

FR_GERICHTE 605 2024 56 vom 26. Juni 2025

FR Kantonsgericht, 2025-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_56

FR: FR_GERICHTE 605 2024 56 du 26 juin 2025

IT: FR_GERICHTE 605 2024 56 del 26 giugno 2025

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Recevabilité interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente selon l'art. 58 al. 1 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1), applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0), par une société directement touchée par la décision attaquée et dûment représentée, le recours est recevable.

E. 2

Indemnités de réduction de l'horaire de travail

E. 2.1

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, n'ont notamment pas droit à l'indemnité les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable. Aux termes de l'art. 46b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI ; RS 837.02), la perte de travail n'est suffisamment contrôlable que si le temps de travail est contrôlé par l'entreprise (al. 1) ; l'employeur conserve les documents relatifs au contrôle du temps de travail pendant cinq ans (al. 2).

E. 2.2

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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 près, l'ampleur de la réduction donnant lieu à l'indemnisation pour chaque assuré bénéficiaire de l'indemnité (arrêt TF 8C_699/2022 du 15 juin 2023, consid. 5.1.2). 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. 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) (arrêt TF 8C_699/2022 précité consid. 5.1.2 et les références citées)

E. 2.3

Selon le chiffre B34 du bulletin LACI RHT, pour que l'horaire de travail et, par conséquent, les heures effectivement accomplies soient suffisamment contrôlables, il faut que l'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail de tous les travailleurs pour lesquels elle demande la RHT. Ce dernier (p. ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) doit pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due aux conditions économiques, ainsi que de tout autre type d'absences telles que les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire. A son chiffre B36, le bulletin précise que s'il s'avère ultérieurement, lors d'un contrôle chez l'employeur, que la perte de travail n'aurait pas dû être prise en considération parce qu'incontrôlable, faute de système de contrôle approprié, le SECO exigera le remboursement de l'indemnité versée à tort. L'employeur ne pourra pas se prévaloir de sa bonne foi du fait que l'indemnité lui a été versée sans réserve à plusieurs reprises sur une longue période et ne pourra se soustraire à la décision de restitution (arrêt TF 8C_469/2011 du 29 décembre 2011). L'employeur ne pourra pas non plus invoquer sa bonne foi pour demander une remise de l'obligation de restituer les prestations (cf. infra consid. 3). L'info-Service « L'indemnité en cas de RHT », la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. 1bis, let. d, LACI), le formulaire 716.300 « Préavis de RHT », de même que les décisions des autorités cantonales rendent clairement les employeurs attentifs à l'obligation pour les entreprises de procéder à un contrôle du temps de travail.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10

E. 3

Dispositions relatives à la remise de l'obligation de restituer En vertu de l'art. 25 al. 1, 1ère phrase, LPGA, applicable par le biais du renvoi de l'art. 1 al. 1 et plus particulièrement par celui de l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées.

E. 3.1

Il appartient à l'autorité cantonale du canton dans lequel l'assuré était domicilié lorsque la décision de restitution lui a été notifiée d'accorder la remise (art. 95 al. 3 LACI et 119 al. 3 OACI). Mis à part le cas où la caisse de chômage constate que les conditions de la remise sont manifestement réunies et accorde la remise d'office, une décision de remise doit être précédée d'une requête. La requête est déposée à la caisse, qui doit la soumettre à l'autorité

cantonale (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 37 ad art. 95 LACI).

E. 3.2

Selon l'art. 25 al. 1, 2ème phrase, LPGA, la restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile. Ces deux conditions matérielles – bonne foi et situation difficile – sont cumulatives et leur réalisation est nécessaire pour que la remise de l'obligation de restituer soit accordée (arrêt TF 8C_203/2015 du 23 septembre 2015 consid. 4 et les références citées). Le principe fondamental qui gouverne les rapports entre les administrés et l'administration est celui selon lequel nul n'est censé ignorer la loi (arrêt TF 2C_951/2014 du 16 avril 2015 consid. 3.1.1). Dès lors, en vertu d'un principe général valable également dans le droit des assurances sociales, nul ne peut tirer avantage de sa propre méconnaissance du droit (ATF 126 V 308 consid. 2b et les références citées). D'après la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, l'ignorance, par le bénéficiaire des prestations, du fait qu'il n'avait pas droit aux prestations ne suffit pas à admettre sa bonne foi. Il faut bien plutôt que le requérant ne se soit rendu coupable, non seulement d'aucune intention malicieuse, mais aussi d'aucune négligence grave. Il s'ensuit que la bonne foi, en tant que condition de la remise, est exclue d'emblée lorsque les faits qui conduisent à l'obligation de restituer – comme par exemple une violation du devoir d'annoncer ou de renseigner – sont imputables à un comportement dolosif ou à une négligence grave. On parlera de négligence grave lorsque l'ayant droit ne se conforme pas à ce qui peut raisonnablement être exigé d'une personne capable de discernement dans une situation identique et dans les mêmes circonstances (arrêt TF 8C_441/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.2.2). En revanche, l'intéressé peut invoquer sa bonne foi lorsque l'acte ou l'omission fautifs ne constituent qu'une violation légère de l'obligation d'annoncer ou de renseigner (arrêt TF 8C_34/2022 du

E. 3.3

A teneur de l'art. 27 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. Cependant, en vertu d'un principe général, valable également dans le droit des assurances sociales, nul ne peut tirer avantage de sa propre méconnaissance du droit et il appartient à chaque employeur qui souhaite demander l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail de s'informer sur les prescriptions légales, en consultant les brochures explicatives et les formulaires de demande avec la diligence requise, et de se renseigner en cas de doute auprès des autorités compétentes (arrêt du TAF B_2835/2022 du 23 octobre 2024 consid. 4.1.1 et les références citées). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que la brochure de l'autorité inférieure « Info-Service, Informations 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 TAF B_2835/2022 précité, consid. 4.1.2 et les références citées). Ce document est notamment disponible sur le site internet « travail swiss (menu employeurs) » du SECO, offrant également des informations détaillées au sujet de l'obtention de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

E. 3.4

Ni les caisses, ni les services cantonaux ne sont tenus d'effectuer des contrôles réguliers et systématiques lors de l'envoi de la demande de prestations ou lors de leur versement

(précisément parce qu'aucun retard dans le paiement des prestations ne doit être commis au détriment des travailleurs et employés concernés). Les autorités ne sont pas non plus tenues d'indiquer à l'employeur que les calculs effectués ne sont pas suffisants au regard des conditions légales du droit aux prestations. Le versement répété des prestations ne permet donc pas à l'employeur de croire qu'il est protégé de bonne foi et qu'un remboursement ultérieur est exclu en présence d'irrégularités (cf. arrêt TF 8C_681/2021 du 23 février 2022 consid. 3.6 et les références citées).

E. 3.5

De jurisprudence constante, le tribunal fédéral ne reconnaît pas la bonne foi d'entreprises requérant des indemnités de RHT ou INTEMP ne disposant d'aucun contrôle systématique du temps de travail (arrêts TF 8C_441/2023 du 21 décembre 2023 ; 8C_823/2016 du 14 juillet 2017 ; 8C_120/2012 du 11 juin 2012 ; 8C_312/2012 du 19 juin 2012).

E. 4

Principes d'appréciation des preuves Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf disposition contraire de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, à savoir qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 121 V 47 consid. 2a). Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 122 V 158 consid. 1a ; ATF 121 V 210 consid. 6c). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 l'absence de preuves (ATF 117 V 264 consid. 3b).

Ainsi, en l'absence de preuve, la décision sera défavorable à la partie qui voulait déduire un droit de l'état de fait non prouvé, sauf si l'impossibilité de prouver pouvait être imputée à la partie adverse.

E. 5

Question litigieuse Est en l'espèce litigieux le refus du SPE d'accorder à l'entreprise recourante la remise de l'obligation de restituer les indemnités RHT versées à tort à hauteur de CHF 75'088.05 durant la pandémie de Covid-19. Il s'agit à cet égard d'examiner si la recourante peut se prévaloir de sa bonne foi. En l'espèce, il s'agit plus particulièrement de déterminer si les dirigeants de l'entreprise recourante pouvaient ou devaient se rendre compte que le système de contrôle du temps de travail mis en place au sein de l'entreprise était insuffisant pour remplir son obligation de contrôle de la perte de travail, compte tenu notamment des informations fournies par les autorités compétentes en matière de droit à l'indemnité RHT. Le caractère indu des indemnités RHT n'est en revanche plus litigieux à ce stade, la décision sur opposition rendue par le SECO à cet égard étant entrée en force.

E. 6

Discussion

E. 6.1

Il n'est pas contesté en l'espèce que la recourante n'a mis en place aucun système de contrôle du temps de travail de ses collaboratrices pour lesquelles elle a requis des indemnités en cas de RHT. Elle explique à ce propos que, dans le cadre d'une petite entreprise familiale – les trois collaboratrices concernées étant les filles de l'associé-gérant de la société –, le temps de travail n'était pas contrôlé formellement mais reposait sur le principe de la confiance. Cela étant, la recourante ne conteste pas que l'obligation de disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail ressortait des formulaires qu'elle a signés et renvoyés à l'intimé en vue d'obtenir des indemnités RHT. Plus spécifiquement, il ressort du dossier les documents suivants : Les quatre formulaires de demande de l'indemnité RHT, signés par l'employeur les 27 mars 2020 (DO 124), 18 septembre 2020 (DO 102), 1er février 2021 (DO 76) et 26 avril 2021 (DO 69) mentionnent explicitement le texte suivant : « Par ma signature, je confirme que j'ai fourni des indications dignes de foi et que tous les collaborateurs concernés par la réduction de l'horaire de travail sont d'accord avec son introduction. Je reconnais en outre devoir effectuer un contrôle du temps de travail auprès des travailleurs touchés par une réduction de l'horaire de travail (p.ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures). Cela inclut les heures effectuées quotidiennement, les éventuelles heures en plus et les heures perdues pour des raisons d'ordre économique ainsi que toutes les autres absences (p.ex. vacances, absences en cas de maladie, d'accident, de service militaire). ».

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 De même, les décisions d'octroi de l'indemnité RHT des 9 avril 2020 (DO 111 ss), 15 octobre 2020 (DO 91 ss), 8 mars 2021 (DO 81 ss) et 1er juin 2021 (DO 67 s.) attirent l'attention des bénéficiaires de l'indemnité sur leurs obligations : « Remarques importantes concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail : (...) > L'entreprise doit effectuer des contrôles du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (par ex. cartes de timbrage, rapports sur les heures) afin de pouvoir rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, ainsi que de tout autre type d'absences telles que, par ex., les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou pour le service militaire. ». Enfin, la décision sur opposition du 16 juin 2021 (DO 51 ss) rappelle quant à elle les bases légales applicables, notamment l'art. 31 al. 3 let. a LACI qui prévoit que « n'ont pas droit à l'indemnité 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 ». Ces informations détaillées, rappelées expressément à tous les stades de la procédure, ne pouvaient pas laisser penser à un employeur consciencieux qu'il pouvait être renoncé à l'introduction d'un système permettant d'attester les heures effectives de travail quotidiennes. Ainsi, 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. Il lui était en outre loisible de requérir de plus amples informations auprès de l'autorité intimée. On ajoutera qu'il n'était pas exigé qu'elle aménageât un système complexe et/ou coûteux. 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 (cf. supra consid. 2.2). On ne voit pas en quoi l'organisation simple et familiale de l'entreprise aurait pu faire obstacle à la mise en place d'un simple relevé quotidien des heures de travail. Si la recourante devait ne pas avoir compris son obligation, ce qui est douteux au vu des informations susmentionnées, il lui appartenait de prendre

contact avec l'autorité intimée ou, à tout le moins, aurait-elle dû s'assurer que le système « fondé sur la confiance », qu'elle appliquait et qu'elle estimait suffisant, était admis pour retenir les heures à indemniser. Au vu de tout ce qui précède, la recourante n'a pas fait preuve de toute la diligence que l'on pouvait attendre d'elle quant à son obligation de se renseigner et contrôler le temps de travail de ses employés. De tels manquements ne relèvent pas d'une omission légère. Dans ces circonstances et au regard des critères rappelés plus haut, c'est avec raison que l'intimé a estimé que la condition de la bonne foi n'était pas réalisée, dès lors qu'il est manifeste que la recourante ne pouvait ignorer qu'elle recevait des indemnités sans avoir rempli ses obligations vis-à-vis de l'assurance-chômage.

E. 6.2

Enfin, s'agissant de la baisse du chiffre d'affaires invoqué par la recourante pour justifier sa perte de travail, elle n'est pas suffisante pour déterminer l'ampleur, à l'heure près, de la réduction de l'horaire de travail. On ajoutera à cet égard que les indemnités en cas de 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 (ATF 147 V 359 consid. 4.6.3), mais de prévenir le chômage et maintenir les

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 emplois (cf. chiffre A2 du bulletin LACI RHT) en évitant des licenciements consécutifs à des pertes de travail brèves mais inévitables.

E. 6.3

Dans la mesure où la condition de la bonne foi, qui n'est pas remplie en l'espèce, constitue l'une des deux conditions cumulatives de l'art. 25 LPGA nécessaires à la remise, il n'y a pas lieu d'examiner encore celle de la situation difficile. C'est dès lors à juste titre que le SPE a refusé d'accorder à la recourante la remise de l'obligation de restituer la somme de CHF 75'088.05 correspondant aux indemnités RHT versées indûment entre le 1er avril 2020 et le 19 novembre 2021.

E. 7

Sort du recours et frais

E. 7.1

Il s'ensuit que le recours du 7 mars 2024, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition du 9 février 2024 confirmée. Partant, la recourante reste tenue de restituer à la Caisse de chômage le montant de CHF 75'088.05 correspondant aux indemnités RHT versées indûment entre le 1er avril 2020 et le 19 novembre 2021.

E. 7.2

En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (art. 61 let. fbis LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision sur opposition du 9 février 2024 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué d'équitable indemnité. III. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de

preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 26 juin 2025/isc Le Président La Greffière-rapporteure

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