

BGer 8C_163/2025 vom 15. Oktober 2025

Bundesgericht, 2025-10-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_163_2025

FR: TF 8C_163/2025 du 15 octobre 2025

IT: TF 8C_163/2025 del 15 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2

Le Tribunal fédéral fonde son raisonnement juridique sur les faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sauf s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 150 II 346 consid. 1.6; 148 V 366 consid. 3.3) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 149 II 337 consid. 2.3; 145 V 188 consid. 2). En particulier, le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 149 II 337 consid. 2.3; 140 V 213 consid. 2).

E. 3.1

Le litige porte sur le point de savoir si la cour cantonale a violé le droit fédéral en niant le droit de la recourante à la remise de l'obligation de restituer le montant de 199'049 fr. 90, plus précisément en excluant la bonne foi de celle-ci.

E. 3.2

Le jugement entrepris expose correctement les dispositions légales sur la remise de l'obligation de restituer les indemnités indûment perçues (art. 25 al. 1 LPGA en relation avec l' art. 95 al. 1 LACI [RS 837.0]) et la jurisprudence concernant la condition de la bonne foi ainsi que l'obligation de contrôle par l'employeur de la perte de travail (art. 31 al. 3 let. a LACI et art. 46b OACI [RS 837.02]). Il rappelle en particulier que, pour les entreprises ayant perçu des indemnités en cas de RHT, le défaut de système permettant de contrôler les horaires de travail exclut en principe la bonne foi (arrêt 8C_823/2016 du 14 juillet 2017 consid. 2; DTA 2003, p. 258 consid. 2.2 in fine ; voir aussi Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 43 ad art. 95 LACI , p. 621). On peut y renvoyer.

E. 4

Dans son arrêt, la cour cantonale a noté que le système de contrôle du temps de travail instauré par la recourante durant la période visée consistait en des tableaux au format Excel

établis nominativement pour chaque collaborateur et contenant, pour chaque jour du mois, l'indication du total d'heures de travail fournies par le travailleur impliqué et la mention des projets et/ou des clients concernés par les heures ainsi comptabilisées. Elle a constaté que ces listes ne contenaient en revanche aucun détail quant aux heures de début et de fin des différentes plages de travail effectuées, ni aucune précision quant à d'éventuelles heures supplémentaires, des heures perdues pour des raisons économiques ou des absences. Les juges cantonaux en ont déduit que ces relevés ne permettaient aucun contrôle des heures effectives accomplies par les employés de la société. Par son associé gérant président, la société avait du reste admis ne pas disposer d'un système de contrôle du temps de travail ad hoc permettant d'établir clairement les heures travaillées (y compris les heures supplémentaires), les absences payées ou non (vacances, maladie, accident, service militaire) et les heures perdues dues à des facteurs d'ordre économique, confirmant ainsi les failles du système de contrôle mis en place. La cour cantonale a ainsi jugé que les exigences posées quant au système de contrôle du temps de travail dans le contexte des indemnités en cas de RHT n'étaient manifestement pas remplies dans le cas particulier. Les juges cantonaux ont du reste indiqué que la recourante ne saurait se retrancher derrière la méconnaissance des exigences légales ou, plus particulièrement, la difficulté à se tenir informée en période de pandémie. Dans ce contexte, ils se sont notamment référés aux indications génériques figurant dans les formulaires de préavis remplis par elle ou des courriels au dossier ainsi qu'à la brochure "Info-Service: Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail" et à des feuillets informatifs intitulés "Remarques importantes concernant l'indemnité en cas de réduction de l' horaire de travail". Ils ont estimé que rien ne démontrait que la recourante n'était pas à même de saisir la portée de ces informations et d'agir en conséquence ou de se renseigner, à tout le moins, en cas de doute - à l'instar de bon nombre d'entreprises confrontées à des situations analogues. Ils en ont déduit que la recourante n'était pas sans ignorer les exigences posées en matière de contrôle du temps de travail dans le contexte spécifique des indemnités en cas de RHT, qu'elle n'avait cependant pas respectées. Sur la base de ce qui précède, la cour cantonale a jugé qu'en percevant des indemnités en cas de RHT en l'absence de système de contrôle permettant un enregistrement quotidien continu des heures de travail effectuées, et ce en dépit des informations reçues sur le sujet, la recourante avait adopté un comportement relevant de la négligence grave excluant sa bonne foi au sens de l' art. 25 al. 1 LPGA . Cela étant, elle n' a pas examiné la condition de la situation financière difficile alléguée par la recourante. Elle a rejeté le recours et confirmé la décision sur opposition.

E. 5

La recourante reproche en premier lieu à la cour cantonale d'avoir apprécié les preuves de façon arbitraire. Elle note que les fichiers Excel qu'elle a produits contiennent une ligne pour chaque jour du mois et permettent donc de recenser les heures de travail fournies chaque jour par l'employé en question, ainsi que les projets et/ou clients pour lesquels l'employé avait travaillé le jour en question, ce qui permettait de justifier les heures indiquées. Cette description correspond toutefois à celle qui figure dans l'arrêt cantonal, de sorte que le grief tombe à faux. Ensuite, en tant que la recourante estime que ces fichiers permettent d'établir que son système respecte les exigences légales et jurisprudentielles concernant le contrôle du temps de travail, elle se plaint en réalité d'une violation de l' art. 25 LPGA qui sera examinée ci-dessous (cf. consid. 6). Pour le surplus, la recourante reproche à l'instance précédente d'avoir établi les faits de façon incomplète, car ils ne prendraient pas en compte sa situation financière. Or, la cour cantonale a précisé

renoncé à examiner ce point dès lors que la condition de la bonne foi faisait défaut selon elle. Mal fondé, le grief doit être écarté.

E. 6.1

La recourante invoque ensuite une violation des art. 25 LPGA et 4 OPGA. Elle estime avoir mis en place un système de contrôle du temps de travail de ses employés. Même à considérer que celui-ci serait insuffisant, il serait erroné de conclure à l'absence pure et simple de système de contrôle. En effet, la bonne foi ne saurait être automatiquement exclue en cas d'absence de système de contrôle du temps de travail. Au demeurant, l'arrêt entrepris ne relèverait aucun élément ou indice permettant de douter de la véracité des heures perdues déclarées chaque mois. La recourante est par ailleurs d'avis qu'il conviendrait de juger de la conformité de son système de contrôle du temps de travail à la lumière des circonstances exceptionnelles découlant de la période du Covid-19. Confrontée à de nombreuses difficultés tant économiques qu'organisationnelles, la société avait dû s'adapter d'urgence face à des changements inédits et inhabituels. Dans ce contexte, la recourante relève que la jurisprudence sur laquelle s'est fondée la cour cantonale date de plus de vingt ans et que les états de fait à l'origine des arrêts invoqués ne sont pas comparables avec sa situation. En toutes hypothèses, une négligence grave ne pourrait être retenue qu'en cas d'absence totale de système de contrôle. En outre, dès lors que le système de contrôle du temps de travail constitue une condition légale du droit aux indemnités en cas de RHT selon l' art. 31 al. 3 let. a LACI , il serait déraisonnable de considérer qu'en l'absence d'un tel système, une entreprise n'est automatiquement pas de bonne foi. Au vu de ces éléments, la recourante estime pouvoir se prévaloir de sa bonne foi.

E. 6.2

Selon la jurisprudence, l'obligation de contrôle par l'employeur de la perte de travail résulte de la nature même de l'indemnité en cas de RHT: du moment que le facteur déterminant est la réduction de l'horaire de travail (cf. art. 31 al. 1 LACI) et que celle-ci se mesure nécessairement en proportion des heures normalement effectuées par les travailleurs (cf. art. 32 al. 1 let. b LACI), l'entreprise doit être en mesure d'établir, de manière précise et si possible indiscutable, à l'heure près, l'ampleur de la réduction donnant lieu à l'indemnisation pour chaque assuré bénéficiaire de l'indemnité. La perte de travail pour laquelle l'assuré fait valoir ses droits est ainsi réputée suffisamment contrôlable uniquement si les heures effectives de travail peuvent être contrôlées pour chaque jour: c'est la seule façon de garantir que les heures supplémentaires qui doivent être compensées pendant la période de décompte soient prises en considération dans le calcul de la perte de travail mensuelle. À cet égard, les heures de travail ne doivent pas nécessairement être enregistrées mécaniquement ou électroniquement. Une présentation suffisamment détaillée et un relevé quotidien en temps réel des heures de travail au moment où elles sont effectivement accomplies sont toutefois exigés (arrêts 8C_789/2023 du 8 janvier 2025 consid. 6.2.2; 8C_306/2023 du 7 mars 2024 consid. 5.1.2; 8C_681/2021 du 23 février 2022 consid. 3.3). De telles données ne peuvent pas être remplacées par des documents élaborés par après. En effet, l'établissement a posteriori d'horaires de travail ou la présentation de documents signés après coup par les salariés contenant les heures de travail effectuées n'ont pas la même valeur qu'un enregistrement simultané du temps de travail et ne satisfont pas au critère d'un horaire suffisamment contrôlable au sens de l' art. 31 al. 3 let. a LACI . Cette disposition vise à garantir que les pertes d'emploi soient effectivement vérifiables à tout moment pour les organes de contrôle de l'assurance-chômage. Il s'agit d'une situation

similaire à l'obligation de tenir une comptabilité commerciale (cf. art. 957 CO) (ATF 150 V 249 ; arrêts 8C_789/2023 précité consid. 6.2.2; 8C_699/2022 du 15 juin 2023 consid. 5.1.2; 8C_681/2021 précité consid. 3.3 et 3.4; 8C_26/2015 du 5 janvier 2016 consid. 2.3). Malgré la crise sanitaire et les difficultés qui y étaient liées, la recourante a été dûment informée de ses obligations de contrôle du temps de travail. D'ailleurs, elle ne le conteste pas. Il lui était en outre loisible de requérir de plus amples informations auprès de l'intimée, notamment au moment où elle aurait pris conscience des entraves liées à la mise en place d'un système de contrôle. Elle ne devait du reste pas aménager un système complexe ou coûteux. Comme indiqué, les heures de travail ne doivent en effet pas nécessairement être enregistrées mécaniquement ou électroniquement; une présentation suffisamment détaillée et un relevé quotidien en temps réel des heures de travail au moment où elles sont effectivement accomplies suffisent (arrêt 8C_699/2022 précité consid. 5.1.2 et les arrêts cités). On ne voit pas que les difficultés engendrées par la crise sanitaire aient pu faire obstacle à un simple relevé quotidien des heures de travail. Il ressort de ces éléments que la recourante n'avait pas instauré un système permettant un contrôle des heures effectivement accomplies par les employés ou un contrôle de ces heures. Or, de jurisprudence constante, un relevé quotidien et en temps réel des heures de travail effectivement effectuées est exigé aux fins de percevoir des indemnités en cas de RHT. Dès lors que la société avait été dûment informée de la nécessité d'un système de contrôle, son omission constitue une négligence grave qui exclut sa bonne foi. Partant, c'est à bon droit que la juridiction cantonale a confirmé le rejet de sa demande tendant à la remise de l' obligation de restituer.

E. 7

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si la restitution des prestations indûment perçues pourrait mettre la recourante dans une situation difficile (art. 25 al. 1, 2e phrase, LPGA). La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'elle obtienne gain de cause, l'intimée n'a pas le droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

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