novembre 2021 par lequel il a informé l'intimé du licenciement avec effet immédiat de son employée, invoque qu'il a constaté « un certain nombre de manquements très importants durant le mois de septembre déjà », tout en reconnaissant que « le travail effectué, qui nécessitait une approche particulière, était important ». Il aurait offert à son employée la possibilité, à raison d'une demi-heure trois fois par semaine, de lui exposer les problèmes qu'elle rencontrait, ce qu'elle aurait fait de manière sporadique. Depuis le 28 octobre 2021, « absolument aucune prestation n'a été effectuée par l'intéressée, qui s'est perdue dans la prise de note », raison pour laquelle il aurait décidé, le 1er novembre 2021, de lui soumettre un échéancier des tâches qu'elle savait faire. Le recourant a aussi mentionné qu'au début du mois de novembre 2021, il avait

constaté un certain nombre de manquements dans la comptabilité de l'étude, «qui présente des carences si importantes que la solvabilité même du paiement des salaires des collaborateurs» était menacée ; qu'il avait retrouvé des documents qu'il cherchait depuis plusieurs semaines et qui n'avaient jamais été classés depuis près de deux mois ; que confrontée aux nombreuses difficultés qui étaient les siennes, l'employée les avait contestées en soulignant qu'il l'avait remerciée à d'autres sujets ; que l'un n'empêchant pas l'autre, il avait procédé à son licenciement immédiat pour justes motifs. Dans son opposition à la décision du 24 janvier 2022, le recourant a ajouté que les cotisations sociales n'avaient pas été payées, déposant à ce propos un rappel de sa caisse de prévoyance professionnelle ; que l'employée ne répondait pas aux questions des clients concernant la comptabilité, déposant à ce sujet un échange de courriel avec un client concernant des factures portant sur les années 2012 à 2014 ; qu'elle n'effectuait pas la facturation demandée, citant un cas où la facturation n'avait pas encore été faite deux mois après sa demande en ce sens ; qu'il s'agit de quelques exemples des nombreux manquements de l'employée, mentionnés à titre illustratif, constatés lors de la reprise de la comptabilité au début du mois de novembre ; que confrontée «à ses graves manquements répétés, l'employée ne les a pas reconnus, démontrant un considérable mépris pour son emploi mais aussi le fait qu'il n'y avait aucune prise de conscience de ses conséquents errements, rompant définitivement et irrémédiablement toute confiance» de sa part ; qu'il «n'avait pas le choix de procéder au licenciement immédiat de l'employée, sauf à mettre sa santé financière et fonctionnelle en danger (notamment paiement du salaire des autres employés, comptabilité, facturation et classement des documents, éléments cardinaux dans un étude d'avocats)».

L'intimé, dans la décision attaquée, a souligné qu'une prestation mauvaise ou insuffisante n'est pas à elle seule un motif de licenciement immédiat ; que dans le contexte d'AIT, qui précisément sont octroyées sous forme de participation de l'Etat au salaire pendant la période jugée adéquate pour que l'employé puisse acquérir les connaissances nécessaires pour être pleinement apte à exercer les tâches et fonctions pour lesquelles il a été engagé, il est dans la nature des choses que de telles carences puissent apparaître en cours de formation interne, sans que l'on puisse en faire un grief rédhibitoire à l'employé ; qu'il incombe au contraire à l'employeur de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour amener l'employé à atteindre le niveau requis aux termes de la formation prodiguée. L'intimé a retenu que les manquements invoqués dans le cas d'espèce ne peuvent pas dans le contexte de l'affaire être considérés comme une violation particulièrement grave des obligations contractuelles ; que les AIT ont justement été octroyées en raison de l'absence totale d'expérience de l'assurée, en lien avec l'expérience demandée dans le plan de formation établi par l'employeur ; qu'il apparaît donc normal que l'employée ait eu besoin d'une surveillance appropriée non seulement durant le temps d'essai mais aussi durant toute la durée des AIT. Concernant les manquements moins graves mais répétés, l'intimé a relevé qu'à aucun moment, l'employeur n'a fait mention d'un ou de plusieurs avertissements clairs et non équivoques ayant précédé la rencontre du

E. 7

a) Dans un second argument, le recourant invoque la protection de la bonne foi découlant de l'article 9 Cst. féd. Il fait valoir que par sa décision du 30 novembre 2021, l'intimé « a communiqué des assurances au recourant quant au fait que la décision initiale octroyant les allocations était confirmée malgré le licenciement immédiat jusqu'au 9 novembre 2021, de sorte qu'il ne serait pas fait usage d'une éventuelle condition résolutoire ». Il expose aussi

qu'alors que l'exercice comptable 2021 était bouclé, l'intimé lui avait indiqué qu'il devrait restituer 9'464 francs, respectivement 8'703.50 francs, ce qui engendre pour lui un préjudice conséquent. b) Découlant directement de l'art. 9 Cst. féd. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 141 V 530 cons. 6.2). c) Dans le cas d'espèce, le recourant ne peut pas se prévaloir d'une assurance de l'intimé selon laquelle ce dernier renoncerait à révoquer sa décision d'octroi d'AIT et à lui réclamer la restitution des AIT versées, et ce pour les motifs exposés ci-dessus (cf. cons. 5b), auxquels il est renvoyé. Par ailleurs et indépendamment de cela, le recourant n'expose pas quelles sont les dispositions qu'il aurait prises auxquelles il ne pourrait renoncer sans subir de préjudice. A ce propos, il ne peut pas être retenu que le simple fait d'avoir bouclé l'exercice comptable 2021 en ne tenant pas compte d'une restitution décidée en 2022 seulement représenterait une disposition prise par le recourant à laquelle il ne pourrait renoncer sans subir de préjudice. Le recourant ne prétend par ailleurs pas qu'il aurait procédé à des dépenses particulières auxquelles il n'aurait pas consenti en l'absence d'une information erronée de l'administration et pour lesquelles il n'a pas conservé de contre-prestation présentant une valeur durable. Quant à l'utilisation des sommes perçues indûment pour couvrir des dépenses courantes que le bénéficiaire aurait de toute façon dû prendre en charge, la jurisprudence constante retient que cela ne constitue pas un acte de disposition irrévocable dont peut se prévaloir un assuré en invoquant le droit constitutionnel à la protection de la bonne foi (arrêt du TF du 28.09.2017 [8C_59/2017] cons. 4 et les réf. citées). Le grief tiré d'une violation du principe de la bonne foi doit être rejeté, faute pour les conditions d'être remplies.

E. 8

novembre 2021 et de nature à faire comprendre à l'employée le risque de licenciement immédiat qu'elle encourait à titre de sanction en raison de la qualité insuffisante de son travail. Il a ainsi conclu que les justes motifs allégués par l'employeur ne peuvent pas être considérés comme de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Dans son recours, l'employeur conteste que les manquements constatés ne constituent pas de justes motifs au sens de l'article 337 CO et qu'il n'y a pas eu d'avertissement. Après avoir rappelé qu'il avait «constaté un certain nombre de manquements très importants durant le mois de septembre déjà», il fait valoir que ces manquements ont été rapportés à l'employée tout en lui offrant la possibilité d'exposer les problèmes qu'elle rencontrait. Il en déduit que l'employée était dès lors avertie que son travail ne donnait pas satisfaction et qu'elle devait sérieusement l'améliorer. Il en conclut ainsi que «contrairement à ce qu'indique l'autorité intimée, force est de constater que le recourant a averti l'employée, de sorte que la décision sur opposition entreprise () constate les faits de manière inexacte lorsqu'elle retient

qu'aucun avertissement n'aurait été signifié à l'employée».

La Cour de céans constate que la motivation de l'intimé figurant dans la décision attaquée est convaincante en ce qu'elle ne retient pas l'existence de justes motifs de licenciement au sens de l'article 337 CO. Il convient de garder à l'esprit le contexte de l'engagement et le caractère particulier de la relation de travail en cause, puisque l'employée a été embauchée alors qu'elle ne disposait pas de toutes les connaissances requises pour le poste en question. Le recourant en était pleinement conscient puisqu'il a motivé sa demande d'AIT du 9 juillet 2021 en soulignant que l'employée «doit se former au sein de l'Etude dans le domaine de la comptabilité» et que le plan de formation du 16 juillet 2021 déposé dans ce contexte prévoyait une formation de 6 mois dans la fonction de secrétaire / comptable tout d'abord en matière d'«appréhension du fonctionnement d'une Etude et de la comptabilité»(du 01.07 au 30.09.2021) puis de «maîtrise des systèmes informatiques» (du 01.09 au 31.12.2021). La décision d'octroi d'AIT du 26 juillet 2021 mentionnait que la demande en ce sens était acceptée au motif que «[n]e possédant pas toutes les connaissances requises pour ce poste, une formation interne devra lui être dispensée afin qu'elle soit à même d'assumer sa nouvelle fonction». C'est ainsi en raison de ses besoins de formation que les AIT ont été allouées. C'est dans ce contexte que doivent être appréciés les reproches formulés dans le courrier du 19 novembre 2021. Pour la plupart, ils ne sont pas détaillés et se limitent à évoquer des «manquements» non précisés. S'agissant du reproche selon lequel ces manquements ont eu pour conséquence des carences importantes dans la comptabilité de l'étude, il mène à s'interroger sur la formation donnée à l'employée et sur la nécessaire surveillance devant entourer une telle formation. Il laisse à penser qu'il est formulé en faisant abstraction du contexte de formation rappelé ci-dessus, comme s'il s'agissait d'un travail pour lequel l'employée disposait d'ores et déjà de toutes les compétences et qualités requises. Les reproches de l'employeur donnent en effet l'impression qu'ils s'adressaient à une employée qui aurait eu, seule et sans supervision ni contrôle, la responsabilité de la comptabilité, ce qui n'est pas compatible avec le besoin de formation reconnu tant par l'intimé que par l'employeur. Les reproches de cotisations sociales impayées, d'absence de réponse aux clients concernant la comptabilité et d'absence de facturation s'inscrivent aussi dans ce cadre, de même que le non-classement de documents. Il convient du reste de relativiser le reproche selon lequel l'employée ne répondait pas aux questions des clients concernant la comptabilité, puisque le courriel déposé à l'appui de ce grief, s'il démontre un certain manque de suivi ou un retard à répondre, permet aussi de constater l'existence d'un échange préalable de courriels entre l'employée et le client concerné. Par ailleurs, et contrairement à l'appréciation de l'employeur, le fait que, confrontée à ce qui était considéré comme des manquements, l'employée ne les ait pas reconnus ne permet pas de retenir «un considérable mépris pour son emploi» ni «qu'il n'y avait aucune prise de conscience de ses conséquents errements», mais doit être retenu comme étant une appréciation différente de la situation qui trouve certains appuis au dossier. L'employeur lui-même a ainsi souligné, s'agissant de l'employée, que «le travail effectué, qui nécessitait une approche particulière, était important». De plus, il ressort de son appréciation qu'elle n'était pas insensible aux remarques qui lui étaient faites et qu'elle prenait des mesures pour s'améliorer puisqu'elle prenait des notes, même si cela intervenait de manière trop importante et inefficace aux yeux du recourant (« [elle] s'est perdue dans la prise de note, sans pourtant les retrouver lors de nos différents entretiens», courrier du 19.11.2021). Les éléments fournis par l'employeur ne permettent ainsi pas de retenir une désinvolture de l'employée ou d'autres comportements constitutifs de justes motifs au regard de l'article 337 CO. Par ailleurs, il faut aussi constater

l'absence de tout avertissement répondant aux exigences posées par la jurisprudence (cf. cons. 7c/aa ci-dessus) en tenant compte du contexte de formation. Dans son courrier du 19 novembre 2021, l'employeur n'a fait aucune mention d'un avertissement, alors même que cette notion possède une connotation particulière et importante dans le contexte de l'article 337 CO invoqué dans ce courrier. L'explication fournie dans le recours, reprenant celle déjà exposée dans le cadre de l'opposition, selon laquelle les manquements constatés avaient été «rapportés» à l'employée de sorte que celle-ci était «avertie» que son travail ne donnait pas satisfaction et qu'elle devait sérieusement l'améliorer, revient à jouer sur les mots mais ne démontre pas qu'un avertissement au sens décrit ci-dessus (cf. cons. 7c/aa) aurait été donné. En particulier, il n'est pas prétendu que l'employeur aurait évoqué une possible résiliation du contrat de travail.

Il découle de ce qui précède que le recourant ne peut pas se prévaloir de justes motifs au sens de l'article 337 CO pour justifier le licenciement avec effet immédiat de l'employée.

c/cc) Le recourant fait encore valoir que la décision du 26 juillet 2021, lorsqu'elle évoque de justes motifs à son chiffre 3, n'évoque pas nécessairement une résiliation immédiate. Selon lui, il suffit qu'il puisse se prévaloir de justes motifs de résiliation, même si ces motifs ne sont pas suffisants pour une résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO, pour qu'il ne doive pas restituer les AIT perçues. Le recourant se trompe et fait abstraction dans le cadre de son interprétation de ses engagements. En particulier, il oublie qu'il s'est engagé, en signant le formulaire de demande des AIT le 16 juillet 2021, «[à] ce qu'à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié pendant la période d'initiation que sur présentation de motifs importants au sens de l'article 337 CO». La décision du 26 juillet 2021 se réfère du reste à cette demande faite par l'employeur, tout comme celle du 30 novembre 2021 qui la remplace. C'est ainsi en tenant compte de cet engagement qu'il convient d'interpréter la clause selon laquelle «[l]es allocations versées pourront être demandées en remboursement si le contrat de travail est résilié en dehors du temps d'essai, et sans justes motifs, pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants». De la sorte, c'est donc bien l'existence de justes motifs au sens de l'article 337 CO qui seule peut aboutir à ce que la résiliation pendant la période visée par la décision (pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants) n'entraîne pas l'obligation de restituer les AIT versées. L'argument du recourant doit être écarté.

9. Pour les motifs qui précèdent, le recours doit être rejeté.

10. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale ne le prévoyant pas (art. 61 let. fbis LPGA). Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (art. 61 let. g LPGAA contrario).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais ni dépens.

Neuchâtel, le 6 décembre 2023

E. 9

Pour les motifs qui précèdent, le recours doit être rejeté.

E. 10

Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale ne le prévoyant pas (art. 61 let. f bis LPGA). Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (art. 61 let. g LPGA a contrario).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.