

# **GE\_GERICHTE ATAS/194/2026 vom 11. März 2026**

GE Cour de justice, 2026-03-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_194\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_194_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/194/2026 du 11 mars 2026

IT: GE\_GERICHTE ATAS/194/2026 del 11 marzo 2026

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 LPGA relatives à la LACI. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

### **E. 1.2**

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

### **E. 2**

Le litige porte sur la question de savoir si le recourant peut bénéficier d'une remise de l'obligation de restituer la somme de CHF 555'695.55.

### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 31 al. 1 LACI, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de RHT s'ils remplissent plusieurs conditions, dont celle de la perte de travail à prendre en considération qui doit être d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (cf. art. 31 al. 1 let. b et art. 32 al. 1 let. b LACI). 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 (art. 31 al. 3 let. a LACI). La perte de travail n'est suffisamment contrôlable que si le temps de travail est contrôlé par l'entreprise. L'employeur conserve les documents relatifs au contrôle du temps de travail pendant cinq ans (art. 46b al. 1 et 2 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02]). La caisse examine si les conditions personnelles fixées aux art. 31 al. 3 et 32 al. 1 let. b LACI sont remplies (art. 39 al. 1 LACI). L'obligation de contrôle par l'employeur de la perte de travail résulte de la nature même de l'indemnité en cas de RHT : du moment que le facteur déterminant est la réduction de l'horaire de travail (cf. art. 31 al. 1 LACI) et que celle-ci se mesure nécessairement en proportion des heures normalement effectuées par les travailleurs (cf. art. 32 al. 1 let. b LACI), l'entreprise doit être en mesure d'établir, de manière précise et si possible indiscutable, à l'heure près, l'ampleur de la réduction donnant lieu à l'indemnisation pour chaque assuré bénéficiaire de l'indemnité. La perte de travail pour laquelle l'assuré fait valoir ses droits est ainsi réputée suffisamment contrôlable uniquement si les heures effectives de travail peuvent être contrôlées pour chaque jour : c'est la seule façon de garantir que les heures supplémentaires qui doivent être compensées pendant la période de décompte soient prises en considération dans le calcul de la perte de travail

A/3379/2025 - 6/19 - 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. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_163/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.2 et les références ; voir aussi ATF 150 V 249).

### **E. 3.2**

La demande de restitution de prestations de l'assurance-chômage est régie par l'art. 25 LPGA (art. 95 al. 1 LACI). Selon l'art. 25 al. 1 LPGA, les prestations indûment touchées doivent être restituées. 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 sont cumulatives et leur réalisation est nécessaire pour que la remise de l'obligation de restituer soit accordée (ATF 126 V 48 consid. 3c ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_207/2023 du 7 septembre 2023 consid. 3.3). L'art. 4 de l'ordonnance fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 11 septembre 2002 (OPGA - RS 830.11), intitulé « remise », énonce que la restitution entière ou partielle des prestations allouées indûment, mais reçues de bonne foi, ne peut être exigée si l'intéressé se trouve dans une situation difficile (al. 1). Est déterminant, pour apprécier s'il y a une situation difficile, le moment où la décision de restitution est exécutoire (al. 2). Au regard de la jurisprudence relative à l'art. 25 LPGA, la procédure de restitution des prestations implique trois étapes en principe distinctes : une première décision sur le caractère indu des prestations, soit sur le point de savoir si les conditions d'une reconsidération ou d'une révision procédurale de la décision par laquelle celles-ci ont été allouées sont réalisées (ATF 130 V 318 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral C 207/04 du 20 janvier 2006 consid. 4) ; une seconde décision sur la restitution en tant que telle des prestations, qui comprend en particulier l'examen des effets rétroactifs ou non de la correction à opérer en raison du caractère indu des prestations, à la lumière de l'art. 25 al. 1, 1<sup>ère</sup> phrase LPGA et des dispositions particulières et, le cas échéant, une troisième décision sur la remise de l'obligation de restituer au sens de l'art. 25 al. 1, 2<sup>e</sup> phrase LPGA (cf. art. 3 et 4 OPGA ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_678/2011 du 4 janvier 2012 consid. 5.1.1 et 5.2).

A/3379/2025 - 7/19 - Conformément à l'art. 85 al. 1 let. e LACI, les autorités cantonales statuent sur les cas qui leur sont soumis par les caisses en vertu des art. 81 al. 2 et 95 al. 3 LACI. Selon cette dernière disposition, le cas échéant, la caisse soumet les demandes de remise à l'autorité cantonale pour décision. À Genève, l'autorité cantonale compétente est l'OCE (art. 3 al. 1 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage du 23 janvier 2008 [RMC - J 2 20.01]).

### **E. 3.3**

Savoir si la condition de la bonne foi, présumée en règle générale (art. 3 du Code civil suisse, du 10 décembre 1907 [CC - RS 210]), est réalisée doit être examiné dans chaque cas à la lumière des circonstances concrètes (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_269/2009 du 13 novembre 2009 consid. 5.2.1). La condition de la bonne foi doit être remplie dans la période où l'assuré concerné a reçu les prestations indues dont la restitution est exigée (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_766/2007 du 17 avril 2008 consid. 4.1 et les références). La jurisprudence constante considère que l'ignorance, par le bénéficiaire, du fait qu'il n'avait pas droit aux prestations ne suffit pas pour admettre qu'il était de bonne foi. Il faut bien plutôt qu'il 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 (violation du devoir d'annoncer ou de renseigner) sont imputables à un comportement dolosif ou à une négligence grave. En revanche, l'assuré 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 (ATF 138 V 218 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_640/2023 du 19 avril 2024 consid. 5.2). 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 (ATF 110 V 176 consid. 3d ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_640/2023 du 19 avril 2024 consid. 5.2). La mesure de l'attention nécessaire qui peut être exigée doit être jugée selon des critères objectifs, où l'on ne peut occulter ce qui est possible et raisonnable dans la subjectivité de la personne concernée (faculté de jugement, état de santé, niveau de formation, etc. ; ATF 138 V 218 consid. 4). Il faut ainsi en particulier examiner si, en faisant preuve de la vigilance exigible, l'assuré aurait pu constater que les versements ne reposaient pas sur une base juridique. Il n'est pas demandé à un bénéficiaire de prestations de connaître dans leurs moindres détails les règles légales. En revanche, il est exigible de lui qu'il vérifie les éléments pris en compte par l'administration pour calculer son droit aux prestations. On peut attendre d'un assuré qu'il décèle des erreurs manifestes et qu'il en fasse l'annonce (arrêt du Tribunal fédéral 9C\_498/2012 du 7 mars 2013 consid. 4.2). On ajoutera que la bonne foi doit être niée quand l'enrichi pouvait, au moment du versement, s'attendre à son obligation de restituer, parce qu'il savait ou devait savoir, en faisant preuve de l'attention requise, que la prestation était indue (art. 3 al. 2 CC ;

A/3379/2025 - 8/19 - ATF 130 V 414 consid. 4.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_319/2013 du 27 octobre 2013 consid. 2.2). Les comportements excluant la bonne foi ne sont pas limités aux violations du devoir d'annoncer ou de renseigner ; peuvent entrer en ligne de compte également d'autres comportements, notamment l'omission de se renseigner auprès de l'administration (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_441/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.2.2 et C 110/01 du 23 janvier 2002 consid. 4d et les références).

### **E. 3.4**

Le Tribunal fédéral a retenu une négligence grave excluant toute bonne foi dans le cas d'une société ayant bénéficié d'indemnités en cas de travail réduit alors qu'elle ne disposait d'aucun système de contrôle du temps de présence des employés ; à cet égard, le fait que la société eût déjà, dans le passé, bénéficié d'une telle indemnité sans disposer d'un système permettant de vérifier les horaires de travail, ne permettait pas de considérer qu'elle était de bonne foi ; en effet, il ressortait de l'ancienne décision d'octroi de l'indemnité que celle-ci ne pouvait être accordée que pour autant que les autres conditions du droit soient remplies ;

par ailleurs, il n'appartenait pas à la caisse de chômage de vérifier de manière approfondie, au moment du dépôt du préavis ou en cours d'indemnisation, si toutes les conditions du droit à l'indemnité étaient remplies, mais à la société de conserver tous les documents relatifs à la méthode de contrôle instaurée, afin de les remettre dans l'éventualité d'un contrôle (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_129/2015 du 13 juillet 2015 consid. 5.1 et 5.2). En revanche, la bonne foi a été admise dans le cas d'une société ayant bénéficié d'indemnités en cas de RHT alors que le système de contrôle des heures de présence de ses employés ne satisfaisait pas aux exigences requises ; ladite société s'était renseignée auprès de l'autorité cantonale et de la caisse de chômage pour savoir si son système d'enregistrement des heures de travail garantissait un contrôle suffisant, et avait obtenu une réponse positive (erronée) ; elle était donc en droit de se fonder sur les assurances reçues et seule une négligence légère pouvait être retenue à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral C 139/03 du 21 novembre 2003 consid. 4.2). Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, les juges fédéraux ont par ailleurs retenu qu'une société qui n'avait mis en place aucun système de contrôle du temps de travail de ses collaborateurs pour lesquels elle avait requis des indemnités en cas de RHT, alors que son attention avait été attirée à maintes reprises sur son obligation d'effectuer un tel contrôle, avait commis une négligence grave, malgré la crise sanitaire et les difficultés qui y étaient liées. Il n'était pas exigé de la société qu'elle aménageât un système complexe et/ou coûteux, les heures de travail ne devant 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 étaient effectivement accomplies suffisait. Ainsi, les difficultés engendrées par la crise sanitaire ne faisaient pas obstacle à un simple relevé quotidien des heures de

A/3379/2025 - 9/19 - travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_441/2023 du 21 décembre 2023 consid. 5.2 et la référence). La Haute Cour en a jugé de même dans une récente affaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_163/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.2).

#### **E. 4**

En l'occurrence, à l'appui de la décision litigieuse, l'intimé a considéré que le recourant savait, avant même de percevoir les indemnités en cas de RHT, qu'il ne possédait pas un système de contrôle du temps de travail fiable, puisqu'il ne pouvait ignorer que les horaires d'ouverture de la permanence, les agendas des consultations, les plannings des gardes des médecins et des assistantes médicales, l'aperçu mensuel des salaires, des heures contractuelles et des heures effectives ne consistaient manifestement pas en un relevé quotidien en temps réel des heures de travail au moment où celles-ci étaient effectivement accomplies. Il n'avait par ailleurs pas fait preuve de la vigilance exigible puisqu'il aurait facilement pu se renseigner auprès des autorités compétentes afin de vérifier la conformité de son système avec celui attendu. Sa négligence devait donc être considérée comme grave et, partant, excluait sa bonne foi. Le recourant élève plusieurs griefs contre cette argumentation.

#### **E. 4.1**

Il soutient tout d'abord que le principe de la bonne foi au sens des art. 5 al. 3 et 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) a été violé dans ses différentes composantes.

#### **E. 4.1.1**

Premièrement, le devoir de loyauté et le rapport de confiance protégés par les normes constitutionnelles précitées ne permettaient pas de lui opposer l'exigence d'un système de contrôle adéquat du temps de travail, cette condition légale ayant été insuffisamment signalée et n'ayant jamais été exigée dans la pratique de traitement des demandes. Il relève à cet égard que pour une majorité d'entreprises, la RHT était inédite et que les différentes versions des formulaires de demande de cette indemnité ne mettaient pas suffisamment en évidence la nécessité de pouvoir prouver les heures de travail perdues. Les formulaires se bornaient en effet à requérir des « justificatifs adéquats », tels que listes d'heures et journaux de salaires. Aucune obligation légale n'imposait en outre une forme particulière du suivi. Confrontée à une situation sanitaire inédite, l'autorité avait par ailleurs fait le choix assumé d'une procédure sommaire et rapide, élément dont il fallait tenir compte. Les griefs du recourant tombent à faux. Contrairement à ce qu'il prétend, la nécessité de pouvoir démontrer la réduction de l'horaire de travail ressortait de manière suffisamment claire des divers formulaires remplis par ses soins. Les préavis de RHT contenaient en effet, sous la rubrique « confirmation de l'employeur », la mention que l'employeur reconnaissait « (...) 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

A/3379/2025 - 10/19 - 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) ». Le recourant, soit pour lui son administrateur président, a apposé sa signature sur cinq de ces formulaires, juste en contrebas de la rubrique précitée. Celle-ci n'était par ailleurs pas noyée dans un flot d'information mais apparaissait d'autant plus clairement que le formulaire de préavis comportait moins de deux pages. À teneur de la formulation des préavis, le recourant était en outre parfaitement en mesure de se rendre compte qu'il était attendu des employeurs qu'ils instaurent un système de contrôle du temps de travail permettant d'attester de la réduction de l'horaire de travail pour des raisons d'ordre économique. Quant aux formulaires subséquents de demande et décompte d'indemnité en cas de RHT, ils mentionnaient que les personnes dont la perte de travail ne pouvait être déterminée (par exemple personnes travaillant sur appel depuis moins de six mois dans la même entreprise) n'avaient pas droit à l'indemnité et que l'entreprise devait fournir des justificatifs adéquats concernant notamment les heures à effectuer normalement et celles perdues pour raisons économiques (listes d'heures par exemple). En outre, les versions du formulaire valables dès le 29 octobre 2020 précisaient que le travailleur dont le temps de travail ne pouvait être vérifié ne donnait pas droit à l'indemnité en cas de RHT. Que cette mention ait préalablement été absente et que la première version du formulaire se réfère a priori à la première hypothèse de l'art. 31 al. 3 let. a LACI, soit à une catégorie particulière de travailleurs (ceux sur appel ou dont l'horaire de travail fluctue), ne modifie pas le fait que le recourant devait se rendre compte qu'il était essentiel que la réduction de l'horaire de travail soit attestée par des documents probants, ce qui nécessitait de pouvoir contrôler les horaires de travail. Il est en effet admis que la nature même de l'indemnité en cas de RHT suppose une obligation de contrôle, le facteur déterminant étant précisément la réduction de l'horaire de travail (cf. consid. 3.1 ci-dessus). Le recourant ne peut de plus rien tirer du fait que les mentions relatives à la perte de travail pour raisons économiques n'aient pas figuré en gras sur les demandes et décomptes d'indemnité en cas de RHT, n'aient pas été surlignées, ou ne soient pas mises en évidence par une police d'écriture ou un code de couleur distincts. On ne discerne en effet pas qu'un employeur consciencieux s'abstienne de

lire entièrement les formulaires qu'il remplit donnant des renseignements sur le droit aux prestations sollicitées, et faisant de surcroît au maximum deux pages. Les éventuelles facilités que les autorités ont pu accorder sur d'autres points en période de pandémie et dont se prévaut le recourant (suppression du délai de préavis, franchise ramenée à zéro, extension des ayants droits, procédure simplifiée de préavis et procédure sommaire de décompte) ne sont par ailleurs pas pertinentes, dès lors que les exigences concernant le caractère contrôlable de la réduction de l'horaire de travail n'ont pas été assouplies dans le même temps (cf. art. 31 al. 3 let. a LACI et 46b OACI inchangés depuis leur entrée en vigueur).

A/3379/2025 - 11/19 - Appelé à trancher de cas de demandes de remise d'indemnités en cas de RHT accordées durant la période de pandémie, le Tribunal fédéral a du reste exposé que les difficultés engendrées par la crise sanitaire n'avaient pas fait obstacle à un simple relevé quotidien des heures de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_163/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.2). En tout état, si le recourant devait ne pas avoir compris quelles étaient ses obligations en matière de contrôle du temps de travail – ce qui paraît douteux au vu des documents qu'il a signés –, il aurait dû se renseigner auprès des autorités compétentes en requérant des précisions supplémentaires, ce qu'il n'expose pas avoir fait. Son allégué selon lequel « [e]n cas de besoin d'éclaircissements, A\_\_\_\_\_ a contacté la CCGC par téléphone et/ou courriel, conformément à la pratique instaurée durant la crise » est vague et n'expose pas qu'il aurait sollicité des informations des autorités compétentes sur la question des mesures à prendre pour attester de la réduction de l'horaire de travail. Or, selon la jurisprudence, l'omission de se renseigner constitue déjà une négligence grave (cf. consid. 3.3 ci-dessus).

#### **E. 4.1.2**

Deuxièmement, le recourant soutient que l'asymétrie structurelle entre le dispositif mis en place durant la pandémie, visant la célérité ainsi que la simplicité, et l'inflexion ex post du standard de contrôlabilité, rendent la décision contestée inopportune et entachée d'un excès de pouvoir d'appréciation. L'autorité devait adopter un comportement cohérent entre la phase d'octroi et la phase de contrôle, cette dernière servant à la détection ciblée des irrégularités, et non à la pénalisation rétroactive de pratiques induites par la procédure sommaire. La bonne foi et la sécurité du droit requéraient en outre que les exigences décisives soient clairement signalées et que le risque de restitution intégrale soit expressément mentionné. L'argumentation du recourant ne saurait être suivie. Elle est tout d'abord fondée sur la prémisse erronée que l'exigence de contrôle du temps de travail n'aurait pas suffisamment été mise en évidence dans les formulaires remplis par ses soins, grief qui doit être écarté, comme déjà relevé (cf. consid. 4.1.1 supra). Il sied en outre de rappeler que la demande de restitution de prestations indues découle directement de l'art. 25 al. 1 LPGA et vise simplement à rétablir une situation conforme au droit (ATF 147 V 417 consid. 7.3.2). Dans ce contexte, on ne saurait exiger, comme le soutient le recourant, que les formulaires de demande de l'indemnité en cas de RHT comportent un avertissement spécifique sur le risque de restitution, tout bénéficiaire de prestations pouvant s'attendre à devoir restituer celles perçues alors que les conditions légales n'étaient pas remplies. On ne discerne par ailleurs pas que l'intimé aurait excédé son pouvoir d'appréciation, ou même rendu une décision inopportune (sur cette notion : cf. ATF 137 V 71 consid. 5.2), dans la mesure où, malgré la période de pandémie,

A/3379/2025 - 12/19 - les exigences en termes de contrôle du temps de travail n'ont pas été assouplies. Le recourant ne peut par conséquent être suivi lorsqu'il affirme que les standards de contrôlabilité auraient été durcis ex post et ne seraient pas cohérents avec la phase d'octroi de l'indemnité en cas de RHT. Si les employeurs ont pu bénéficier de certaines facilités en période de pandémie (cf. l'ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus [COVID-19] du 20 mars 2022 - RS 837.033), celles-ci ne concernaient cependant pas le caractère contrôlable de la perte de travail, de sorte qu'il n'y a pas eu de changement de pratique sur ce point. En outre, le fait que la caisse de chômage ait reçu et traité les décomptes du recourant sans donner d'alerte sur de possibles dysfonctionnements ne saurait être déterminant dans l'analyse de la bonne foi, l'administration n'étant pas obligée de procéder pour chaque entreprise à des contrôles réguliers et systématiques. Pour ne pas retarder le processus d'indemnisation, il est admissible qu'elle n'effectue que des contrôles ponctuels ou par sondage, que ce soit en cours d'instruction ou après coup seulement (DTA 2003 p. 258 consid. 3.2 ; voir également arrêt du Tribunal fédéral 8C\_16/2024 du 9 juillet 2024 consid. 6.3.2 et les références). Ainsi, selon la jurisprudence, le fait que l'administration ne remarque pas une erreur commise par l'employeur n'influence pas l'appréciation de la bonne foi en tant que condition de la remise de l'obligation de restituer (DTA 2002 p. 194 consid. 3). Contrairement à ce qu'indique le recourant, la décision querellée ne procède par ailleurs pas à une confusion entre le manque d'outil électronique et le défaut de contrôle, puisqu'il ne lui est pas reproché de ne pas avoir recouru à un système électronique de contrôle des heures de travail, mais de ne pas avoir mis en place un système de contrôle du temps de travail fiable. À ce sujet, il sied de constater que le Tribunal administratif fédéral a définitivement jugé, dans son arrêt du 12 juin 2024 (B-4996/2023), que les divers documents produits par le recourant (horaire de travail habituel extrait de son site internet, documents attestant des horaires de travail réduits, procès-verbal de l'audition de son administrateur, agenda des consultations, plannings de garde du personnel médical ainsi qu'aperçus mensuels des salaires, des heures contractuelles et des heures effectives) ne satisfaisaient pas aux exigences du contrôle de l'horaire de travail, appréciation dont la chambre de céans ne saurait se départir dans le cadre de l'examen de la demande de remise. Il est en outre admis que la réduction de l'horaire de travail en tant que condition du droit à l'indemnité en cas de RHT ne suppose pas un enregistrement électronique ou mécanique des heures de travail (cf. consid. 3.1 ci-dessus), en sorte que le grief tiré de l'absence d'une demande d'enregistrement du temps de travail sous un format spécifique tombe à faux.

#### **E. 4.1.3**

Pour les motifs qui précèdent, les développements du recourant fondés sur l'attitude contradictoire de l'administration doivent aussi être rejetés. Le recourant soutient en effet en vain et sans réelle démonstration que l'autorité aurait opéré un

A/3379/2025 - 13/19 - revirement en érigeant après-coup un niveau d'exigence qui n'était ni annoncé ni mis en œuvre durant le traitement des demandes d'indemnités. Que la contrôlabilité du temps de travail soit potentiellement l'une des sources les plus fréquentes d'erreurs en matière d'octroi de l'indemnité en cas de RHT – surtout en période de pandémie de COVID-19 comme l'infère le recourant d'un rapport du SECO concernant le contrôle stratégique de la lutte contre les abus – ne signifie pas que l'on pourrait faire abstraction du cadre légal qui prévalait durant cette période et des conditions nécessaires pour bénéficier de l'indemnité en cas de RHT. L'on constatera en outre que le rapport du

SECO invoqué par le recourant ne cite pas expressément, dans la rubrique d'analyse des risques, l'absence d'un système de contrôle du temps de travail adéquat, mais de potentiels manquements en termes d'heures perdues ou de salaires déclarés, notamment des heures perdues pour des raisons non économiques (maladie, accident, vacances et service militaire). Au surplus, l'argument tiré de l'arrêt rendu le 16 mars 2022 par la chambre de céans (ATAS/247/2022) ne résiste pas à l'examen. S'il a certes alors été constaté, au degré de la vraisemblance prépondérante, que les employés du recourant avaient subi, en raison de la pandémie, une perte de travail d'au moins 10% de septembre à décembre 2020 en se fondant sur les tableaux fournis par le recourant, cela ne signifie pas encore que ces pièces permettent d'attester du caractère contrôlable de la perte de travail dans une mesure conforme aux exigences légales. Comme le Tribunal administratif fédéral l'a retenu (consid. 3.3 de l'arrêt B-4996/2023 du 12 juin 2024), l'arrêt cantonal traitait de la question du droit aux indemnités dans son principe et relevait de la première phase de la procédure, après une objection de l'autorité cantonale. Il réservait du reste expressément les conditions de l'art. 39 LACI, parmi lesquelles figurent celle de l'art. 31 al. 3 let. a LACI relative au caractère déterminable de la réduction de l'horaire de travail et au caractère suffisamment contrôlable de l'horaire de travail. C'est sur ces points que les juges administratifs fédéraux se sont définitivement prononcés et ont constaté les lacunes du système mis en place par le recourant, validant la demande de restitution formulée par le SECO. Le recourant, au stade de la demande de remise, ne saurait par conséquent revenir sur ces conclusions et arguer que si les éléments présentés à la chambre de céans lors du premier litige permettaient de constater la diminution des heures travaillées, « ils permettaient aussi de déterminer, pour chaque collaborateur, le temps de travail effectif et les absences, de sorte que les conditions requises pour l'octroi des indemnités étaient réalisées ». On pourrait à la rigueur reprocher au recourant de ne pas s'être assuré de la conformité du système qu'il avait mis en place alors qu'un litige était déjà survenu en septembre 2020 au sujet de la perte de travail d'au moins 10% au sens de l'art. 32 al. 1 let. b LACI.

#### **E. 4.1.4**

Afin d'éviter d'inutiles redites, il n'y a pas lieu d'examiner en détail les griefs que le recourant élève à propos d'un prétendu défaut d'information relatif à

A/3379/2025 - 14/19 - la condition essentielle du contrôle du temps de travail, puisqu'il a déjà été dit que les formulaires remplis par ses soins renseignaient suffisamment sur cette exigence (cf. consid. 4.1.1 supra) et que son attention n'avait pas à être spécifiquement attirée sur la possibilité, pour l'autorité, de demander la restitution des prestations indues (cf. consid. 4.1.2 supra). L'on rappellera, cela étant, que la jurisprudence retient que les employeurs ayant recours à l'indemnité en cas de RHT doivent poser à l'administration les questions nécessaires lorsqu'ils ont (ou devraient avoir) un doute quant à leur pratique en matière d'indication de l'horaire normal et de l'horaire réduit dans les documents de contrôle (arrêt du Tribunal fédéral C 110/01 du 23 janvier 2002 consid. 4d). En matière d'indemnités en cas de RHT, c'est à l'employeur qu'il incombe de communiquer à l'administration, à la demande de celle-ci, tous les documents et informations nécessaires à un examen approfondi du droit à l'indemnité, lorsque des doutes apparaissent et qu'un tel examen se révèle après coup indispensable (ATF 124 V 380 consid. 2c). Partant, le recourant ne saurait renverser les responsabilités et faire supporter à l'administration ses propres obligations, en soutenant que celle-ci avait le devoir de l'interpeller au sujet des documents qu'elle recevait.

#### **E. 4.1.5**

Dans un autre moyen, le recourant invoque, « à titre de parallèle utile » les principes dégagés de l'art. 8 de la loi fédérale contre la concurrence déloyale du 19 décembre 1986 (LCD - RS 241) pour asseoir son argumentation relative à l'information insuffisante qui lui aurait été donnée quant aux exigences en termes de contrôle du temps de travail. Aux termes de l'art. 8 LCD, agit de façon déloyale celui qui, notamment, utilise des conditions générales qui, en contradiction avec les règles de la bonne foi prévoient, au détriment du consommateur, une disproportion notable et injustifiée entre les droits et les obligations découlant du contrat. En vertu de la règle de l'insolite (Ungewöhnlichkeitsregel), l'adhésion censée donnée globalement à des conditions générales ne couvre pas les clauses inhabituelles, sur l'existence desquelles l'attention de la partie la plus faible ou la moins expérimentée en affaires n'a pas été spécialement attirée. L'auteur de conditions générales doit s'attendre, selon le principe de la confiance, à ce que son partenaire contractuel inexpérimenté n'adhère pas à de telles clauses, qui sont inattendues ou atypiques. Une clause qui est usuelle dans une branche de l'économie peut être insolite pour qui n'évolue pas dans cette branche. De surcroît, la clause doit objectivement apparaître comme étrangère à l'affaire, en ce sens qu'elle en modifie la nature de façon essentielle ou sort notablement du cadre légal d'un type de contrat. Plus une clause porte atteinte à la situation juridique du cocontractant, plus elle risque d'être taxée d'insolite (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_372/2022 du 11 juillet 2023 consid. 3.3).

A/3379/2025 - 15/19 - En l'occurrence, le recourant ne peut rien déduire des préceptes qui précèdent. Il ne s'agit en effet pas de se prononcer sur des rapports entre concurrents ou entre fournisseurs et clients (cf. l'art. 2 LCD, qui traite du principe de la concurrence déloyale) et il paraît douteux que la LCD s'applique aux relations entre l'administration et un administré, idée que le recourant ne défend même pas. On ne peut par ailleurs qualifier d'insolite une condition légale imposée directement par la loi, à savoir, dans le cas d'espèce, l'exigence du contrôle du temps de travail par l'entreprise requérant l'indemnité en cas de RHT. La mesure de l'attention dont aurait dû faire preuve le recourant pour s'assurer que la réduction de l'horaire de travail de ses collaborateurs était suffisamment justifiable n'est ainsi pas influencée par l'art. 8 LCD, de sorte que les parallèles qu'il tire avec cette disposition sont vains.

#### **E. 4.1.6**

Le recourant est encore d'avis que les mentions générales figurant dans les formulaires au sujet de la nécessité du contrôle du temps de travail ne satisfaisaient pas au devoir de renseignement de l'art. 27 al. 1 LPGA, conduisant à exclure une négligence grave de sa part. L'art. 27 al. 1 LPGA, énonçant que, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations, peut être respecté par le biais de brochures, fiches d'informations et autres notices, ou en fonction des indications contenues dans le formulaire de demande (ATF 148 V 427 consid. 4.5.1 et les références). En matière d'indemnité en cas de RHT, le Tribunal fédéral a déjà estimé que l'administration satisfaisait à son devoir d'information en remettant une brochure d'information qui renseignait sur la nécessité de contrôler l'horaire de travail et que l'entreprise ne pouvait rien tirer en sa faveur de sa propre méconnaissance du droit (arrêt du Tribunal fédéral C 114/05 du 26 octobre 2005 consid. 3). Le fait que les formules de préavis de RHT attirent expressément l'attention des employeurs sur la nécessité de lire un

memento à leur intention a aussi été jugé comme suffisant (arrêt du Tribunal fédéral C 368/01 du 27 mars 2002 consid. 3). En l'espèce, il a été vu que les formulaires de préavis et les décomptes d'indemnité stipulaient de façon suffisamment claire que l'employeur requérant des indemnités en cas de RHT devait effectuer un contrôle du temps de travail auprès des travailleurs touchés (cf. consid. 4.1.1 ci-dessus). En outre, le recourant ne prétend pas qu'il n'aurait pas pu obtenir les renseignements nécessaires en consultant les brochures officielles des autorités, mises à disposition sur internet, lesquelles exposaient aussi à quelles conditions le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise devait satisfaire (question 7 de la brochure Info-Service RHT ; cf. à ce propos, arrêts de la Cour des assurances sociales du canton de Vaud ACH 72/2024 - 188/2024 du 16 décembre 2024 consid. 6b, ACH 129/24 - 19/2025 du 6 février 2025 consid. 6a et ACH 94/24 - 23/2025 du 20 février 2025 consid. 5c). La pièce 2 qu'il produit, est par ailleurs un extrait d'un site officiel et,

A/3379/2025 - 16/19 - sous la rubrique « bases légales » de cette page internet, figure le texte suivant : « La contrôlabilité de la perte de travail indispensable pour l'indemnité en cas de RHT suppose un contrôle du temps de travail par l'entreprise. Son résultat doit indiquer quotidiennement les heures de travail effectuées, les heures de travail perdues pour des raisons économiques et toutes les autres absences »

(<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeitsentschaedigung/leistungsbezug-kae.html>, consulté le 2 mars 2026). Le recourant n'allègue pas qu'au moment où il a sollicité les indemnités en cas de RHT une telle indication ait été absente sur le site en question. Par conséquent, aucune violation de l'art. 27 al. 1 LPGA ne peut être reprochée à l'intimé ou aux autres autorités compétentes en matière d'assurance-chômage.

#### **E. 4.2**

Par un second moyen indépendant du principe de la bonne foi applicable à l'activité de l'autorité administrative (art. 5 al. 3 et 9 Cst.), le recourant semble soutenir que la décision querellée devrait être annulée car elle n'examine pas en quoi sa situation financière ne justifierait pas une remise. Une remise de l'obligation de restituer ne pouvant être accordée que si les conditions cumulatives de la bonne foi et celle de la situation financière difficile sont remplies (cf. consid. 3.2 ci-dessus), l'intimé n'avait pas à examiner la situation de la société recourante dès lors qu'il avait exclu sa bonne foi. Le grief doit par conséquent être écarté.

#### **E. 4.3**

Le recourant se prévaut par ailleurs des art. 46 de loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr - RS 822.11) et 73 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 (OLT1 - RS 822.111) et soutient que la décision querellée méconnaîtrait que ces dispositions n'imposeraient aucun support particulier d'enregistrement de la durée du travail. Une telle argumentation ignore qu'il n'est pas reproché au recourant de ne pas avoir mis en place un système électronique de contrôle du temps de travail, mais de ne pas avoir fourni des justificatifs adéquats permettant de contrôler la réduction de l'horaire de travail. Il n'y a par ailleurs pas lieu de s'attarder sur ses développements selon lesquels les différentes pièces qu'il a produites permettaient la reconstitution par personne et par jour des heures effectuées et perdues, ces arguments ayant été écartés par le Tribunal administratif fédéral et que le bien-fondé de la

demande de restitution à hauteur de CHF 555'695.55 ayant définitivement été tranché par cette instance.

#### **E. 4.4**

Se prévalant de l'art. 5 al. 2 Cst., le recourant affirme que le principe de la proportionnalité commanderait de lui accorder une remise partielle, voire des modalités échelonnées de remboursement, son manquement ayant été formel et les pertes de travail réelles. Il conviendrait également de tenir compte de la mission essentielle qu'il avait assurée en pleine pandémie et de son rôle d'intérêt public.

A/3379/2025 - 17/19 - Un tel moyen ne résiste pas à l'examen. L'art. 25 al. 1 LPGA, qui contient le principe de la restitution des prestations indues et la remise de l'obligation de restituer lorsque le bénéficiaire était de bonne foi et que la restitution le mettrait dans une situation difficile, est clair et ne laisse qu'une marge d'appréciation limitée à l'autorité d'application du droit. Une remise, même partielle, ne saurait être accordée lorsque l'une des conditions légales à celle-ci fait défaut, peu importe le domaine d'activité de l'employeur. Par ailleurs, le recourant se trompe de nouveau lorsqu'il soutient que le reproche qui lui a été fait tient au format d'enregistrement, soit à une préférence d'outil, méconnaissant ainsi qu'il lui est en réalité fait grief de ne pas avoir instauré des mesures permettant de contrôler la perte de travail. Quant à la possibilité de bénéficier de paiements échelonnés, cette question est exorbitante du présent litige et doit être convenue avec l'intimé, s'agissant d'une modalité du remboursement de la dette.

#### **E. 4.5**

Enfin, dans sa réplique, le recourant soutient que sa situation est comparable à celle récemment jugée par la chambre de céans dans l'arrêt ATAS/490/2025 du 25 juin 2025, à l'occasion duquel une négligence légère de l'employeur a été retenue, ouvrant le droit à une remise de l'obligation de restituer. Il expose de plus que l'analyse des conditions matérielles du droit aux prestations ne peut être transposée mutatis mutandis à l'appréciation de la bonne foi, l'objet de l'examen et le degré d'exigence n'étant pas les mêmes dans la procédure de restitution et dans celle de remise. Concernant le parallèle tiré avec l'arrêt ATAS/490/2025 du 25 juin 2025, il sied de constater que les circonstances factuelles des deux affaires ne sont pas les mêmes. Dans l'arrêt précité, la chambre de céans a en effet considéré que l'entreprise ayant bénéficié d'indemnités en cas de RHT avait été de bonne foi car elle avait instauré des mesures de contrôle du temps de travail, mais n'avait pas été en mesure de présenter les documents relatifs à quatre mois de travail (sur plusieurs mois d'octroi d'indemnités en cas de RHT) le jour du contrôle. Les justificatifs avaient cependant été transmis quelques jours après, hormis pour un seul mois. La juridiction de céans a notamment indiqué que « [l]e fait que le délai octroyé pour produire les CTT [contrôles du temps de travail] manquants au jour même avant minuit n'ait pas été respecté ne suffit pas à retenir que la condition de la bonne foi n'est pas remplie, dès lors que ce délai était extrêmement court et que la recourante a transmis rapidement ces documents, soit dans les deux à quatre jours suivants » (consid. 5.1). Or, en l'occurrence, il n'est pas reproché au recourant de ne pas avoir soumis à un moment précis les documents permettant de contrôler le temps de travail de ses travailleurs affectés par la RHT sur certains mois, mais de ne pas avoir mis en place un système de contrôle adéquat. Les circonstances particulières de l'affaire tranchée à l'ATAS/490/2025 ne sont donc pas transposables au cas d'espèce.

A/3379/2025 - 18/19 - Quant à l'argument selon lequel l'analyse de la bonne foi ne devrait pas se faire à l'aune des critères régissant la demande de restitution, il n'est pas pertinent, dès lors que les conditions particulières de la bonne foi ont été discutées dans le présent arrêt.

#### **E. 4.6**

Au vu des considérations qui précèdent, il doit être retenu que le recourant pouvait, au moment du versement des prestations, s'attendre à son obligation de restituer puisqu'il savait ou devait savoir, en faisant preuve de l'attention requise, que les prestations étaient indues au vu de l'absence de système de contrôle adéquat du temps de travail. La condition de la bonne foi n'est par conséquent pas remplie, de sorte que l'intimé a à juste titre refusé de lui accorder la remise de l'obligation de restituer la somme de CHF 555'695.55.

#### **E. 5**

Compte tenu de ce qui précède, par appréciation anticipée des preuves, il ne se justifie pas de faire suite aux mesures d'instruction sollicitées par le recourant. En particulier, l'audition de son administrateur président ne serait pas à même de modifier les conclusions qui précèdent, dès lors qu'il a été considéré que la caisse de chômage n'avait aucun devoir d'interpellation et que le recourant ne soutient pas que cette autorité administrative lui aurait donné des assurances particulières qui se seraient révélées fausses. L'allégué selon lequel « [e]n cas de besoin d'éclaircissements, A\_\_\_\_\_ a contacté la CCGC par téléphone et/ou courriel, conformément à la pratique instaurée durant la crise » est générique et ne tend pas à faire constater que la caisse lui aurait donné des renseignements erronés. Quant aux pièces dont le recourant sollicite la production, l'intimé a versé à la procédure son dossier, lequel contient la demande de remise du 19 septembre 2024 et ses annexes, soit les agendas de rendez-vous du centre médical durant la période d'octroi des indemnités en cas de RHT. En tout état, ces documents ne sont pas déterminants pour juger de la remise, seule question ici pertinente, à l'exclusion des problématiques concernant l'adéquation du système de contrôle du temps de travail mis en œuvre par le recourant, qui ont fait l'objet de l'arrêt du Tribunal administratif fédéral du 12 juin 2024 entré en force. Pour les mêmes raisons, il n'y a pas lieu de demander à la caisse cantonale genevoise de chômage de produire l'intégralité des dossiers relatifs aux demandes de RHT du recourant comprenant, selon ce dernier, des précisions sur les heures d'ouverture restreinte du centre médical et les décomptes mensuels des heures de travail perdues.

#### **E. 6**

Partant, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H al. 1 loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10] cum art. 61 LPGA).

A/3379/2025 - 19/19 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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