

BVGer B-5087/2024 vom 28. April 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-04-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-5087_2024

FR: TAF B-5087/2024 du 28 avril 2026

IT: TAF B-5087/2024 del 28 aprile 2026

Regeste

Restitution des prestations sociales et remise

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal administratif fédéral est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. d de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral [LTAF, RS 173.32] ; art. 101 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage [LACI, RS 837.0] ; art. 5 al. 2 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative [PA, RS 172.021]).

E. 1.1

La qualité pour recourir doit être reconnue à la recourante qui a un intérêt évident à l'annulation d'une décision qui confirme la restitution d'un montant correspondant à des indemnités en cas de RHT qu'elle a perçues (art. 48 al. 1 let. a à c PA ; art. 59 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA, RS 830.1]).

E. 1.2

Les dispositions relatives à la représentation, au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire de recours, ainsi qu'à l'avance de frais (art. 11, 22a al. 1 let. b, 50 al. 1, 52 al. 1 et 63 al. 4 PA ; art. 60 al. 1 LPGA) sont par ailleurs respectées.

E. 1.3

Le recours est recevable et il convient d'en examiner les mérites.

E. 2

La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé, dans la mesure où elle se plaint d'une motivation insuffisante de la décision attaquée.

E. 2.1

Elle fait valoir que sans une motivation très précise, il n'est pas possible pour elle de vérifier au franc, voire au centime près, les calculs opérés par l'autorité inférieure en lien avec les différentes informalités retenues. Elle admet toutefois qu'il y a eu diverses erreurs dans la saisie du détail des heures dans les formulaires RHT (cf. réplique, p. 2). Cela étant, elle soutient qu'une majorité des corrections apportées par l'autorité inférieure au sujet des heures de travail de ses collaborateurs sont minimales et concernent majoritairement des arrondis, de sorte qu'elles n'ont pas de véritable impact sur le montant total des indemnités RHT prétendument indues (mémoire de recours, p. 5).

E. 2.2

L'autorité inférieure rétorque que la recourante n'a pas contesté les points 1.1, 1.2, 3.1 et 3.2 de la décision sur révision du 25 avril 2024 et qu'elle est donc malvenue de soulever - au stade du recours contre la décision sur opposition du 17 juin 2024 - une quelconque violation de l'obligation de motiver la décision. Elle rappelle en outre qu'un récapitulatif mettant en évidence les corrections apportées par ses soins, un détail des heures, ainsi qu'une synthèse figurent en annexe à la décision sur révision, documents auxquels elle renvoie la recourante. Au surplus, elle précise que pendant la pandémie de Covid-19, la demande et le décompte des indemnités ont été effectués selon une procédure sommaire et forfaitaire. Dans les formulaires utilisés par la recourante, la réduction de l'horaire de travail n'était pas décomptée individuellement pour chaque collaborateur. La recourante n'a ainsi pas le droit d'exiger que les montants de l'indemnité et des remboursements soient indiqués séparément pour chaque travailleur, dans la mesure où un relevé individuel n'est pas prévu dans la procédure sommaire et forfaitaire dont la recourante a bénéficié.

E. 2.3

Garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), le droit d'être entendu implique notamment l'obligation, pour l'autorité, de motiver sa décision (cf. art. 35 al. 1 PA), afin que, d'une part, le destinataire puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et, d'autre part, que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle (cf. ATF 151 IV 18 consid. 4.4.4, 145 IV 99 consid. 3.1). Pour y répondre, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (cf. ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3; 142 I 135 consid. 2.1). Elle n'est pas tenue d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige ; dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté (cf. ATF 150 III 1 consid. 4.5, 147 IV 409 consid. 5.3.4, 147 IV 249 consid. 2.4, 146 IV 297 consid. 2.2.7, 142 II 154 consid. 4.2).

E. 2.4

La recourante se plaint de ce que la décision attaquée ne comporte pas d'explications suffisantes quant au calcul qui a été effectué pour parvenir au montant réclamé de 229'518 francs. Cela étant, la décision sur révision du 25 avril 2024 comporte un « résumé de la contestation » avec, pour chaque période de décompte, le montant des prestations RHT demandées et le montant des prestations reconnues, de même que les montants perçus en trop et devant être restitués. À cette décision étaient annexés les décomptes d'indemnités, un document intitulé « Synthèse », ainsi qu'un récapitulatif comportant les corrections apportées concernant chaque collaborateur pour lequel des indemnités en cas de RHT ont été demandées. Ce dernier document comprend notamment la somme des heures à effectuer pour chacun d'eux, les heures effectivement travaillées, les absences et les heures perdues pour raisons économiques, de même que leur salaire. Un relevé détaillé des heures de chaque employé pour chacun des mois de la période considérée était également joint à la décision sur révision (cf. pièce n°19 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB [décision sur révision et ses annexes]). Ces documents se trouvent au dossier de la cause (cf. pièces n°3 [synthèse], 4 [récapitulation], et 5 [détail des heures] du bordereau de preuves séparé déposé par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse ;

notamment pièces n°2 et 19 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB) et ont derechef été transmis à la recourante au cours de la présente procédure de recours (cf. ordonnance du Tribunal du 29 octobre 2024). Ils permettent à l'intéressée de comprendre les montants retenus par l'autorité inférieure, ainsi que la manière ayant conduit à déterminer les prestations considérées comme dues ou indues pour la période concernée, de sorte qu'on ne saurait raisonnablement retenir que la recourante n'a pas été en mesure de contester utilement la décision attaquée, ce qu'elle ne prétend du reste pas.

E. 2.5

Le grief de la recourante relatif à la violation de son droit à obtenir une décision motivée, découlant de son droit d'être entendue, doit partant être rejeté.

E. 3

La LACI vise à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par le chômage, la réduction de l'horaire de travail, les intempéries et l'insolvabilité de l'employeur (art. 1a al. 1 LACI).

E. 3.1

L'art. 31 al. 1 LACI prévoit que 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 lorsqu'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). Selon l'art. 32 al. 1 LACI, la perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable (let. a) et qu'elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (let. b).

E. 3.2

Selon l'art. 25 al. 1, première phrase, LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées. L'organe de compensation révisé les paiements des caisses ou confie cette tâche, en tout ou partie, aux cantons ou à un autre organe (art. 83 al. 1 let. d LACI). Lorsqu'il constate que les prescriptions légales ne sont pas appliquées ou ne le sont pas correctement, il donne à la caisse ou à l'autorité compétente les instructions nécessaires (art. 83a al. 1 LACI). En matière de contrôles auprès des employeurs, l'organe de compensation prend les dispositions nécessaires par voie de décision ; la caisse est chargée de l'encaissement (art. 83a al. 3 LACI). L'organe de compensation de l'assurance-chômage, en l'espèce le SECO, et les bureaux fiduciaires qu'il a mandatés contrôlent périodiquement par sondages auprès des employeurs les indemnités versées en cas de réduction de l'horaire de travail ou en cas d'intempéries (art. 110 al. 4 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [Ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI, RS 837.02]).

E. 3.3

Aussi, la caisse de chômage ne vérifie pas de manière approfondie, au moment du dépôt du préavis ou en cours d'indemnisation, si toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies. En effet, elle ne dispose en principe pas de toutes les informations nécessaires quant à la méthode de contrôle instaurée par l'employeur ; celui-ci ne doit pas remettre les

documents y relatifs au moment du préavis de réduction de l'horaire de travail mais les conserver en vue d'éventuels contrôles subséquents (cf. arrêts du TAF B-3732/2023 du 5 juin 2024 consid. 3.1.3, B-2785/2023 du 19 mars 2024 consid.3.1.3, B-2480/2020 du 9 novembre 2021 consid. 3.5). Ces contrôles a posteriori auprès des employeurs sont ensuite effectués par l'organe de compensation administré par le SECO qui vérifiera l'ampleur et le caractère contrôlable de la réduction de l'horaire de travail et réclamera la restitution des prestations perçues indûment (cf. arrêt du TAF B-3732/2023 précité consid. 3.1.3).

E. 4

À titre liminaire, le Tribunal constate, avec l'autorité inférieure, que la recourante ne conteste pas les erreurs et autres incohérences relevées par l'autorité inférieure en lien avec les formulaires de demande et de décompte d'indemnité en cas de RHT transmis durant la période litigieuse (points 1.1 et 3.1 et 1.2 et 3.2 de la décision sur révision). En effet, l'autorité inférieure a considéré que les heures à effectuer pour les collaborateurs devaient être adaptées afin de tenir compte des minutes supplémentaires en vue de la prise de jours de pont et de jours compensés. De même, les heures travaillées pour certains collaborateurs ont été également adaptées selon le relevé du temps réel de travail par les collaborateurs, obtenu lors du contrôle du bien-fondé des indemnités perçues par l'entreprise, en particulier s'agissant de la prise en compte des heures supplémentaires (cf. pièces n°3 [synthèse], 4 [récapitulation], et 5 [détail des heures] du bordereau de preuves séparé déposé par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse ; ainsi que la pièce n°5 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB [procès-verbal du contrôle auprès de l'employeur effectué par l'organe de contrôle externe]). Ces adaptations, qui ont une incidence sur la somme des heures perdues pour des raisons économiques, et donc in fine sur le droit aux indemnités RHT, ont pourtant été mises en évidence par l'autorité inférieure. Dès lors que la recourante s'abstient de critiquer précisément ces points, le Tribunal ne s'y attardera pas davantage, étant précisé que rien au dossier n'amène à douter des corrections entreprises par l'autorité inférieure. Le coeur du litige entre les parties porte en réalité sur le droit à l'indemnité en cas de RHT, pendant tout ou partie de la période considérée, de cinq employés de la recourante - A._____, B._____, C._____, D._____ et E._____ (administrateur) - lesquels bénéficiaient d'un horaire fondé sur la confiance.

E. 5.1

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 lorsqu'ils remplissent les conditions décrites à l'art. 31 al. 1 let. a à d LACI. Selon l'art. 31 al. 3 let. a LACI, les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. L'art. 46b OACI précise que la perte de travail n'est suffisamment contrôlable que si le temps de travail est contrôlé par l'entreprise (al. 1) ; il impose en outre à l'employeur de conserver les documents relatifs au contrôle du temps de travail pendant cinq ans (al. 2).

E. 5.2

Selon la jurisprudence, le caractère contrôlable de la perte de travail constitue une condition de fond du droit à l'indemnité qui soit s'avère remplie, soit fait défaut (cf. parmi d'autres : arrêts du TAF B-2671/2025 du 28 novembre 2025 consid. 3.2.1 et B-4559/2021 du 20 octobre 2022 consid. 7.2.1). Lorsque la réduction n'est pas suffisamment contrôlable, l'octroi de prestations apparaît donc comme erroné et justifie une restitution ; vouloir

émettre des doutes à ce sujet revient à inverser le fardeau de la preuve qui, sur ce point précis, incombe clairement à l'employeur (cf. arrêts du TAF précités B-2671/2025 consid. 3.2.1 et B-4559/2021 consid. 7.2.1). L'obligation de contrôle par l'employeur de la perte de travail résulte ainsi 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 (art. 31 al. 1 LACI) et que celle-ci se mesure nécessairement en proportion des heures normalement effectuées par les travailleurs (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 (cf. ATF 150 V 249 consid. 5.1.2 ; arrêts du Tribunal fédéral [TF] 8C_163/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.2, 8C_789/2023 du 8 janvier 2025 consid. 6.2.2, 8C_699/2022 du 15 juin 2023 consid. 5.1.2, 8C_681/2021 du 23 février 2022 consid. 3.3 ; arrêt du TAF précité B-2671/2025 consid. 3.2.1). 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 au sens de l'art. 957 CO (cf. cf. arrêts du TF précités 8C_163/2025 consid. 6.2, 8C_789/2023 consid. 6.2.2, 8C_699/2022 consid. 5.1.2 et les réf. cit., 8C_681/2021 consid. 3.3 et 3.4, 8C_26/2015 du 5 janvier 2016 consid. 2.3 et les réf. cit. ; arrêts du TAF B-1045/2022 du 26 octobre 2023 consid. 8.1.2 et B-4559/2021 précité consid. 7.2 et les réf. cit.). La jurisprudence a également précisé que la baisse du chiffre d'affaires ne permet pas de déterminer l'ampleur, à l'heure près, de la réduction de l'horaire de travail, étant en tout état rappelé que les indemnités RHT n'ont pas pour vocation d'assurer la pérennité de l'entreprise ou de couvrir des baisses du chiffre d'affaires ou des pertes d'exploitation (cf. ATF 147 V 359 consid. 4.6.3 ; arrêt du TF 8C_699/2022 consid. 5.2.4).

E. 5.3

Afin de tenir compte des difficultés causées par la pandémie de COVID-19, l'ordonnance du Conseil fédéral du 20 mars 2020 sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (COVID-19) (Ordonnance COVID-19 assurance-chômage, RS 837.033) assouplit certaines exigences en matière d'indemnités en cas de RHT. Le système n'en est pas pour autant fondamentalement modifié. Se révèle ainsi maintenue l'obligation de procéder à un contrôle du temps de travail, prévue notamment par l'art. 46b OACI (cf. ATF 150 V 249 consid. 3.1.2 et 5.1.2 ; ATAF 2021 V/2 consid. 4.4.2, 4.6 et 4.10 ; parmi d'autres : arrêts du TAF B-6221/2024 du 15 avril 2026 consid. 5.1, B-2671/2025 du 28 novembre 2025 consid. 3.1.3).

E. 5.4

Selon l'art. 25 al. 1, 1^{ère} phrase, LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées. Cette obligation suppose que soient réunies les conditions d'une reconsidération (caractère sans nul doute erroné de la décision et importance notable de la rectification) ou d'une révision procédurale de la décision par laquelle les prestations en cause ont été allouées (cf. ATF 142 V 259 consid. 3.2, 138 V 426 consid. 5.2.1 et 130 V 318 consid. 5.2). Lorsque le caractère contrôlable de la perte de travail fait défaut, la décision d'octroi de prestations est d'emblée contraire au droit. Cette constatation par l'autorité inférieure ouvre donc en principe la voie de la reconsidération de l'art. 53 al. 2 LPGA (cf. arrêt du TAF B-2785/2023 du 19 mars 2024 consid. 3).

E. 6

Au cas d'espèce, il est constant que la recourante a procédé, pour la grande partie de ses employés, à des contrôles du temps de travail qui rendent compte chaque jour des heures de travail effectuées, y compris des heures supplémentaires et négatives, ainsi que des absences pour cause de vacances, de maladie, d'accident ou de service militaire. Ce contrôle a été effectué via le système Novatempo. Cela étant, alors même qu'ils apparaissaient dans le système aux fins du suivi de leurs absences, cinq collaborateurs, A._____, B._____, C._____, D._____ et E._____, bénéficiaient d'un horaire fondé sur la confiance et ne faisaient l'objet d'aucun contrôle du temps de travail (cf. not. pièces n°6 à 10 du bordereau de preuves séparé déposé par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse ; pièces n°7 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB [protocoles d'entretien]).

E. 6.1

La recourante soutient néanmoins qu'il est possible de démontrer, grâce aux timbrages des autres employés, le taux d'absence moyen des collaborateurs de l'entreprise et de l'appliquer aux cinq employés bénéficiant d'un horaire fondé sur la confiance. Ainsi, la perte de travail pour ces derniers serait, elle aussi, suffisamment contrôlable. En effet, ce personnel administratif, qui ne représentait qu'une faible proportion de l'effectif de l'entreprise, avait dans les faits subi une réduction de son horaire de travail au même titre que les autres employés, lesquels étaient, pour leur part, soumis à l'obligation de timbrer. Du reste, la recourante est d'avis que l'on ne peut retenir que ces cinq employés auraient dû établir par exemple des fiches personnelles pour être en mesure de prouver leur temps de travail, d'autant moins que la valeur probante de telles fiches serait, à son avis, discutable. Selon elle, en admettant d'indemniser l'entreprise dans les proportions de l'inactivité déclarée, la Caisse de chômage avait reconnu l'existence de facteurs d'ordre économique. Ce constat ne pourrait être remis en cause pour le personnel qui, pour des raisons pratiques et d'organisation interne, ne timbrait pas. En effet, la recourante argue encore que la Caisse chômage n'avait pas soutenu que le fait qu'une catégorie limitée de personnel ne soit pas astreint à l'obligation de timbrer était illicite. Il faudrait au contraire admettre une réduction de l'horaire de travail comparable, respectivement semblable, à celle du reste du personnel. Les conditions d'une restitution partielle des indemnités perçues ne se trouveraient donc pas remplies.

E. 6.2

Avec l'autorité inférieure, le Tribunal retient que l'argumentaire de la recourante ne peut être suivi pour les raisons qui suivent.

E. 6.2.1

De son aveu même, la recourante n'a jamais disposé pour ses cinq employés au bénéfice de l'horaire fondé sur la confiance d'un système de contrôle du temps de travail conforme aux exigences de la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. supra consid. 5.2). Comme on l'a vu (cf. supra consid. 5.3), il n'a pas été dérogé pendant la pandémie de Covid-19, à l'exigence du caractère contrôlable de la perte de travail au moyen d'un système de contrôle du temps de travail propre à l'entreprise. À cet égard, il faut rappeler que le système de contrôle des heures de travail effectivement effectuées pouvait se limiter à un simple relevé quotidien des heures de travail par les employés eux-mêmes au moment où elles sont effectivement accomplies. On ne voit donc pas - et la recourante ne l'expose pas - en quoi son organisation ni d'ailleurs les difficultés engendrées par la crise sanitaires auraient constitué un obstacle à l'instauration d'un système de contrôle du temps de travail conforme aux exigences légales pour les travailleurs soumis à un régime de temps de travail fondé sur la confiance (cf. arrêt du TF 8C_699/2022 du 15 juin 2023 consid. 6.4 ; arrêt du TAF B-3764/2023 du 3 avril 2024 consid. 3.4 [qui portait précisément sur la perte de temps de travail pour des employés au bénéfice d'un horaire fondé sur la confiance]). D'autant moins qu'un système de contrôle suffisant existait pour l'ensemble des autres employés de la recourante. Dès lors qu'une présentation des heures pour les cinq employés en question fait précisément défaut en l'espèce, il n'est pas possible d'établir une raison économique à l'origine de la perte du temps de travail. Quoiqu'en dise la recourante, l'audition ultérieure de ces cinq employés, et non seulement de B._____ (cf. pièces n°7 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB [protocoles d'entretien]), afin « d'obtenir confirmation de la réalité des déclarations relatives aux demandes d'indemnités » (cf. mémoire de recours, p. 9), n'aurait pas permis de remédier à l'absence de documents propres à déterminer précisément leur horaire de travail.

E. 6.2.2

L'argumentation selon laquelle il conviendrait d'admettre pour ces employés une réduction du temps de travail analogue à celle ayant affecté le reste du personnel de l'entreprise ne se concilie pas avec les exigences de la jurisprudence en la matière et ne repose sur aucun fondement juridique. En effet, des estimations ou des approximations ne s'avèrent guère compatibles avec le cadre légal, d'autant que l'obligation pour les employeurs de disposer d'un système de contrôle du temps de travail précis - laquelle découle également de la jurisprudence claire du Tribunal fédéral - vise respectivement à protéger les travailleurs et à prévenir les abus en matière d'indemnités en cas de RHT (cf. arrêt du TAF B-2671/2025 du 28 novembre 2025 consid. 3.1.5). Cela étant, c'est le lieu de préciser que les calculs de la recourante, qui s'appuient sur une méthode proportionnelle basée sur la perte de travail moyenne des autres salariés (cf. mémoire de recours, p. 8) et selon lesquels seul un montant de 104'958.93 francs aurait été perçu pour les cinq employés concernés, ne sont guère convaincants. D'autant moins qu'ils se fondent sur des chiffres articulés par la recourante qui diffèrent de ceux résultant du dossier. Pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment, la baisse du chiffre d'affaires de la recourante durant la période concernée, si elle n'est nullement ici remise en question, n'est pas non plus apte à pallier l'absence d'un système de contrôle du temps de travail pour les employés concernés par un horaire fondé sur la confiance. En effet, elle ne suffit pas à démontrer avec précision, à l'heure près, l'ampleur de la réduction de l'horaire de travail due à des facteurs d'ordre économique.

E. 6.3

À la lumière de ce qui précède, l'autorité inférieure doit être suivie lorsqu'elle retient que, en déposant une demande d'indemnités RHT pour les cinq employés soumis à un horaire fondé sur la confiance, la recourante devait également disposer d'un système fiable de contrôle du temps de travail (et non uniquement des absences) applicable à ceux-ci. Le fait que l'horaire fondé sur la confiance préexistait aux demandes d'indemnités en cas de RHT ne change rien à ce qui précède, pas plus d'ailleurs le fait que la Caisse de chômage a, dans un premier temps, versé les prestations sollicitées (cf. supra consid. 3.3).

E. 6.4

En conclusion, l'autorité inférieure n'a aucunement violé les art. 31 al. 3 let. a LACI et 46b OACI en retenant, sur la base des éléments produits par la recourante, que le système mis en place par cette dernière ne permettait pas de contrôler le bien-fondé des indemnités RHT perçues pour les cinq employés bénéficiant d'un horaire fondé sur la confiance. On ne saurait non plus lui reprocher un formalisme excessif ou une constatation inexacte ou incomplète des faits. Partant, mal fondé, les griefs de la recourante doivent être rejetés.

E. 7

Dans un autre grief, qu'elle n'étaye pas véritablement, la recourante dénonce une atteinte au principe de la bonne foi.

E. 7.1

La recourante avance que sa pratique consistant à prévoir qu'une partie de ses employés était soumise à l'horaire fondé sur la confiance existait de longue date et que sa bonne foi devait être présumée. Elle soutient encore qu'il serait insoutenable et contraire aux règles de la bonne foi de retenir ou de présumer que les cinq collaborateurs en question étaient pleinement actifs, alors que la quasi-totalité du personnel de fabrication était absente (cf. mémoire de recours, p. 6).

E. 7.2.1

Déoulant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège, à certaines conditions, 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 (cf. ATF 146 I 105 consid. 5.1.1, 143 V 341 consid. 5.2.1, 141 I 161 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée de sa part qui peut, à certaines conditions, obliger l'autorité à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pas pu prétendre, en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst (cf. ATF 143 V 341 consid. 5 ; arrêt du TF 8C_419/2022, 8C_420/2022 du 6 avril 2023 consid. 4.3).

E. 7.2.2

À teneur de l'art. 27 al. 1 LPGA, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus, dans les limites de leur domaine de compétence, de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations. L'information est principalement fournie par le biais de brochures, de fiches, instructions et autres documents similaires ainsi que par les indications figurant sur les formulaires de demande (cf. ATF 148 V 427 consid. 4.5.1 ; 131 V 472 consid. 4.1 ; arrêt du TAF B-1932/2025 du 22 août 2025

consid. 5.4.3). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que la brochure de l'autorité inférieure remise en cas de demande d'indemnités RHT satisfait à l'obligation de renseigner prévue à l'art. 27 al. 1 LPGA (cf. arrêts du TF 8C_775/2007 du 19 mars 2008 consid. 2.2, 8C_375/2007 du 28 septembre 2007 consid. 2.2 ; arrêts du TAF précités B-2671/2025 consid. 5.1.2 et B-4559/2021 consid. 9.4 et les réf. cit.).

E. 7.2.3

En l'espèce, de nombreux documents figurant au dossier attestent que la recourante a été rendue attentive à son obligation de mettre en place un système de contrôle du temps de travail des travailleurs touchés par une réduction de l'horaire de travail, permettant de consigner quotidiennement des heures effectivement travaillées, y compris les éventuelles heures supplémentaires, ainsi que la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, de même que tout autre type d'absence (cf. en particulier pièces n°1 et 2 [en particulier les décisions du Service de l'emploi, Office des relations et des conditions de travail du canton de Neuchâtel] du dossier complet de la cause déposé sur une clé USB). Force est ainsi de retenir que la recourante ne pouvait ignorer qu'elle avait l'obligation d'instaurer un système de contrôle du temps de travail propre à établir, à l'heure près, la perte de travail pour l'ensemble de ses employés pour lesquels elle a sollicité des indemnités en cas de RHT. En cas de doute sur ses obligations, il lui appartenait de se renseigner auprès des autorités compétentes (cf. arrêt du TF 8C_681/2021 du 23 février 2022 consid. 3.6 et les réf. cit. ; arrêts du TAF B-2835/2022 consid. 4.1.1, B-4559/2021 consid. 9.6.4 et les réf. cit.). La recourante ne peut dès lors exciper de sa bonne foi et ne saurait tirer avantage de sa méconnaissance du droit. Finalement, contrairement à ce qu'elle allègue, la décision attaquée ne revient pas à dire que les employés au bénéfice d'un horaire fondé sur la confiance n'ont subi aucune réduction de leur horaire de travail. Elle constate uniquement qu'il n'est pas possible de vérifier la réalité et l'ampleur des heures perdues annoncées en raison de facteurs d'ordre économique pour les collaborateurs concernés, raison pour laquelle le droit à l'indemnité en cas de RHT ne peut pas être reconnu pour ces derniers. Comme on l'a vu, cette motivation échappe à toute critique.

E. 8

Dans un dernier moyen, la recourante allègue une violation du principe de la proportionnalité, lequel ne lui est pas d'un plus grand secours.

E. 8.1

La recourante rappelle, pour l'essentiel, que les entreprises du secteur (...) ont été fortement impactées par la pandémie de Covid-19 et que la baisse d'activité a touché l'ensemble de ses employés.

E. 8.2

Consacré à l'art. 5 al. 2 Cst., le principe de la proportionnalité commande que la mesure étatique soit nécessaire et apte à atteindre le but prévu et qu'elle soit raisonnable pour la personne concernée (cf. ATF 150 I 120 consid. 4.1.1, 149 I 191 consid. 6 et 7.2, 141 I 1 consid. 5.3.2). Or, les art. 31 al. 3 let. a LACI et 46b al. 1 OACI ainsi que la jurisprudence y relative ne laissent guère de place au pouvoir d'appréciation de l'autorité d'application du droit, de sorte que la portée du principe de la proportionnalité dans la mise en oeuvre de ces dispositions apparaît d'emblée restreinte. Dès le moment où l'horaire de travail n'est pas considéré comme suffisamment contrôlable sur une période donnée, l'octroi d'indemnités même partielles n'entre en principe pas en ligne de compte (cf. arrêt du TF 8C_699/2022 du

15 juin 2023 consid. 6.4). On peut également rappeler ici encore que la jurisprudence n'exige pas la mise en place d'un système de contrôle complexe, un simple relevé quotidien des heures de travail par les employés eux-mêmes étant suffisant. Il ne saurait dès lors être retenu qu'une telle contrainte soit disproportionnée (cf. supra consid. 6.2 ; arrêt du TAF B-4559/2021 consid. 9.8.3.1 et la réf. cit.).

E. 8.3

Par conséquent, la décision entreprise est conforme au principe de la proportionnalité.

E. 9

Finale­ment, la recourante ne remet pas en cause, par des éléments concrets, le montant de la restitution arrêté à 229'518 francs. Etant précisé qu'aucun élément au dossier ne permet de douter de son exactitude (cf. en particulier pièces n°2 [décision sur révision, p. 4], 4 [récapitulation], et 5 [détail des heures] du bordereau de preuves séparé déposé par l'autorité inférieure à l'appui de sa réponse ; ainsi que pièces n°2 du dossier complet de l'autorité inférieure déposé sur une clé USB), ce montant est confirmé.

E. 10

Il résulte de ce qui précède que le recours, mal fondé, doit être rejeté.

E. 11.1

Les frais de la cause, comprenant l'émolument judiciaire et les débours, sont mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 63 al. 1 PA et art. 1 al. 1 du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). L'émolument judiciaire est calculé en fonction de la valeur litigieuse, de l'ampleur et de la difficulté de la cause, de la façon de procéder des parties et de leur situation financière (art. 2 al. 1 et art. 4 FITAF). En l'espèce, les frais de procédure doivent être fixés à 4'500 francs ; ils seront prélevés sur l'avance de frais, du même montant, déjà versée par la recourante, dès l'entrée en force du présent arrêt.

E. 11.2

L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant entièrement obtenu gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit à des dépens (art. 7 al. 3 FITAF). En l'espèce, compte tenu de l'issue de la procédure, la recourante n'a pas droit à des dépens (art. 64 al. 1 PA et art. 7 al. 1 FITAF a contrario). Bien qu'ayant obtenu gain de cause et étant représentée par un avocat, l'autorité inférieure, n'a pas non plus droit à des dépens (art. 7 al. 3 FITAF). (Le dispositif est porté à la page suivante)

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