

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 4 mars 2026

Composition : M. PIGUET, président  
Mmes Di Ferro Demierre et Durussel, juges  
Greffière : Mme Hentzi

\* \* \* \* \*

Cause pendante entre :

**B.** \_\_\_\_\_ **SA**, à Q\*\*\*, recourante, représentée par Me Olivier Carrel, avocat  
à Fribourg,

et

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

---

**Art. 95 al. 1 LACI ; art. 25 al. 1 LPG**

**En fait :**

**A. a)** B. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : la société ou la recourante), sise à Q\*\*\*, est une société inscrite au registre du commerce depuis le 29 juin 2016 qui a pour but le commerce et la vente en gros et au détail de fournitures automobiles, d'outillage et de machines de jardin et d'entretien, d'appareils ménager, d'agencement de cuisine, de même que l'exploitation d'ateliers de réparation.

Par décisions des 24 mars 2020, 5 juin 2020 et 22 février 2021, le Service de l'emploi (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : Direction générale de l'emploi et du marché du travail [ci-après : DGEM]) a préavisé favorablement le versement en faveur de la société d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 17 mars au 31 août 2020, puis du 18 janvier au 14 avril 2021.

Le 2 mai 2024, [...], 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 réduction de l'horaire de travail perçues en faveur des employés.

Par décision du 11 juillet 2024, confirmée sur opposition le 31 octobre 2024, le SECO a demandé à la société de rembourser à la Caisse cantonale de chômage du canton de Vaud (ci-après : la Caisse) un montant de 36'775 fr. 15, correspondant aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail versées à tort pour la période de mars 2020, de mai à juillet 2020 et de janvier à février 2021. Pour l'essentiel, le SECO a relevé plusieurs erreurs commises par la société, notamment l'absence de prise en compte des heures à effectuer durant les jours fériés des mois concernés et la prise en compte de salaires incorrects. En outre, la société ne disposait pas d'un système de contrôle du temps de travail permettant d'établir de manière fiable les heures effectivement travaillées (y compris les heures supplémentaires), les absences payées ou non (vacances, maladie, accident ou service militaire) ainsi que les heures perdues pour des motifs économiques. En l'absence d'un tel système, ou d'autres documents

probants permettant de démontrer que les pertes de travail indemnisées étaient effectivement dues à des facteurs d'ordre économique, il n'était pas possible de procéder à une vérification adéquate. La condition de contrôlabilité du temps de travail n'étant ainsi pas remplie, le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'était pas reconnu pour l'ensemble du personnel.

**b)** Le 18 décembre 2024, B.\_\_\_\_\_ SA, représentée par Me Olivier Carrel, a demandé la remise de l'obligation de restituer la somme de 36'775 fr. 15. D'une part, la société s'est prévaluée de sa bonne foi au moment de toucher les prestations en cas de réduction de l'horaire de travail versées par la Caisse et a nié toute négligence grave, soulignant en particulier avoir perçu les indemnités litigieuses en étant convaincue d'avoir fourni les informations adéquates et faisant valoir que ces indemnités avaient servi à payer les salaires des employés dont le temps de travail avait été réduit, étant de surcroît ajouté que la Caisse ne l'avait jamais rendue attentive au fait que les documents transmis étaient insuffisants. D'autre part, la société a argué que le remboursement de ce montant la placerait dans une situation financière extrêmement difficile.

Par décision du 19 mai 2025, la DGEM a rejeté la demande de remise et confirmé l'obligation faite à la société de rembourser à la Caisse la somme de 36'775 fr. 15. 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. La DGEM a par ailleurs retenu que la société avait transmis des informations en partie fausses ou incorrectes – ainsi que cela ressortait de la décision sur révision du SECO – et qu'elle ne pouvait donc pas ignorer le caractère partiellement indu des indemnités y relatives. Partant, en ne réagissant pas, au plus tard lors du versement des indemnités, et en encaissant des prestations versées à tort, la société avait également fait preuve de négligence grave. La condition de la bonne foi n'étant pas réalisée, il y avait donc lieu d'écarter la demande de remise sans avoir à examiner la situation sous l'angle de la gêne financière.

Le 20 juin 2025, sous la plume de son conseil, la société a formé opposition à l'encontre de la décision précitée. Elle a fait valoir qu'elle avait transmis à la Caisse, pour chaque mois litigieux, des relevés détaillés et individualisés du temps de travail, mentionnant quotidiennement les heures travaillées et non travaillées. Ces documents, complétés au fur et à mesure et adressés en fin de mois à la Caisse, permettaient d'établir de manière transparente le nombre d'heures perdues. En outre, la Caisse n'avait procédé à aucun contrôle, ni systématique ni ponctuel, ce qui confortait la société dans la conviction que sa pratique était conforme aux exigences légales, de sorte qu'elle devait être protégée dans sa bonne foi. L'existence d'une négligence grave était contestée, le contrôle journalier fondé sur la présence effective des employés constituant, pour une petite entreprise, un mode de contrôle admissible et suffisant, offrant des garanties comparables à d'autres systèmes. Enfin, il convenait de prendre en considération, dans l'examen de la gravité d'une éventuelle négligence, les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de COVID-19 et de l'incertitude qui prévalait alors quant aux modalités d'annonce des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Enfin, elle a rappelé que le remboursement du montant la mettrait dans une situation financière difficile, voire la contraindrait à cesser ses activités.

Par décision sur opposition du 23 juillet 2025, la DGEM a rejeté l'opposition formée par la société. La DGEM a relevé que tant le formulaire de préavis de réduction de l'horaire de travail, dûment complété et signé par la société le 17 mars 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. Quant aux plannings mensuels dont la société se prévalait, ils constituaient tout au plus un outil organisationnel de gestion des présences/absences et ne remplissait manifestement pas les exigences légales d'un contrôle du temps de travail permettant de distinguer et vérifier les heures travaillées et les heures chômées. 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 réduction de l'horaire de travail n'était pas conforme. Si elle n'avait pas compris son obligation ou éprouvait un doute quant à la conformité des documents transmis, il lui appartenait de prendre contact avec l'autorité compétente, ce qu'elle n'avait toutefois pas fait. Enfin, la société ne pouvait ignorer le caractère indu de prestations perçues, celles-ci résultant d'informations incorrectes transmises par la société telles que mises en lumière par le SECO. Dans ces conditions, la bonne foi de l'entreprise ne pouvait qu'être niée et la demande de remise écartée, sans égard à la condition de la gêne financière.

**B.**            **a)** Par acte du 15 septembre 2025, B. \_\_\_\_\_ SA, toujours représentée par Me Carrel, 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, à la reconnaissance de sa bonne foi et au renvoi de la cause à la DGEM pour statuer sur la rigueur économique, et subsidiairement, à l'annulation de la décision attaquée et à ce qu'il soit renoncé à lui demander le remboursement de la somme de 36'775 fr. 15. La société a requis à titre de mesure d'instruction l'audition de ses organes. Un lot de pièces était annexé à son acte.

En substance, elle a réitéré les arguments présentés dans la procédure administrative. Elle a précisé que les tableaux mensuels transmis à la Caisse ne constituaient pas de simples plannings organisationnels établis à l'avance, mais des documents dynamiques, actualisés quotidiennement en fonction des présences et absences effectives des employés ainsi que des horaires d'ouverture du magasin. Ces décomptes prenaient en considération l'ensemble des types d'absences (maladie, accident, service militaire, cours, vacances), même si de telles absences n'avaient pas touché les employés concernés durant la période litigieuse. En outre, les horaires des employés étant strictement calqués sur ceux du magasin, il lui était aisé de déterminer leurs heures de présence et d'absence, lesquelles ressortaient des décomptes adressés mensuellement à la Caisse. Par ailleurs, elle n'avait jamais envisagé que les décomptes

mensuels transmis puissent être jugés insuffisants pour permettre un contrôle *a posteriori* des présences et absences, le silence de la Caisse l'ayant confortée dans cette conviction. Elle a relevé avoir maintenu partiellement l'ouverture de son magasin afin de limiter son dommage et le recours aux fonds publics, contestant toute idée d'enrichissement, dès lors qu'elle avait versé les salaires avant de percevoir les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail correspondantes. 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.

**b)** Par réponse du 17 octobre 2025, la DGEM a conclu au rejet du recours, se référant pour le surplus à la décision sur opposition querellée.

### **En droit :**

**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.** Le litige porte sur la remise de l'obligation de restituer le montant de 36'775 fr. 15, correspondant aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail indûment perçues par la recourante entre les mois de mars 2020 et février 2021, singulièrement sur le point de savoir si cette dernière remplit la condition de la bonne foi. Le principe de la restitution de la somme de 36'775 fr. 15 a été tranché de manière définitive

par la décision sur opposition rendue le 31 octobre 2024 par le SECO. 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. Seule demeure litigieuse la question de savoir si la recourante peut obtenir la remise de son obligation de restituer.

**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 réduction de l'horaire de travail liées à la pandémie, nonobstant les informations reçues à cet égard dans le préavis de réduction de l'horaire de travail, 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 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 réduction de l'horaire de travail 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 réduction de l'horaire de travail, 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.** En l'espèce, la restitution du montant de 36'775 fr. 15 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.

**a)** 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 réduction de l'horaire de travail 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).

**b)** Cela étant précisé, il convient de relever que la recourante ne disposait pas d'un système de contrôle du temps de travail pour ses employés. A cet égard, il n'y a pas lieu de revenir sur les différents arguments avancés par la recourante concernant les tableaux mensuels qu'elle établissait, dès lors qu'il n'est pas question d'examiner la pertinence du système de contrôle mis en place par celle-ci (*supra* consid. 2). 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 du préavis de réduction de l'horaire de travail, des décisions concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

des 24 mars 2020, 5 juin 2020 et 22 février 2021 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, le formulaire de préavis de réduction de l'horaire de travail rempli par la recourante le 17 mars 2020 indiquait 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.

Par ailleurs, la décision du 22 février 2021 contenait les indications suivantes en matière de contrôle du temps de travail sous « Remarques importantes concernant l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » :

des (par ex. compte éventuelles d'ordre ex., les service	L'entreprise doit effectuer des contrôles du temps de travail auprès des travailleurs qui sont touchés par une réduction de l'horaire de travail (cartes de timbrage, rapports sur les heures) afin de pouvoir rendre quotidiennement des heures de travail fournies, y compris des éventuelles heures supplémentaires, de la perte de travail due à des facteurs économiques, 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. [...]
--	--

La décision précitée renvoyait 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).

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.

**c)** Pour le surplus, bien que cette question n'entre pas dans l'objet du litige, il y a lieu de relever qu'en tout état de cause, de sérieux doutes peuvent être formulés à l'encontre de la fiabilité des tableaux mensuels produits par la recourante, tant il est peu vraisemblable qu'aucun des collaborateurs mentionnés n'ait été touché, durant les différentes périodes concernées, par la maladie ou n'ait pris de vacances, notamment durant la période des vacances de carnaval (du 15 février au 19 février 2021).

**d)** Ainsi, l'absence de tout contrôle systématique postérieur des heures de travail effectuées par les collaborateurs est constitutive d'une négligence grave qui suffit à exclure la bonne foi de la recourante. 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 des organes 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 31 octobre 2024.

**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 1'500 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  
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 23 juillet 2025 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.
- III.** Les frais judiciaires, arrêtés à 1'500 fr. (mille cinq cents francs), sont mis à la charge de B. \_\_\_\_\_ SA.
- 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 Olivier Carrel (pour B. \_\_\_\_\_ SA),
- 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 :