

VD_GERICHTE ZQ24.026977 vom 20. Februar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-02-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ24.026977

FR: VD_GERICHTE ZQ24.026977 du 20 février 2025

IT: VD_GERICHTE ZQ24.026977 del 20 febbraio 2025

Erwägungen

E. 13

octobre 2020 consid. 3). Il y a négligence grave quand un ayant droit ne se conforme pas à ce qui peut raisonnablement être exigé d'une personne capable de

- 8 - discernement dans une situation identique et dans les mêmes circonstances (ATF 110 V 176 consid. 3d ; TF 8C_640/2023 du 19 avril 2024 consid. 5.2). 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 (ATF 130 V 414 consid. 4.3 ; TF 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 (TF 8C_664/2023 du

E. 15

juillet 2024 consid. 6.2 et les références citées). 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). 4. a) S'agissant des entreprises ayant perçu l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou en cas d'intempéries, le défaut de système permettant de contrôler les horaires de travail ou la perte des documents ayant trait à ces éléments exclut en principe la bonne foi (TF 8C_129/2015 du 13 juillet 2015 consid. 5.1.2 ; C 240/03 du 12 juillet 2004 consid. 4.4 ; C 110/01 du 23 janvier 2002 consid. 4d ; cf. également : Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle, 2014, n. 43 ad art. 95 LACI). Les employeurs ayant recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail 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 (TF C 110/01 précité consid. 4d). Ce n'est que si l'employeur pose les questions nécessaires et se conforme aux réponses reçues qu'il peut être protégé dans sa bonne foi dans

- 9 - l'hypothèse de réponses erronées données par l'administration (TF C 139/03 du 21 novembre 2003 ; cf. également : Boris Rubin, op. cit., n. 43 ad art. 95 LACI). 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). L'administration n'est pas obligée de procéder pour chaque entreprise à des contrôles réguliers et systématiques. Pour ne pas retarder le processus d'indemnisation, il est ainsi admissible que l'administration 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 TF 8C_16/2024 du 9 juillet 2024 consid. 6.3.2 et les références citées ; Boris Rubin, op. cit., n. 44 ad art. 95 LACI). 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). b) Les circonstances liées à la pandémie de COVID-19 n'impliquent aucune modification des principes développés ci-avant, comme le démontre la pratique du Tribunal fédéral dans le cadre de différentes affaires survenues en lien avec le coronavirus. C'est notamment dans un tel contexte qu'il a récemment été rappelé que la conformité des prestations perçues ne peut être établie que sur la base de documents détaillés de l'entreprise, notamment sur la base d'un système de saisie du temps de travail suffisant, à savoir permettant un enregistrement quotidien continu (ATF 150 V 249 consid. 5.1.2). Ce contrôle du temps de travail (cartes de pointage, rapports d'heures, systèmes électroniques de saisie du temps) doit renseigner quotidiennement sur les heures de travail effectuées, y compris les

- 10 - éventuelles heures supplémentaires, sur les heures perdues pour des raisons économiques, ainsi que sur toutes les autres absences (telles que vacances, maladie, accident ou service militaire). Si la perte de travail n'est pas suffisamment vérifiable par les organes d'exécution de l'assurance-chômage, parce que les documents détaillés de l'entreprise ne le permettent pas, la condition relative au contrôle de la perte de travail alléguée fait défaut (TF 8C_16/2024 du 9 juillet 2024 consid 6.1 et les références cités). Toujours dans le cadre de prestations allouées durant la pandémie de COVID-19, le Tribunal fédéral a plus particulièrement conclu à une négligence grave, excluant la bonne foi sous l'angle de la remise de l'obligation de restituer, à l'égard d'une société qui n'avait mis en place aucun système de contrôle du temps de travail des collaborateurs pour lesquels elle avait requis des indemnités en cas de RHT liées à la pandémie, nonobstant les informations reçues à cet égard dans le préavis de RHT, la décision de l'autorité intimée et les décomptes de mars à mai 2020 (TF 8C_441/2023 du 21 décembre 2023 consid. 5.2). Dans ce même contexte, la Haute Cour a également tenu pour insuffisant le système de contrôle du temps de travail mis en place par une entreprise, sur la base de listes Excel tenues pour chaque collaborateur ne contenant que les heures travaillées mais ne saisissant pas des informations telles que d'éventuelles heures supplémentaires, des heures perdues pour des raisons économiques ou des absences, alors même que le dossier comportait des différentes pièces attestant d'absences pour cause d'accident et de maladie (TF 8C_16/2024 consid 6.1 précité). Statuant encore dans le cadre d'une affaire liée à la perception à tort d'indemnités en cas de RHT durant la pandémie, le Tribunal fédéral a considéré être en présence d'un simple relevé des absences et non d'un système de contrôle des heures effectives accomplies par les employés, à l'égard d'un tableau mentionnant uniquement le début et la fin de la période durant laquelle l'employé était absent du travail – pour des motifs

- 11 - tels que la RHT, les vacances, la maladie ou l'accident – mais ne comportant pas de précision quant aux heures effectuées par les employés concernés ; notamment, aucune rubrique n'indiquait le début ou la fin du travail, seules les mentions "matin" et "soir" servant d'indication horaire (TF 8C_789/2023 précité consid. 6.5.2). 5. a) La restitution du

montant de 610'618 fr. 55 ayant été définitivement tranchée par le SECO, il s'agit de déterminer, sous l'angle de la bonne foi en tant que condition de la remise, si la recourante pouvait, au moment du versement des prestations, s'attendre à son obligation de restituer, parce qu'elle savait ou devait savoir, en faisant preuve de l'attention requise, que la prestation était indue. b) A titre liminaire, il faut rappeler qu'il n'y a rien à déduire du fait que la Caisse a alloué à la recourante les indemnités en cas de RHT sans lui indiquer, en cours de versement, que les décomptes produits n'étaient pas suffisants au regard des conditions légales 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 (cf. consid. 4a supra). Elle ne dispose pas forcément alors de toutes les informations nécessaires sur la méthode de contrôle instaurée par l'employeur, puisque celui-ci ne doit pas remettre les documents y relatifs au moment du préavis de réduction de l'horaire de travail, mais les conserver en vue d'éventuels contrôles subséquents. C'est à l'employeur qu'il incombe de communiquer à l'administration, à sa demande, 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 nécessaire. En ce sens, c'est lui qui supporte le fardeau de la preuve (ATF 124 V 384 consid. 2c ; TFA C 208/02 du 27 octobre 2003 consid. 4.3). c) Cela étant précisé, il convient de relever que la recourante n'a pas été en mesure d'établir, pour certains mois précis, les horaires de travail effectués par ses collaborateurs travaillant dans l'exploitation (chantiers) et ne disposait pas d'un système de contrôle du temps de

- 12 - travail pour ses employés administratifs. Ce faisant, elle ne s'est pas conformée aux obligations légales qui étaient les siennes et, partant, a commis une négligence grave au sens de la jurisprudence. A la lecture des préavis de réduction de l'horaire de travail, des décisions concernant l'indemnité RHT et de la brochure Info-Service, la recourante ne pouvait légitimement ignorer qu'il lui était demandé 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 exemple, les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou pour le service militaire. En effet, les formulaires de préavis de réduction de l'horaire de travail remplis par la recourante les 19 mars et 18 novembre 2020 indiquaient ce qui suit : 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). Ce contrôle porte sur : - les heures de travail fournies quotidiennement, y compris les éventuelles heures supplémentaires ; - les heures perdues pour des raisons économiques, ainsi que - tout autre type d'absences telles que les vacances, les absences en cas de maladie, d'accident ou de service militaire. Le formulaire du 19 mars 2020 invitait en outre la recourante à lire la brochure Info-Service « Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail », disponible librement sur Internet et qui précisait à quelles conditions le contrôle du temps de travail effectué par l'entreprise devait satisfaire (question 7 de la brochure). Par ailleurs, les décisions concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail des 9 avril 2020, 21 décembre 2020 et 31 mars 2021 contenaient les indications précitées en matière de contrôle du temps de travail sous « Remarques importantes concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ». Ces décisions renvoyaient également à la brochure « Info-Service ».

- 13 - Dès lors, fortes des explications contenues dans ces documents, la recourante pouvait et devait, en sa qualité d'employeur se conformant aux dispositions en matière d'assurance-chômage (art. 88 al. 1 let. c LACI ; cf. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung in : SBVR, Soziale Sicherheit, 2e éd. Bâle 2007, ch. 513, p. 2332), se rendre compte que le contrôle du temps de travail mis en place en son sein n'était pas propre en soi à établir la perte de travail indemnisable à teneur des conditions légales. En outre, si elle devait ne pas avoir compris son obligation, ce qui est douteux au vu du texte clair de ces documents, il lui appartenait de prendre contact avec l'intimée ou une autre autorité qui aurait été à même de répondre à ses questions. A tout le moins, aurait-elle dû s'assurer auprès de l'intimée que le système qu'elle appliquait et qu'elle estimait suffisant, était admis pour retenir les heures à indemniser. d) L'évolution constante au cours de cette période de la législation en matière d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail importe peu, dès lors que les manquements reprochés à la recourante ne sont pas liés directement aux fréquents changements de législation, mais à des carences organisationnelles. e) Aussi, l'absence de tout contrôle systématique postérieur des heures de travail effectuées des collaborateurs administratifs et, pour certains mois précis, des collaborateurs travaillant dans l'exploitation (chantiers) est, dans le cas d'espèce, constitutive d'une négligence grave qui suffit à exclure la bonne foi de la recourante, sans qu'il n'y ait besoin d'examiner plus avant la bonne foi en relation avec les erreurs effectivement commises par l'employeur lorsqu'il a rempli les formulaires de préavis en cas de RHT. La première des deux conditions cumulatives à la remise n'étant pas remplie, c'est à bon droit que l'intimée a rejeté la demande de remise de la recourante. Les difficultés à rembourser la somme litigieuse invoquées par l'intéressée compte tenu de sa situation

- 14 - financière n'y changent rien ; aussi, la question de savoir si la restitution la mettrait dans une situation matérielle difficile peut demeurer ouverte. 6. Pour le surplus, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête d'instruction tendant à l'audition du gérant de la recourante, dès lors que cette mesure a pour but de remettre en cause le principe de la restitution, question qui a été définitivement tranchée par le SECO dans sa décision sur opposition du 12 avril 2023. 7. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée. b) La procédure ne porte pas sur l'octroi ou le refus de prestations d'assurance au sens de l'art. 61 let. f bis LPG. Elle donne lieu à la perception de frais de justice, qu'il convient de mettre à la charge de la partie recourante, vu le sort de ses conclusions (art. 45 et 49 al. 1 LPA- VD ; art. 1 al. 1 TFJDA [tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative ; BLV 173.36.5.1]). Les frais sont fixés à 3'000 fr. compte tenu de l'importance et de la difficulté de la cause (art. 4 al. 1 TFJDA). c) Il n'y a pas lieu d'allouer d'indemnité à titre de dépens à la recourante qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPG).

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