

BGer 8C 532/2023 vom 17. April 2024

Bundesgericht, 2024-04-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_532_2023

FR: TF 8C 532/2023 du 17 avril 2024

IT: TF 8C 532/2023 del 17 aprile 2024

Regeste

Assurance-chômage (indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail) | Assurance-chômage

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 y a dès lors lieu d'entrer en matière sur le recours.

E. 2

En tant que les conclusions de la recourante dépassent l'objet du litige porté devant l'instance précédente et tendent à élargir celui-ci, elles sont irrecevables (art. 99 al. 2 LTF). Partant, il y a uniquement lieu d'examiner si la juridiction cantonale a violé le droit fédéral en niant à la recourante le droit à l'indemnité en cas de RHT pour la période du 10 au 25 janvier 2022.

E. 3

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 148 V 366 consid. 3.3) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF).

E. 4.1

Selon l' art. 31 al. 1 LACI (RS 837.0), les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail lorsque: ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS (let. a); la perte de travail doit être prise en considération (art. 32 LACI ; let. b); le congé n'a pas été donné (let. c); la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire, et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (let. d).

E. 4.2

L' art. 32 al. 1 let. a et b LACI précise que la perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable et qu'elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Pour les cas de rigueur, le Conseil fédéral règle la prise en considération de pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, à des pertes de clientèle

dues aux conditions météorologiques ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur (art. 32 al. 3, première phrase, LACI). Le Conseil fédéral a ainsi notamment prévu à l'art. 51 al. 1 OACI (RS 837.02) que les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont prises en considération lorsque l'employeur ne peut pas les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou faire répondre un tiers du dommage.

E. 4.3

Aux termes de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, une perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer. Doivent être considérés comme des risques normaux d'exploitation au sens de cette disposition les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise. Ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent le droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier, compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (ATF 138 V 333 consid. 4.2.2; 119 V 498 consid. 1; arrêt C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3). L'exception de l'art. 33 al. 1 let. a LACI ne vaut pas seulement pour les pertes de travail dues à des facteurs d'ordre économique selon l'art. 32 al. 1 LACI, mais s'applique également aux cas de rigueur au sens des art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI (ATF 138 V 333 consid. 4.2.1; 128 V 305 consid. 4b; 121 V 371 consid. 2c et les références; arrêt 8C_399/2022 du 21 août 2023 consid. 4.3).

E. 4.4

Dans le contexte des mesures prises par le Conseil fédéral en lien avec la pandémie de Covid-19, le SECO a rédigé des directives destinées à préciser les conditions d'octroi des prestations de l'assurance-chômage. Dans l'annexe à sa directive n° 16 du 1er octobre 2021, le SECO a détaillé sous ch. 5 la situation d'une personne assurée mise en quarantaine sans qu'il y ait faute de sa part, alors que l'entreprise n'est pas déjà au bénéfice d'une autorisation de RHT. Dans ce cas, la personne assurée peut prétendre à l'allocation pour perte de gain Covid-19 (avec la précision "subsidaire"). Quant aux conséquences pour l'entreprise, on peut lire "pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG Covid-19 par l'employeur". Le ch. 5 vise également le cas d'une personne assurée mise en quarantaine sans faute de sa part, alors que l'entreprise est en RHT. Dans ce cas, on peut lire s'agissant des conséquences pour la personne assurée et pour l'entreprise "Droit à l'indemnité en cas de RHT". Bien que les directives administratives ne lient en principe pas le juge, celui-ci est néanmoins tenu de les considérer dans son jugement, pour autant qu'elles permettent une interprétation des normes juridiques qui soit adaptée au cas d'espèce et équitable. Ainsi, si les directives administratives constituent une concrétisation convaincante des dispositions légales, le tribunal ne s'en départit pas sans motif pertinent. Dans cette mesure, il tient compte du but de l'administration tendant à garantir une application égale du droit (ATF

148 V 102 consid. 4.2; 146 V 224 consid. 4.4. et l'arrêt cité).

E. 5.1

Dans le cas d'espèce, les juges cantonaux ont constaté que l'autorité intimée avait fondé sa décision sur le ch. 5 de l'annexe à la directive 2021/16 du SECO du 1er octobre 2021. Ainsi, dans la mesure où la société n'était pas au bénéfice d'une autorisation de RHT au moment de la fermeture du 10 au 25 janvier 2022, elle ne pouvait pas être mise au bénéfice des indemnités en cas de RHT. Ils ont précisé que l'annexe en question ne concernait que la situation d'une mise en quarantaine non fautive et non, contrairement à ce que semblait considérer la société, tous les cas de figure dans lesquels un droit à l'indemnité en cas de RHT pouvait être reconnu. Il ne fallait ainsi pas dans tous les cas que l'entreprise bénéficie au préalable d'une autorisation de RHT. La cour cantonale a ensuite noté qu'en cas de mise en quarantaine non fautive alors que l'entreprise n'était pas au bénéfice d'une autorisation de RHT, la personne assurée pouvait prétendre aux allocations pour perte de gain Covid-19 (mais pas aux indemnités en cas de RHT).

E. 5.2

En substance, la société remettait en question l'application de la directive du SECO. Les juges cantonaux ne distinguaient pourtant *prima facie* pas de motif conduisant à se départir de cette directive administrative sur laquelle se fondait l'autorité intimée. Même s'il fallait s'en écarter, cela ne suffisait pas à admettre le recours. En effet, c'était la société qui avait pris la décision de fermer son établissement du 10 au 25 janvier 2022, sans faire état de la situation aux autorités sanitaires. Du reste, elle avait pu fonctionner du 30 décembre 2021 au 9 janvier 2022 alors qu'elle se disait déjà en sous-effectif depuis le 30 décembre 2021, avec 5 collaborateurs en isolement. D'autres cas avaient été déclarés durant la première semaine de janvier 2022 (à savoir 4 sur 38 collaborateurs), semaine durant laquelle elle avait également maintenu son établissement ouvert. Durant les deux semaines de fermeture, 5 autres collaborateurs avaient été infectés par le virus. Selon les calculs de la société, 14 collaborateurs sur 38 avaient contracté le virus en moins de trois semaines. Les employés en question n'avaient cependant pas été malades simultanément. S'il faisait peu de doute qu'avec environ un tiers de son équipe malade sur trois semaines, la société avait traversé une période délicate, la cour cantonale a noté que la fermeture de l'établissement n'avait pas été ordonnée par l'autorité sanitaire du canton de Vaud - puisque la société n'avait pas informé le médecin cantonal d'un cluster au sein de son établissement -, mais bien par la société elle-même, alors qu'elle avait été en mesure de fonctionner du 29 décembre 2021 au 9 janvier 2022 avec un nombre égal de collaborateurs à celui qui aurait été disponible du 10 au 25 janvier 2022.

E. 5.3

En l'absence de mesures prises par les autorités en raison de la pandémie, la cour cantonale a jugé que l'autorité intimée était fondée à retenir que la société ne pouvait pas prétendre à l'octroi d'indemnités en cas de RHT pour la période du 10 au 25 janvier 2022. Ce n'était enfin pas à l'assurance-chômage de pallier le fait que la société avait un délai de carence de 30 jours pour son assurance indemnité journalière maladie.

E. 6.1

La recourante soutient que les décisions de mise en quarantaine ou d'isolement doivent être considérées comme des circonstances extraordinaires et que les pertes de travail qui en découlent entrent dans la réglementation spéciale des art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI. Or, les

autorités précédentes imposeraient qu'elle eût été mise préalablement au bénéfice des indemnités en cas de RHT. Une telle condition ne ressortirait pas de la loi et cette position ne saurait être suivie puisqu'il n'existerait aucun motif d'octroi des indemnités en cas de RHT avant la quarantaine ou l'isolement. De plus, ces situations ne pourraient être anticipées. Par ailleurs, dès lors que la recourante avait informé le SDE de la situation le 6 janvier 2022, on ne pourrait pas considérer qu'aucune mesure sanitaire ne l'avait contrainte à fermer son établissement. Finalement, les quarantaines et les mesures d'isolement constitueraient bien des mesures sanitaires qui, au vu de leur ampleur dans le cas d'espèce, l'avaient obligé à fermer.

E. 6.2.1

En faisant valoir qu'une autorisation de RHT préalable constituerait une condition qui ne ressortirait pas de la loi, la recourante remet en question le bien-fondé de la directive administrative du SECO. La cour cantonale n'a pas examiné ce point en détail, jugeant qu'en toutes hypothèses, le recours ne saurait être admis. Si elle doit être suivie dans sa conclusion, on relève encore que l'annexe de la directive en question s'intitule "Aperçu des liens entre l'indemnité journalière de maladie/l'allocation pour perte de gain COVID-19/l'indemnité de chômage/l'indemnité en cas de RHT" et vise à clarifier les rapports entre différentes assurances sociales. En ce qui a trait à l'assurance-chômage, il ne paraît pas étranger au système que les indemnités en cas de RHT requièrent l'existence d'une autorisation correspondante. Comme le dit elle-même la recourante, les simples décisions de mise en quarantaine ou d'isolement ne constituent pas un motif suffisant pour toucher de telles indemnités. La directive du SECO illustre ainsi que lorsqu'une entreprise déjà au bénéfice d'une autorisation de RHT est confrontée à des cas de quarantaine non fautive, elle continue de profiter du plan de l'assurance-chômage.

E. 6.2.2

Abstraction faite de la directive du SECO, la question se pose de savoir si la perte de travail due à la fermeture de l'établissement de la recourante, liée à des mesures d'isolement et de quarantaine, peut entrer dans le champ d'application de l'art. 32 al. 3 LACI en relation avec l'art. 51 OACI. Tel est le cas si cette perte de travail est consécutive à une mesure prise par des autorités ou si elle est due à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur. Le premier terme de l'alternative tombe à faux. En effet, c'est la recourante qui a décidé de façon unilatérale de fermer son établissement. Elle n'a par ailleurs pas jugé utile d'informer le médecin cantonal de l'existence d'un cluster au sein de son organisation, le préavis de RHT soumis au SDE ne pouvant pallier l'absence d'annonce à l'autorité compétente pour décider de la fermeture de son établissement contrairement à ce que la société semble avancer. Ainsi, aucune autorité sanitaire n'a ordonné la fermeture de son établissement et la recourante ne peut qualifier sa propre décision, respectivement la perte de travail qu'elle a créée, d'inévitable ou d'imprévisible. Pour le second terme de l'alternative, à savoir l'existence d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, les pertes de travail sont prises en considération uniquement lorsque l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables, ou faire répondre un tiers du dommage (art. 51 al. 1 in fine OACI). La recourante semble précisément oublier que la couverture par l'assurance-chômage revêt un caractère subsidiaire (cf. é.g. art. 51 al. 4 OACI). Or, s'agissant des mesures de quarantaine et d'isolement, elle aurait en principe pu requérir des allocations perte de gain Covid-19. Pour les personnes en incapacité de travailler en raison d'une infection au Covid-19, elle aurait dû solliciter l'assurance ordinaire

perte de gain. Du point de vue de l'assurance-chômage, le fait que la société ait opté pour un délai de carence de 30 jours dans le cadre de son assurance indemnité journalière maladie n'y change rien.

E. 6.2.3

Au vu de ce qui précède, force est de constater que la recourante ne pouvait pas prétendre à des indemnités en cas de RHT et que l'intervention de l'assurance-chômage ne se justifiait pas dans le cas d'espèce. Mal fondés, les griefs doivent être écartés.

E. 7

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable. La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

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