

VD_GERICHTE ZQ13.023351 vom 13. Dezember 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-12-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ13.023351

FR: VD_GERICHTE ZQ13.023351 du 13 décembre 2013

IT: VD_GERICHTE ZQ13.023351 del 13 dicembre 2013

Erwägungen

E. 1

let. a LPA-VD a contrario et 94 al. 4 LPA-VD; voir aussi art. 83c al. 1 LOJV [loi cantonale vaudoise du 12 décembre 1979 d'organisation judiciaire; RSV 173.01]).

E. 2

La recourante se plaint d'une mauvaise application des dispositions fédérales relatives à l'assurance-chômage. Elle fait valoir que les conditions légales à la remise de l'obligation de restituer les

- 9 - indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail sont réalisées et demande par conséquent la réforme de la décision attaquée et l'admission de sa demande de remise.

E. 3

al. 2 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]; ATF 130 V 414 consid. 4.3 p. 419 sv et les références; TF 8C_375/2012 du 30 avril 2013 consid. 5.2.1). On précisera que la bonne foi doit être examinée relativement à la période durant laquelle les indemnités de chômage sujettes à restitution ont été reçues, soit en l'occurrence les mois d'août 2009 à juillet 2010 (cf. Meyer-Blaser, Die Rückerstattung von Sozialversicherungsleistungen, ZBJV 1995 p. 481 s.; TFA C 327/05 du 4 décembre 2006 consid. 4). c) En matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, 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). Le Tribunal fédéral des assurances a jugé qu'une entreprise ne pouvait pas se prévaloir de sa bonne foi quand elle ne disposait d'aucune pièce attestant les heures effectivement travaillées et celles qui étaient chômées. Dans cette affaire (arrêt A. Sàrl du 23 janvier 2002 [C 110/01]), la secrétaire de l'entreprise reportait simplement sur les formules de l'assurance-chômage l'horaire de présence manuscrit que le personnel concerné lui communiquait, ce document interne n'étant ensuite pas conservé. Une telle omission ne peut être qualifiée de négligence légère, car l'entreprise peut et doit se rendre compte que le simple report d'un horaire de présence manuscrit – suivi de son élimination – sur les formules de l'assurance-chômage n'était pas propre à établir la perte de travail indemnisable à teneur des conditions légales (DTA 2002 n° 38 p. 259 consid. 2b; TFA C 240/03 du 12 juillet 2004 consid. 3.3).

- 11 -

E. 4

a) Dans son arrêt du 8 mai 2012, le Tribunal administratif fédéral a certes constaté que la recourante avait effectivement établi des tableaux indiquant, pour chaque collaborateur, les

jours de présence, les jours d'absence et les jours pleins pour lesquels l'horaire de travail était réduit. Ces tableaux précisaient, pour les jours de présence, un nombre d'heures de travail de 8,5 heures, 8 heures, 4,25 heures ou 2 heures selon les collaborateurs. Il ressort cependant du rapport établi par le SECO lors de son contrôle du 14 octobre 2010 qu'aucun enregistrement ad hoc du temps de travail susceptible de fournir des renseignements sur les heures travaillées (y compris les heures en plus et les heures supplémentaires), les heures de travail perdues dues à des facteurs d'ordre économique, ainsi que sur les absences (vacances, jours fériés, maladie, accident, service militaire, etc.) n'avait été effectué par l'entreprise pour les travailleurs et pendant les périodes de décompte litigieuses. Dans la partie « Remarques » de ce rapport, il était précisé ce qui suit: « Selon l'entreprise, il a[va]it été établi de bonne foi comme contrôle du temps de travail un planning prévisionnel (tableau des absences) sur lequel pouvait être modifiée une éventuelle absence imprévue, voire une modification du planning journalier ». La recourante avait confirmé l'exactitude de ce rapport en y apposant sa signature. Le Tribunal administratif fédéral a toutefois retenu qu'il n'y avait pas eu de véritable contrôle interne de la part de la recourante ou mise en place d'un système permettant un tel contrôle. L'employeur faisait confiance à chaque salarié pour respecter l'horaire de travail réduit. Par ailleurs, les employés n'étaient pas tenus de remplir les documents prouvant ou justifiant leurs heures de présence. Il n'était ainsi pas possible de savoir quelle était la perte de travail journalière ou hebdomadaire pour chaque employé. En l'absence de toute vérification systématique de la part de la recourante, ou de la mise en place d'un système permettant de contrôler la réalité de la réduction de l'horaire, on ne saurait en l'espèce qualifier les mesures qu'elle a prises de « système de contrôle des temps de présence » des salariés. En effet, l'élaboration préalable d'un horaire réduit pour chaque employé sous la forme d'un « planning prévisionnel » démontrait uniquement l'intention de la société de diminuer le temps de travail de son personnel; elle ne permettait pas, en revanche, de déterminer les heures effectivement

- 12 - accomplies par les travailleurs, puisque l'employeur ne procédait par la suite à aucun examen systématique des temps de présence. b) Sous l'angle de la bonne foi en tant que condition de la remise, c'est en vain que la société S. _____ SA prétend devant la Cour de céans avoir bel et bien disposé d'un système de contrôle du temps. Outre que le Tribunal administratif fédéral a déjà répondu à cet argument dans le cadre de l'examen du bien-fondé de l'obligation de restituer en retenant que les tableaux mis en place par la recourante ne permettent que de distinguer les jours travaillés des jours non travaillés, il convient de relever que la recourante s'est en réalité contentée d'établir un planning prévisionnel préalable sans en contrôler ou se donner les moyens d'en contrôler l'application effective. Il n'est procédé, par ce biais, à aucun relevé des heures de travail, y compris des heures supplémentaires et des heures en plus. Or, comme exposé ci-avant, un tel système est insuffisant, dès lors qu'il n'est à l'évidence pas propre à établir à l'heure près et pour chaque jour les heures de travail perdues. Les allégations de la recourante suivant lesquelles ses collaborateurs effectuaient quotidiennement le même horaire et n'exécutaient pas de travail supplémentaire sont dénuées de pertinence dans ce contexte, d'autant plus qu'il ne s'agit que de pures affirmations. Il en va de même du grief selon lequel les périodes de réduction de l'horaire de travail se déroulaient sur des journées complètes et non pas sur des parties de journée. Au demeurant, ressortissant à l'obligation de restituer et non à la remise, ces arguments ne changent rien aux considérations qui précèdent. c) Cela étant, la recourante ne conteste pas avoir reçu les informations relatives à l'exigence du caractère contrôlable des heures chômées (cf. art. 46b al. 1 OACI), en particulier la brochure intitulée « Info- Service

Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ». A cet égard, s'il ne fait aucun doute que les cartes de timbrage et les rapports des heures mentionnés à titre d'exemple comme système de contrôle du temps de présence dans la brochure précitée (cf. décision du 28 octobre

- 13 - 2010) ne constituent pas les seules mesures possibles pour vérifier l'horaire de travail des employés, il n'en demeure pas moins que les moyens mis en place doivent permettre d'établir sans équivoque les temps de présence de ces derniers. Dès lors, forte des explications contenues dans cette brochure, la recourante pouvait et devait, en sa qualité d'organe d'exécution de l'assurance-chômage (art. 88 al. 1 let. c LACI; cf. Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2e éd. Bâle 2007, ch. 513, p. 2332), se rendre compte que la mise en place d'un planning de travail préalablement aux périodes chômées, sans l'instauration d'un système permettant d'en contrôler l'application effective n'était pas propre en soi à établir la perte de travail indemnisable à teneur des conditions légales. En l'occurrence, l'absence de tout contrôle systématique postérieur des heures de travail chômées, en dépit des informations reçues, est constitutive d'une négligence grave qui suffit à exclure la bonne foi de la recourante (cf. aussi DTA 2002 n° 38 p. 259 consid. 3 et n° 31 p. 195). d) La recourante se prévaut encore de l'octroi des indemnités postérieurement à la modification de son système de contrôle du temps de travail consécutif au contrôle effectué par le SECO en date du 14 octobre 2010. Obtempérant à l'injonction du SECO, elle a mis en place, dès le 15 octobre 2010, un système de contrôle adéquat sous la forme d'un simple fichier Excel afin que toutes les heures travaillées – y compris les heures supplémentaires et toutes autres absences liées à la maladie, l'accident, le service militaire, les vacances, etc. – par chaque employé puissent être contrôlables. Le moyen soulevé ne lui est toutefois d'aucun secours. En effet, en réaménageant son système, la recourante a démontré qu'il était aisé de se conformer aux dispositions légales concernant le contrôle du temps de travail. Dans ce sens, la violation de ces dernières constitue une négligence d'autant plus grave qu'une simple adaptation informatique suffisait à rétablir une situation conforme au droit. Par ailleurs, on ajoutera que la recourante ne saurait rien déduire en sa faveur du fait que la caisse de chômage lui a alloué des indemnités sans lui indiquer en cours de versement que son système de planification

- 14 - préalable n'était pas suffisant au regard des conditions du droit à l'indemnité. En effet, la caisse n'a pas à vérifier 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, faute de disposer alors de toutes les informations nécessaires sur la méthode de contrôle instaurée par l'employeur. Il est donc tout à fait admissible que l'administration n'effectue que des contrôles ponctuels ou par sondages, que ce soit en cours d'indemnisation ou après coup seulement (ATF 124 V 380 consid. 2c). e) Sur le vu de ce qui précède, la Cour de céans retiendra que la recourante a fait preuve d'une négligence grave en ne contrôlant pas de manière suffisante les heures de travail de ses employés et en faisant valoir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail auxquelles elle n'avait pas droit. La recourante ne peut donc se prévaloir de sa bonne foi. Partant, il n'est pas nécessaire d'examiner si la restitution des prestations indûment perçues pourrait la mettre dans une situation difficile (cf. consid. 3a supra). Par surabondance de droit, on ne peut que constater que la recourante ne fournit aucun moyen de preuve sur ce point, notamment par pièces comptables, de difficultés économiques induites par la restitution des prestations allouées indûment, se

contentant de déclarations de principe. Pour le surplus, l'argument tiré de la violation du principe de proportionnalité se confond avec celui de la situation difficile de l'art. 4 al. 1 OPGA et on ne saurait, sous couvert de l'invocation d'une violation du principe de proportionnalité, mettre à néant l'exigence de conditions cumulatives (bonne foi et situation financière difficile). Autrement dit, dans le cas d'espèce, la condition de la bonne foi serait éludée. f) La bonne foi, première condition cumulative de la remise au sens des art. 25 al. 1 LPGA et 4 al. 1 OPGA, n'étant en l'occurrence pas réalisée, c'est à juste titre que l'autorité intimée a nié le droit de la recourante à la remise de l'obligation de restituer les prestations indues qu'elle a perçues.

- 15 -

E. 5

En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision attaquée. Il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 LPA-VD).

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