

# VD\_GERICHTE ZQ24.009863 vom 14. Mai 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-05-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ24.009863](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ24.009863)

FR: VD\_GERICHTE ZQ24.009863 du 14 mai 2024

IT: VD\_GERICHTE ZQ24.009863 del 14 maggio 2024

## Erwägungen

### E. 1

a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi

- 5 - fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile compte tenu des fêtes (art. 38 al. 4 let. a LPGA) auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

### E. 2

Le litige a pour objet le droit du recourant à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 3 janvier au 31 mars 2024.

### E. 3

a) En vertu 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 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). b) Selon l'art. 32 al. 1 LACI, la perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable, et si elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Par facteurs d'ordre économique, il faut entendre tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels, le Tribunal fédéral

- 6 - 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 habituellement (ATF 128 V 305 consid. 3a ; TF 8C\_267/2012 du 28 septembre 2012). Les problèmes structurels se caractérisent par une inadéquation de l'entreprise par rapport à la demande ; cette inadéquation 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, Genève/Zurich/Bâle 2014, n. 6 ad art. 32 LACI). c) 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 ; 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

- 7 - 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 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3). d) 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 les 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., 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).

#### **E. 4**

a) En l'occurrence, le recourant a bénéficié, en faveur de son entreprise, de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail de janvier 2020 à mai 2022 et de juillet 2022 à janvier 2023. b) Au moment de se prononcer sur la nouvelle demande d'indemnité, il existait de sérieux indices permettant de renverser la présomption que la perte de travail serait vraisemblablement temporaire et que les emplois pourraient être maintenus. Ainsi que cela ressort du dossier, le chiffre d'affaires du recourant est relativement stable depuis de nombreuses années (2020 : 164'463 fr. ; 2021 : 175'226 fr. ; 2022 : 176'671 fr.), sans véritable perspective d'évolution à moyen ou long terme. Il ressort en effet du dossier que l'entreprise est liée à deux clients principaux (C. \_\_\_\_\_ SA et M. \_\_\_\_\_ SA) et qu'elle n'a pas gagné de nouveaux clients au cours de ces dernières années ; le recourant a au contraire expliqué que les clients qui, potentiellement, pourraient recourir à ses services disposent de leurs propres moyens d'usinage (cf. courriel du 18 août 2022).

- 8 - Il s'ensuit que le recourant dépend presque exclusivement des commandes de ses deux principaux clients et est donc tributaire de la bonne santé de ces deux entreprises. Dans les faits, le recourant fait face, de longue date, à un phénomène structurel – lié à l'inadéquation de son offre de prestations avec la demande du marché – qui impacte défavorablement et durablement son activité. Or, dans la mesure où l'évolution de l'environnement économique fait partie des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation qui doivent généralement être assumés par une entreprise au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, le recourant ne saurait prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail afin de compenser – sur le moyen et le long terme – la perte de travail subie par son entreprise. A cet égard, les circonstances avancées par le recourant (en particulier la guerre en Ukraine) doivent désormais être considérées comme des risques normaux d'exploitation et n'apparaissent plus suffisantes pour justifier à elles seules une perte de travail. Bien qu'il soit conscient du manque de débouchés dans sa branche sur le moyen et le long terme, le recourant n'a pas concrètement cherché à diminuer son éventuel dommage en diversifiant la palette des prestations de son entreprise, mais s'est reposé sur les prestations de l'assurance-chômage.

c) Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ne revêtaient pas, au moment de la demande de renouvellement du droit aux indemnités, un caractère temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI. Il est le lieu de préciser qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à financer, dans l'attente de jours meilleurs, un modèle économique manifestement non viable. d) C'est par conséquent à bon droit que l'intimée a refusé d'accorder le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 3 janvier au 31 mars 2024.

## **E. 5**

a) Le recourant fait valoir pour terminer qu'il aurait reçu des renseignements erronés, en tant qu'un collaborateur de la DGEM lui aurait

- 9 - affirmé en janvier 2023 – alors que son entreprise n'avait plus droit à des jours d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour l'année 2023 – qu'il pourrait renouveler sa demande en décembre 2023 pour l'année suivante. Il se prévaut par conséquent implicitement de sa bonne foi. b) Aux termes de l'art. 27 LPGa, 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 (al. 1). Chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations. Sont compétents pour cela les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations [...] (al. 2). Le devoir de conseil de l'assureur social est très large et s'applique à de nombreuses situations. La violation du devoir de renseigner et de conseiller entraîne les mêmes conséquences que celles induites par une violation du principe de la bonne foi en cas de renseignement erroné donné par l'administration, à savoir en général l'octroi, par l'administration, d'un avantage contraire à la législation. L'obligation de conseiller n'est toutefois pas illimitée. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'assureur a certes un devoir d'anticiper les situations, mais ce devoir est limité (TF 9C\_557/2010 du 7 mars 2011 consid. 4.4 ; GUY LONGCHAMP in : DUPONT/MOSER-SZELESS [édit.], Commentaire romand de la Loi sur la partie générale des assurances sociales, Bâle 2018, n. 28 ad art. 27 LPGa). c) Dans la mesure où il demandait pour la énième fois le renouvellement de son droit aux prestations, le recourant avait parfaitement connaissance des conditions et modalités pour obtenir la

reconduction de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. En l'informant de la fin de son droit aux prestations en janvier 2023 et du fait qu'il convenait de renouveler la demande de prestations pour l'année suivante, l'intimée ne lui a fourni aucune garantie ou assurance expresse s'agissant de son droit à l'indemnité litigieuse pour l'année 2024. Les - 10 - conditions à la protection de la bonne foi ne sont pas remplies dans le cas particulier.

#### **E. 6**

a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition litigieuse. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. fbis LPGA), ni d'allouer de dépens au recourant, qui n'obtient pas gain de cause et a procédé sans mandataire qualifié (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

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