

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 20 février 2025

---

Composition : M. PIGUET, président  
Mmes Brélaz Braillard et Livet, juges  
Greffière : Mme C. Meylan

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**H.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Me Armando Pedro Ribeiro,  
avocat à Lausanne,

et

**DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**, à  
Lausanne, intimée.

---

**Art. 95 al. 1 LACI ; 25 al. 1 LPGA**

## **E n f a i t :**

**A. a)** H.\_\_\_\_\_ (ci-après : la société ou la recourante), sise au [...], est une société inscrite au registre du commerce depuis le 13 octobre 2008, qui a pour but toutes prestations de services dans le domaine de la construction et de la rénovation d'immeubles, y compris les aménagements extérieurs, la gestion et la direction de travaux dans le domaine de l'immobilier et du génie civil.

Par décisions des 9 avril 2020, 21 décembre 2020 et 31 mars 2021, le Service de l'emploi (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : Direction générale de l'emploi et du marché du travail [DGEM]) a préavisé favorablement le versement en faveur de H.\_\_\_\_\_ d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) du 19 mars au 31 août 2020, puis du 28 novembre 2020 au 27 août 2021.

Le 12 juillet 2021, [...], agissant au nom du Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO), a effectué un contrôle de la société portant sur les indemnités en cas de RHT perçues en faveur des employés.

Par décision du 29 septembre 2022, confirmée sur opposition le 12 avril 2023, le SECO a demandé à la société de rembourser à Y.\_\_\_\_\_ (ci-après : Caisse) un montant de 601'618 fr. 55, correspondant aux indemnités en cas de RHT versées à tort pour la période de mars à août 2020 et de décembre 2020 à avril 2021. Pour l'essentiel, le SECO a relevé plusieurs erreurs commises par la société, à savoir la revendication d'indemnités en décembre 2020 et janvier 2021 pour un nombre de collaborateurs plus élevé que celui pour lequel la société avait reçu une autorisation, l'absence de prise en compte d'avril à mai 2020 du salaire d'une personne ayant un pouvoir décisionnel, l'absence de prise en compte des heures à effectuer de collaborateurs ayant droit à la RHT, la prise en compte de salaires incorrects, la prise en considération d'heures à effectuer incorrectes, la prise en compte erronée des heures perdues de collaborateurs licenciés, des heures perdues revendiquées de manière forfaitaire à hauteur de 30 %, 40 %, 50 % ou 80%, des heures perdues

revendiquées pour des personnes absentes en raison de vacances, maladie ou pour des motifs personnels, ainsi que l'absence de tout système de contrôle du temps de travail fiable pour les collaborateurs administratifs. Après corrections, le pourcentage de la perte de travail n'atteignait pas le taux minimum de 10 % durant les mois de mars à août 2020 et de décembre 2020 à avril 2021.

**b)** Dans l'intervalle, la société avait demandé le 28 octobre 2022 la remise de l'obligation de restituer cette somme, invoquant sa bonne foi au moment de toucher les prestations RHT versées par la Caisse et le caractère suffisamment contrôlable de la perte de travail. Elle a fait savoir que le remboursement de cette somme la mettrait dans une situation d'insolvabilité ou de faillite, relevant avoir déjà subi une perte de 168'074 fr. 44 lors de l'exercice 2021.

Par décision du 11 décembre 2023, la DGEM a rejeté la demande de remise et confirmé l'obligation faite à la société de rembourser à la Caisse la somme de 601'618 fr. 55. La DGEM a nié la bonne foi de la société au motif que cette dernière, en omettant de mettre en place un contrôle du temps de travail pour l'ensemble de son personnel au moment où elle avait perçu les indemnités, avait adopté un comportement constitutif d'une négligence grave suffisant à exclure sa bonne foi. Au surplus, la DGEM a fait valoir que la société ne pouvait ignorer que les indemnités versées l'étaient en partie à tort dès lors qu'elle avait transmis à la Caisse des informations - telles que décrites dans la décision sur révision du SECO - dont elle ne pouvait ignorer qu'elles étaient fausses ou incorrectes. En encaissant les indemnités versées indûment sans réagir, la société avait également fait preuve de négligence grave.

Le 29 janvier 2024, la société, représentée par Me Armando Pedro Ribeiro, a formé opposition contre de cette décision. En substance, elle s'est prévaluée de sa bonne foi et de sa situation difficile.

Par décision sur opposition du 15 mai 2024, la DGEM a rejeté l'opposition formée par la société. La DGEM a répété que la société ne pouvait ignorer que les indemnités versées l'étaient en partie à tort dès lors qu'elle transmettait à la Caisse des informations dont elle ne pouvait ignorer qu'elles étaient fausses ou incorrectes, notamment s'agissant des heures perdues de plusieurs collaborateurs en vacances, malades, absents pour des motifs personnels ou encore licenciés. Malgré les adaptations fréquentes du régime juridique lié à l'indemnité en cas de RHT, rien ne démontrait que la société n'était pas à même d'en saisir la portée et d'agir en conséquence ou de se renseigner à tout le moins en cas de doute, à l'instar de bon nombre de sociétés confrontées à des situations similaires. Ainsi, en ne réagissant pas lors du versement des indemnités, la société avait fait preuve de négligence grave. La DGEM a ensuite relevé que tant les formulaires de RHT, dûment complétés et signés par la société les 19 mars et 18 novembre 2020, que la brochure Info-Service étaient claires et ne laissaient aucune place à l'interprétation quant aux exigences relatives au contrôle du temps de travail, lesquelles, dans le cas de H.\_\_\_\_\_, n'avaient pas été remplies. La DGEM estimait donc que la société était pleinement informée de ce qui était attendu d'elle en matière de contrôle du temps de travail et ne pouvait ignorer, de bonne foi, au moment où elle avait sollicité des indemnités auprès de la Caisse, que le contrôle horaire des collaborateurs touchés par la RHT n'était pas conforme. Il s'ensuivait que la bonne foi, en tant que condition de la remise, était exclue et qu'il était inutile d'examiner si la condition de la gêne financière était réalisée.

**B.**           **a)** Par acte du 17 juin 2024, H.\_\_\_\_\_, toujours représentée par Me Ribeiro, a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant, sous suite de frais et dépens, principalement, à l'annulation de la décision litigieuse et à ce qu'il soit renoncé à lui demander le remboursement des 601'618 fr. 55 d'indemnités RHT versées pour les mois de mars à août 2020 et de décembre 2020 à avril 2021, et subsidiairement, à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à la DGEM pour nouvelle décision dans le sens des considérants, cas échéant après avoir procédé à

d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires. La société a requis à titre de mesure d'instruction l'audition de son gérant, [...].

En substance, elle a réitéré les arguments présentés dans la procédure administrative. Elle a contesté avoir touché indûment des prestations et argué qu'elle n'avait nullement contrevenu à son devoir de renseigner correctement la Caisse. Elle a précisé qu'elle avait fourni à la Caisse toutes les informations qui lui étaient demandées de manière complète et véridique ainsi que les pièces nécessaires, de sorte que le versement des indemnités était intervenu en raison d'une erreur de la Caisse. Elle a en outre rappelé qu'en raison de la complexité de la législation applicable à cette période et d'un certain « flou juridique » dû à une multitude d'amendements entre les mois de mars 2020 et avril 2021, le Tribunal fédéral avait jugé qu'il était excessif d'exiger de toute personne qu'elle s'informe systématiquement sur des nouvelles actuelles par le biais des médias. Elle estimait être ainsi de bonne foi.

La société a également invoqué disposer d'un système de contrôle du temps de travail pour les employés travaillant dans l'exploitation (chantiers) ; quant aux autres employés, ils étaient soumis à un enregistrement simplifié, de sorte que sa bonne foi était entière. De plus, elle relevait que, lors du contrôle du 12 juillet 2021, elle avait fourni les feuilles d'heures 2020 et 2021 et les contrats de travail de tout le personnel, permettant de justifier que les heures perdues l'avaient été à bon droit. Partant, les collaborateurs, respectivement leurs heures perdues annoncées, ne pouvaient être exclus dans la mesure où non seulement leur perte de travail était aisément déterminable, mais leur horaire était suffisamment contrôlable.

Dans un dernier moyen, la société s'est prévalu de la situation financière difficile qui serait la sienne si elle était contrainte de rembourser le montant réclamé par le SECO.

**b)** Par réponse du 16 août 2024, la DGEM a conclu au maintien de la décision sur opposition et au rejet du recours, se référant pour le surplus à la décision sur opposition querellée.

### **E n d r o i t :**

**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). 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), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile 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.

**2. a)** En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé. Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 144 II 359 consid. 4.3; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1).

**b)** Le litige porte sur la remise de l'obligation de restituer le montant de 601'618 fr. 55, correspondant aux indemnités en cas de RHT

indûment perçues par la recourante pour les mois de mars à août 2020 et de décembre 2020 à avril 2021, singulièrement sur le point de savoir si cette dernière remplit la condition de la bonne foi.

**c)** Le principe de la restitution de la somme de 601'618 fr. 55 a été tranché de manière définitive par décision sur opposition du 12 avril 2023. Il n'y a donc pas lieu, dans le cadre de la présente procédure, d'examiner la pertinence du système de contrôle mis en place par la recourante.

**3. a)** D'après l'art. 25 al. 1 LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées (première phrase). La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation difficile (seconde phrase). 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 ; TF 8C\_441/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.2.1 et l'arrêt cité).

**b)** Selon la jurisprudence, l'ignorance, par le bénéficiaire des prestations, du fait qu'il n'avait pas droit aux prestations ne suffit pas pour admettre sa bonne foi. Il faut bien plutôt que le requérant 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 – par exemple une violation du devoir d'annoncer ou de renseigner – sont imputables à un comportement dolosif ou à une négligence grave. En revanche, le bénéficiaire 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 et les références citées ; TF 9C\_43/2020 du 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

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 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

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

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

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

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 ».

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

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<sup>bis</sup> LPGA. 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 LPGA).

**Par ces motifs,  
la Cour des assurances sociales  
p r o n o n c e :**

**I.** Le recours est rejeté.

**II.** La décision sur opposition rendue le 15 mai 2024 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.

**III.** Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr. (trois mille francs), sont mis à la charge de H.\_\_\_\_\_.

**IV.** Il n'est pas alloué de dépens.

Le président :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Armando Pedro Ribeiro (pour la recourante),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :