

BVGer B-6221/2024 vom 15. April 2026

Bundesverwaltungsgericht, 2026-04-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-6221_2024

FR: TAF B-6221/2024 du 15 avril 2026

IT: TAF B-6221/2024 del 15 aprile 2026

Regeste

Assurance-chômage

Erwägungen

E. 1.1

Le Tribunal est compétent pour statuer sur le présent recours (art. 31, 32 et 33 let. d LTAF ; art. 101 LACI [RS 837.0] ; art. 5 al. 2 PA).

E. 1.2

La qualité pour recourir doit être reconnue à la recourante (art. 48 al. 1 let. a à c PA ; art. 59 LPGGA [RS 830.1]).

E. 1.3

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, 50 al. 1, 52 al. 1 et 63 al. 4 PA ; art. 60 al. 1 LPGGA) sont par ailleurs respectées.

E. 1.4

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

E. 2.1.1

Le droit d'être entendu (art. 29 Cst. [RS 101] et art. 29 PA) comprend le droit pour le justiciable d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 et 145 I 167 consid. 4.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge ou l'administration de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.1.2

Le droit d'être entendu garanti à l'art. 29 al. 2 Cst. implique aussi le devoir pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour y répondre, l'autorité doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation 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 (art. 35 PA ; ATF 148 III 30 consid. 3.1 et 146 II 335 consid. 5.1).

E. 2.1.3

Une violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen.

Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée. Cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

E. 2.2

La recourante se plaint d'une violation du droit d'être entendu sous deux angles.

E. 2.2.1

Dans un premier temps, elle explique avoir offert de soumettre des documents relatifs au contrôle du temps de travail lors du contrôle effectué dans ses locaux le 27 juin 2024. Elle avance d'une manière quelque peu confuse qu'à la suite d'un échange de courriels entre la société d'audit chargée du contrôle et l'un de ses employés au sujet de l'existence d'un système de contrôle de temps de travail, elle a offert de déposer des éléments probants et reproche à l'autorité inférieure de ne pas en avoir tenu compte pour l'établissement du temps de contrôle (recours p. 41). Cet argument ne saurait prospérer. En tout état de cause, la recourante n'a pas présenté de documents permettant de prouver l'existence d'un système de contrôle du temps de travail. Ni devant l'autorité inférieure, ni en procédure de recours, elle n'a saisi la possibilité de le faire, si tant est que de tels documents existent. Partant, elle ne saurait se plaindre d'avoir été privée de la possibilité de le faire et reprocher à l'autorité inférieure d'avoir statué en l'état du dossier.

E. 2.2.2

Dans un second temps, la recourante se plaint de ce que la décision attaquée ne comporte aucune explication quant au calcul qui a été effectué pour parvenir au montant réclamé de (...) francs (recours pp. 33 et 41 ; réplique p. 6 ss). La recourante se méprend sur la portée de l'obligation de motivation. En indiquant que le montant correspond aux indemnités, l'autorité inférieure a expliqué, certes brièvement, sur quelles bases reposait sa décision. En réalité, la recourante se plaint plutôt d'une erreur dans la constatation des faits. Il est vrai que le détail du calcul ne figure pas dans la décision sur opposition attaquée, ni dans la décision sur révision. Cependant, ce montant, que la recourante ne conteste pas, ressort du décompte des indemnités versées, figurant au dossier de l'autorité inférieure (pce 19 ; pce 1 accompagnant la réponse).

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

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 contrôle 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).

E. 3.3.1

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 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) 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. 3.3.2

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 (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 (arrêts 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. A

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 (ATF 150 V 249 consid. 5.1.2 ; arrêts du 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 et 8C_681/2021 du 23 février 2022 consid. 3.3 ; arrêt précité B-2671/2025 consid. 3.2.1). De telles données ne peuvent pas être remplacées par des documents élaborés ultérieurement. 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 (arrêts du TF 8C_163/2025 consid. 6.2, 8C_789/2023 consid. 6.2.2, 8C_699/2022 consid. 5.1.2, 8C_681/2021 consid. 3.3 et 3.4, 8C_26/2015 du 5 janvier 2016 consid. 2.3 et les références citées ; arrêt précité B-2671/2025 consid. 3.2.1).

E. 3.3.3

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que la brochure de l'autorité inférieure "Info-Service, Information aux employeurs, Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail" satisfait à l'obligation de renseigner prévue à l'art. 27 al. 1 LPGA (arrêt du TF 8C_375/2007 du 28 septembre 2007 consid. 2.2 ; arrêts précités B-2671/2025 consid. 5.1.2 et B-4559/2021 consid. 9.4 et les références citées).

E. 4.1

La recourante s'emploie longuement à démontrer qu'elle dispose d'un système de contrôle du temps. Elle explique d'une part que la société d'audit a elle-même fait référence dans des courriels et des appels téléphoniques à "un système de contrôle de type 'badges' ou 'timbrage'" (recours p. 15 s.), elle conteste que l'un de ses employés ait affirmé à la société d'audit qu'elle ne disposait pas de système de contrôle (recours p. 16). D'autre part, la recourante explique que le contrôle du temps de travail de ses employés a été effectué de façon quotidienne et manuelle. Chaque jour, le responsable en charge de ce contrôle inscrivait manuellement dans le système informatique de l'entreprise les heures travaillées par chaque employé (recours p. 18). Elle explique qu'un système de contrôle de l'application ODOO a été instauré depuis le mois d'août 2024 (recours p. 19).

E. 4.2

Avec l'autorité inférieure, le Tribunal constate que l'argumentaire de la recourante est infondé. De son aveu même, la recourante ne dispose pas d'un système de contrôle du temps de travail conforme aux exigences de la jurisprudence. Au dossier de l'autorité inférieure, figure un courriel du 27 juin 2024 émanant de l'un de ses employés confirmant à la société d'audit que "nous n'avons pas de système bien précis cela était fait manuellement au jour le jour". Au vu de cette pièce, et contrairement à ce que soutient la recourante, ses propres décomptes ne permettent pas de rendre suffisamment contrôlable la perte de travail et ne satisfont pas à l'exigence jurisprudentielle relative au contrôle du temps de travail exposée ci-dessus. Ces tableaux contiennent uniquement l'indication du nombre d'heures travaillées

chaque jour pour chaque employé. Ils ne renseignent aucunement sur les éventuelles heures supplémentaires, ni sur les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire. Il n'en demeure pas moins que le caractère suffisamment détaillé de la présentation des heures présuppose un relevé quotidien en temps réel des heures de travail au moment où elles sont effectivement accomplies. Or, une telle présentation des heures fait précisément défaut en l'espèce. Rien ne permet donc d'établir une raison économique à l'origine d'une perte de temps de travail. Le caractère contrôlable du système n'est pas rempli et tous les efforts rhétoriques de la recourante ne parviennent pas à s'y substituer. La recourante admet elle-même avoir adopté un système ODOO au mois d'août 2024, c'est-à-dire après la période pour laquelle un remboursement des indemnités est demandé (avant avril 2022).

E. 4.3

En conclusion, l'autorité inférieure n'a aucunement violé le droit fédéral 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. On ne saurait non plus lui reprocher une constatation inexacte des faits. Partant, mal fondé, le grief de la recourante doit être rejeté.

E. 5

Ce qui précède permet d'écarter les autres griefs soulevés par la recourante.

E. 5.1

La recourante se prévaut de la situation extraordinaire due à la pandémie du COVID-19 pour les entreprises comme elle (réplique p. 17), sans pour autant emporter la conviction. 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, RO 2020 877) 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 (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 ; arrêts du TAF B-2671/2025 du 28 novembre 2025 consid. 3.1.3 et B-2835/2022 du 23 octobre 2024 consid. 3.1.3).

E. 5.2

La recourante avance encore deux arguments de nature économique. Répondant à une constatation faite dans la décision sur opposition attaquée, elle explique que l'augmentation du nombre de ses collaborateurs en 2020 étaient due à des commandes imminentes qui ont été ensuite affectées par les restrictions liées au COVID-19 et des problèmes d'approvisionnement (recours p. 18 ss, 28 ss et 38). Elle explique, toujours en réaction à la décision attaquée, que son chiffre d'affaires a augmenté entre 2020 et 2021 en raison du fait qu'elle était une entreprise nouvellement constituée qui connaissait forcément une croissance à ses débuts (recours p. 31). L'autorité inférieure explique avoir examiné les éléments essentiels dans le cadre de l'évaluation des demandes d'indemnités RHT, notamment l'évolution du chiffre d'affaires et du nombre d'employés. Elle explique en avoir conclu que, même si des contrôles de temps de travail avaient été effectués, ces derniers n'auraient pas pu expliquer l'étendue des pertes annoncées, étant donné l'incohérence entre ces taux et l'évolution du chiffres d'affaires ainsi que du nombre de collaborateurs (réponse p. 16). Il faut rappeler à ce stade le but de la législation sur les indemnités RHT. Selon le

message du 12 août 2020 concernant la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19 ; FF 2020 6363 ss), la RHT n'a pas pour but d'assurer la survie des entreprises ni de couvrir les pertes de chiffre d'affaires ou d'exploitation, mais de sauvegarder les emplois. Sa raison d'être est d'éviter que le recul temporaire de la demande de biens et de services et les pertes de travail qui en résultent se traduisent à court terme par des licenciements (FF 2020 6384 ; voir aussi : ATF 147 V 359 consid. 4.6.3). Dans ce sens, l'autorité inférieure a raison de souligner qu'il y a une incohérence entre une augmentation du personnel et du chiffre d'affaires et, durant la même période, une demande d'indemnités RHT. Cela étant, ces considérations ne changent rien au fait que la recourante ne disposait pas d'un système d'enregistrement du temps de travail conforme au droit. A défaut, elle ne parvient pas elle-même à démontrer ses propres calculs qui aboutiraient à un remboursement partiel d'une somme de (...) francs.

E. 5.3

La recourante se plaint aussi de ce que le procès-verbal du contrôle de la société d'audit, qui relève que "l'entreprise ne possède pas de système de contrôle du temps de travail", a été signé par l'une de ses employés qui, selon elle, n'était pas habilitée à le faire (pce 24 ; recours p. 11 s.). Cette argutie ne mène la recourante nulle part. Même si cette pièce était entachée d'un vice, cela n'enlèverait rien au fait que la recourante a eu amplement l'occasion de démontrer que le contenu de ce procès-verbal serait erroné. Or il a été démontré plus haut que tel n'était pas le cas.

E. 6

La recourante se prévaut encore de sa bonne foi pour fonder l'impossibilité d'exiger la restitution qui, selon elle, compromettrait gravement sa viabilité économique (réplique p. 18 s.). Il est vrai que l'art. 25 al. 1 LPGA prévoit que la restitution des prestations indûment touchées ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile. Sauf s'il est manifeste que ces deux dernières conditions sont réunies et qu'elle est dès lors accordée d'office (art. 3 al. 3 de l'ordonnance du 11 septembre 2002 sur la partie générale du droit des assurances sociales [OPGA, RS 830.11]), la remise de l'obligation de restituer doit faire l'objet d'une demande, qu'il convient de déposer au plus tard 30 jours à compter de l'entrée en force de la décision de restitution, auprès de la caisse de chômage qui a versé les prestations indues, l'autorité inférieure n'étant pas compétente en la matière (art. 4 OPGA ; voir aussi l'art. 95 al. 3 LACI et l'art. 119 al. 3 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] ; ATF 126 V 48 consid. 3c ; arrêts du TF 8C_557/2021 du 17 février 2022 consid. 4, 9C_43/2020 du 13 octobre 2020 consid. 3 et la référence citée ; arrêt du TAF B-4459/2021 du 20 octobre 2022 consid. 4.1.2 et les références citées). Ainsi, ce n'est que dans le cadre d'une demande de remise de l'obligation de restituer que l'art. 25 al. 1 in fine LPGA permet à l'intéressé de se prévaloir de sa bonne foi (arrêt du TAF B-4459/2021 du 20 octobre 2022 consid. 4.1.2 et 9.6.2). Or, en l'espèce, la décision attaquée porte exclusivement sur l'obligation de restituer des prestations indûment touchées. Rien n'indique non plus que l'autorité inférieure aurait dû traiter la question de la remise de l'obligation de restituer ; la recourante ne le prétend d'ailleurs pas. Partant, la question de la remise de l'obligation de restituer n'appartient pas à l'objet de la contestation et ne peut entrer dans l'objet du litige. La recourante ne saurait donc tirer quoique ce soit de l'art. 25 al. 1 in fine LPGA.

E. 7

Mal fondé, le recours doit dès lors être rejeté.

E. 8.1

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 9'000 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. 8.2

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 droit à des dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

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