

VD_GERICHTE ZQ14.008460 vom 21. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ14.008460

FR: VD_GERICHTE ZQ14.008460 du 21 novembre 2014

IT: VD_GERICHTE ZQ14.008460 del 21 novembre 2014

Erwägungen

E. 2

La part de chacun des facteurs auxquels vous attribuez votre manque de travail sur le taux de chômage de 60 % que vous avez annoncé sur votre préavis du 5 décembre 2013 (veuillez détailler votre réponse) ;

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 aux conditions posées par l'art. 31 al. 1 LACI. Si le droit à l'indemnité appartient selon l'art. 31 LACI au travailleur, l'exercice de ce droit incombe selon l'art. 38 LACI à l'employeur (RUBIN, op. cit., 2006, p. 523, ch. 6.1.13.1). L'employeur est en outre tenu, selon l'art. 37 let. a LACI, d'avancer l'indemnité – qui s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération (art. 34 al. 1 LACI) – et de verser aux travailleurs le jour de paie habituel ; cette avance sera remboursée par la caisse de chômage si le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est reconnu, l'employeur faisant valoir auprès de la caisse de chômage l'ensemble des prétentions à l'indemnité pour les travailleurs de son entreprise (art. 38 et 39 al. 2 LACI ; RUBIN, op. cit., 2006, p. 524, ch. 6.1.14.1).

- 10 - Selon l'art. 36 al. 1 LACI, lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre à l'indemnité en faveur de ses travailleurs, il est tenu d'en aviser par écrit l'autorité cantonale dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail. Lorsque l'autorité cantonale estime qu'une ou plusieurs conditions dont dépend le droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision au versement de l'indemnité ; dans chaque cas, elle en informe l'employeur et la caisse de chômage qu'il a désignée (art. 36 al. 4 LACI).

E. 2.2

Sur le fond, la recourante est d'avis qu'elle a rempli les conditions qui lui permettent de pouvoir bénéficier des mesures de réduction de l'horaire de travail, selon les art. 31 ss LACI, pour la période du 1er janvier 2014 au 31 mars 2014.

E. 2.3

En vertu de l'art. 31 al. 1 let. b, c et d LACI, 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 si, entre autres conditions, la perte de travail doit être prise en considération (let. b), si le congé n'a pas été donné (let. c) et si 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). La perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable (art. 32 al. 1 let. a LACI), et si elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de

l'entreprise (art. 32 al. 1 let. b LACI). Par facteurs d'ordre économique, il faut entendre tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels, le Tribunal fédéral (TF) refusant de procéder à une distinction claire entre ces deux facteurs, ceux-ci étant souvent juxtaposés, voire imbriqués l'un dans l'autre ; pour le reste, il procède à une interprétation large du terme « ordre économique ». Font partie des facteurs conjoncturels notamment les baisses de commandes d'un produit ou d'un service que l'employeur vend

- 11 - habituellement (ATF 128 V 305 consid. 3a ; TF 8C_267/2012 du 28 septembre 2012 ; NUSSBAUMER, op. cit., n° 477, p. 2321). Les problèmes structurels se caractérisent par une inadaptation de l'entreprise par rapport à la demande ; cette inadaptation peut concerner notamment la dimension de l'entreprise, ses techniques de production, les produits et les services offerts ainsi que leurs prix (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 6 ad art. 32 LACI).

E. 2.4

Cependant, même quand la perte de travail satisfait à ces critères, elle n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI ; Tribunal fédéral des assurances [TFA] C 173/03 du 23 septembre 2003 consid. 2), ou lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou qu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33 al. 1 let. b LACI). Le but de cette dernière exception est, avant tout, d'exclure l'indemnisation des réductions de l'horaire de travail qui se répètent régulièrement (ATF 121 V 371 consid. 2a ; 119 V 357 consid. 1a et les références citées). Selon la jurisprudence, doivent être considérées comme des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise ; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier, compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (ATF 119 V 498 consid. 1 ; SVR 2003 ALV n° 9 p. 27 ; TFA du 10 mars 1994 in : DTA 1995 n° 20 p. 117 consid. 1b ; TFA C

- 12 - 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3 ; voir aussi NUSSBAUMER, op. cit., n° 483 p. 2323).

E. 2.5.1

Une inadaptation structurelle peut déboucher sur des problèmes de compétitivité à long terme. La pérennité des entreprises structurellement faibles est compromise. Il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à retarder des adaptations structurelles des entreprises. Si de telles adaptations n'ont pas lieu, il se peut que la condition de la réduction de l'horaire de travail vraisemblablement temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI ne soit pas ou plus remplie (cf. RUBIN, op. cit., 2014, n. 7 ad art. 32 LACI). Par ailleurs, l'assurance-chômage ne doit pas intervenir dans les rapports de concurrence en soutenant les entreprises structurellement faibles au détriment des entreprises plus fortes (RUBIN, op. cit., 2014, n° 13 ad art. 33 LACI). En outre, une

modification fondamentale et durable de la demande constitue un indice qui permet de réfuter la nature provisoire de la perte de travail (cf. TFA C 218/94 du 29 décembre 1994 in : DTA 1995 n° 19 p. 112). Lorsqu'une entreprise a entrepris des mesures de restructuration et qu'elle se trouve toujours livrée à une concurrence déprédatrice qui a lieu dans sa branche avec pour conséquences des fluctuations de commandes, le Tribunal fédéral considère que ces fluctuations ne revêtent pas un caractère exceptionnel ou extraordinaire ; elles font partie des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI (cf. TF 8C_986/2012 du 19 juin 2013 consid. 4.4).

E. 2.5.2

De manière générale, la jurisprudence considère que des variations du taux d'occupation dans une entreprise en raison d'une situation concurrentielle tendue sont susceptibles de toucher chaque employeur d'une même branche économique et sont donc inhérentes à des risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer ; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (TFA C 113/00 du 13 septembre 2000 consid. 1 ; TFA du 23 janvier 1998 in : DTA 1999 n° 10 p. 48 ss consid. 2 et 4 ; TFA du - 13 - 20 janvier 1998 in : DTA 1998 n° 50 p. 290 consid. 1 ; TFA du 10 mars 1994 in : DTA 1995 n° 20 p. 117 consid. 1b ; voir aussi NUSSBAUMER, op. cit., n° 483, p. 2324 et les références citées).

E. 2.5.3

Il en va de même pour les pertes de travail résultant de variations des cours de change (cf. TFA C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 4.3 ; TF 8C_267/2012 du 28 septembre 2012 consid. 3.6). Ainsi, le Tribunal fédéral avait confirmé un refus de prestations en raison d'une variation du cours de change d'environ 10 % pendant l'année 2010. Certes, la force du Franc suisse face à l'Euro et au Dollar constatée depuis l'été 2011 a revêtu un caractère extraordinaire, tant du fait de son ampleur que de sa durée. Les pertes de travail en résultant pouvaient en conséquence, selon la directive du SECO « Réduction de l'horaire de travail – Franc fort » émise le 6 septembre 2011 (033-Bulletin LACI 2011/34 ad art. 33 LACI), être prises en compte pour faire valoir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Comme l'a indiqué l'intimé, le SECO a toutefois remplacé cette directive par une nouvelle qui exclut les prestations pour la période dès le 1er janvier 2014 en invoquant le Franc fort (033-Bulletin LACI 2013/2 ch. 1). Comme l'a expliqué le SECO dans son rapport du 27 janvier 2014 à l'intention de la sous-commission CdF-N2, avec le titre « Mesures visant à amortir la force du franc », la dynamique du taux de change a entre-temps perdu de son élan, de sorte que les entreprises ont pu s'adapter à l'évolution de la situation ; pour cette raison les fluctuations monétaires sont de nouveau considérées comme des risques normaux d'exploitation ne donnant plus droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail depuis le 1er janvier 2014. Cette appréciation du SECO est conforme à la loi. En effet, en été 2011, la variation du cours de change a dépassé de loin les 10 %, le Franc suisse étant descendu en dessous de 1.20 fr. pour 1 Euro, après un cours habituel pendant plusieurs années de 1.50 fr. pour 1 Euro, puis de 1.43 fr. en mai 2010 et de 1.34 fr. en septembre 2010 (cf. TF 8C_267/2012 du 28 septembre 2012 consid. 3.3 et 3.6). Cependant, suite à des mesures de la Banque nationale suisse, le cours du change a par la suite, dès - 14 - l'automne 2011, pu être fixé à un plancher de 1.20 fr. pour 1 Euro. Depuis, se sont écoulés plus de deux ans, sans qu'il n'y ait eu de variation notable du cours de change. Dans

cette mesure, les entreprises ont eu le temps de s'adapter à la nouvelle donne et il ne se justifie plus d'octroyer des indemnités pour la réduction de l'horaire de travail sur la base du cours de change du Franc suisse. Si une entreprise n'a pas réussi à s'adapter durant cette période, il faut admettre que la réduction de l'horaire de travail n'est plus temporaire et qu'en définitive elle fait partie des risques normaux de l'exploitation. 3.

E. 3

Les motifs pour lesquels vous n'avez pas fait mention sur votre préavis du 5 décembre 2013 d'autres facteurs que le cours du change entre le Franc et l'euro ;

- 6 -

E. 3.1

Vu ce qui précède, la recourante ne peut plus invoquer le taux de change du Franc suisse par rapport à l'Euro et au Dollar pour avoir droit à des indemnités RHT (cf. ci-dessus consid. 2.5.3). Le taux de change pour 1 Dollar était d'environ 1 fr. début 2010, pour monter très brièvement à 1.15 fr. début juin 2010, puis descendre constamment jusqu'à son plus bas niveau d'environ 0.73 fr. fin août 2011. Par la suite, le cours de change pour 1 Dollar a été notamment de 0.9155 fr. le 1er janvier 2013, 0.9366 fr. le 1er août 2013, 0.9122 fr. le 1er octobre 2013, 0.9065 fr. le 1er décembre 2013 et 0.8917 fr. le 1er janvier 2014, les variations se trouvant entre octobre 2011 jusqu'à aujourd'hui dans une fourchette de 0.87 fr. à 0.98 fr (maximum atteint en juillet 2012), avec une moyenne annuelle (arrondie) de 0.94 fr. en 2012 et 0.93 fr. en 2013, après une moyenne de 0.89 fr. en 2011. Il n'y a donc plus eu de fluctuations extraordinaires depuis octobre 2011 qui justifieraient des indemnités en cas de RHT. Si la recourante n'a pas su s'adapter depuis 2011 au taux de change qui s'est stabilisé, il y a lieu d'admettre que la RHT n'est pas temporaire, ce d'autant plus qu'elle a déjà bénéficié de 38 périodes de chômage indemnisées depuis 2009.

E. 3.2

A l'occasion de son recours, la recourante n'invoque plus explicitement le cours de change, peut-être en raison de la motivation de la décision attaquée et de la décision du 12 décembre 2013. A la place du taux de change, elle avance, sans autre précision, qu'elle a des «

- 15 - difficultés actuelles de finaliser les commandes avec [ses] clients qui se bloquent de plus en plus sur le niveau de [ses] prix de production ». Dans la mesure où le niveau des prix de ses produits serait selon elle trop élevé à cause du taux de change du Franc suisse par rapport au Dollar, il peut être renvoyé au considérant 3.1 précédent. Si la recourante entend faire valoir des problèmes structurels de son entreprise qui auraient pour conséquence de faire augmenter le prix de ses produits, il faut alors lui opposer qu'elle n'a pas invoqué ce motif face au Service de l'emploi, raison pour laquelle il serait irrecevable dans la présente procédure judiciaire, l'intimé n'ayant pas pu en tenir compte. Il appartenait à la recourante de faire valoir de tels motifs lors de sa demande ou, du moins au plus tard, lors de la procédure d'opposition. Pour le surplus, il est noté qu'un problème structurel qui rendrait les prix de la recourante non concurrentiels ne pourrait être considéré comme temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI dans le cas présent. La recourante a demandé en février 2009 pour la première fois des prestations en raison d'une RHT à cause d'une baisse des commandes. Elle en a bénéficié jusqu'en août 2010. En septembre 2011, elle a de nouveau demandé des prestations pour RHT, dont elle bénéficiera – avec une interruption de trois mois – jusqu'à la fin de l'année 2013. Elle avait alors fait valoir la

cherté de ses produits en raison du taux de change par rapport à l'Euro et au Dollar. Au vu de cet élément et du fait que les taux de change n'ont plus sensiblement bougé depuis l'automne 2011 jusqu'à fin 2013, la recourante aurait eu amplement le temps pour s'adapter, si ses produits étaient trop chers pour trouver des clients. Comme exposé, les indemnités en cas de RHT ne servent pas à aider les entreprises en cas de situation concurrentielle tendue, ceci faisant partie des risques normaux d'une exploitation. Elles servent encore moins à compenser des pertes en raison d'un manque d'adaptation structurelle (cf. ci-dessus consid. 2.5.1 et 2.5.2). A la lecture des explications de la recourante sur l'organisation de son entreprise et sur sa clientèle (p.ex. une personne = un poste spécifique, non doublé, donc

- 16 - chaque personne avec une fonction spécifique ne pouvant être remplacée par une autre ; clientèle à 95 % en rapport avec la devise du Dollar ; commandes « au dernier moment » ; cf. notamment acte d'opposition du 3 janvier 2014 et courrier du 17 janvier 2014), il s'avère que la recourante aurait depuis longtemps dû adapter son entreprise à la situation particulière, si elle comptait persévérer. Les indemnités en cas de RHT ne servent pas à soutenir des entreprises structurellement faibles qui ne s'adaptent pas, voire des entreprises plus viables. Par ailleurs, la recourante évoque dans son courrier du 17 janvier 2014 des décalages de commandes provoquant des pics de production. On peine à suivre cet argument vu notamment les réductions d'horaire pendant presque tous les mois depuis janvier 2009 et la chute du chiffre d'affaires d'environ 1'790'000 fr. en 2010 à 1'590'000 fr. en 2011, 1'317'000 fr. en 2012, puis 1'246'000 fr. en 2013. S'il y avait des pics de production par des commandes à court terme, il ne devrait pas y avoir chaque mois des réductions d'horaire de travail. De plus, la recourante a expliqué que les pics de production dus à la manière de commander des clients existaient depuis le début de son activité. Il s'agit donc d'une situation régulière qui fait ainsi partie du risque normal d'exploitation, et ceci non seulement par rapport à la recourante, mais de manière générale. Les réductions de l'horaire de travail dues à ladite manière de procéder des clients n'ont ainsi pas un caractère exceptionnel ou extraordinaire.

E. 3.3

Sans que la recourante ne l'ait fait valoir explicitement, il sera, pour terminer, également retenu que le fait qu'elle ait bénéficié à plusieurs reprises d'indemnités en cas de RHT en raison du Franc fort invoqué, ne donne aucun droit à un nouvel octroi de ces prestations. D'une part, la mesure a à chaque fois été octroyée pour une durée limitée de trois mois et la recourante devait ensuite déposer une nouvelle demande. Il était donc clair qu'un nouvel examen aurait également à chaque fois lieu (cf. TF 8C_291/2010 du 19 juillet 2010 consid. 4.5.1). D'autre part, l'intimé n'a pas donné de garantie qu'il continuerait à verser les prestations au-delà des trois mois accordés.

- 17 - 4. Dès lors, le recours s'avère mal fondé et doit être rejeté, la décision attaquée étant confirmée.

E. 4

Nous précisons les raisons qui vous font supposer que votre perte de travail est passagère, dès lors que vous avez bénéficié de 38 périodes de chômage indemnisé depuis le 1er janvier 2009 ;

E. 5

La procédure étant en principe gratuite, il n'est pas prélevé de frais judiciaires (cf. art. 61 let. a LPGA). La recourante qui n'obtient pas gain de cause n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA).

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