

BGer 8C_386/2023 vom 6. Dezember 2023

Bundesgericht, 2023-12-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_386_2023

FR: TF 8C_386/2023 du 6 décembre 2023

IT: TF 8C_386/2023 del 6 dicembre 2023

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2.1

Le litige porte sur le point de savoir si la cour cantonale a violé le droit fédéral en confirmant le refus de l'intimée d'octroyer au recourant l'indemnité en cas d'insolvabilité.

E. 2.2

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, fonde son raisonnement juridique sur les faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sauf s'ils ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 148 V 366 consid. 3.3; 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (cf. art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 148 V 366 consid. 3.3; 145 V 188 consid. 2; 135 II 313 consid. 5.2.2).

E. 3.1

Aux termes de l' art. 51 al. 1 LACI (RS 837.0), les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité lorsqu'une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers lui (let. a), ou lorsque la procédure de faillite n'est pas engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt, à cause de l'endettement notoire de l'employeur, à faire l'avance des frais (let. b), ou lorsqu'ils ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur (let. c). Selon l'art. 55 al. 1, première phrase, LACI, dans la procédure de faillite ou de saisie, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, jusqu'à ce que la caisse l'informe de la subrogation dans ladite procédure.

E. 3.2

L'obligation pour l'assuré de réduire le dommage selon l' art. 55 al. 1 LACI s'applique même lorsque le rapport de travail est dissous avant l'ouverture de la procédure de faillite. Dans ce cas de figure, le travailleur qui n'a pas reçu son salaire, en raison de difficultés économiques

rencontrées par l'employeur, a l'obligation d'entreprendre à l'encontre de ce dernier les démarches utiles en vue de récupérer sa créance, sous peine de perdre son droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 114 V 56 consid. 4; arrêts 8C_367/2022 du 7 octobre 2022 consid. 3.2; 8C_814/2021 du 21 avril 2022 consid. 2.2; 8C_408/2020 du 7 octobre 2020 consid. 3). Après la résiliation, l'assuré ne peut pas attendre plusieurs mois avant d'intenter une action judiciaire contre son ex-employeur. Il doit en effet compter avec une éventuelle péjoration de la situation financière de l'employeur et donc avec une augmentation des difficultés, pour l'assurance-chômage, de récupérer les créances issues de la subrogation prévue par l' art. 54 LACI (arrêt 8C_749/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.5.3 et les références). Il s'agit d'éviter que l'assuré reste inactif en attendant le prononcé de la faillite de son ex-employeur (arrêts 8C_367/2022 consid. 3.2 précité; 8C_956/2012 du 19 août 2013 consid. 3).

Pour qu'il y ait droit à une indemnité en cas d'insolvabilité pour des créances de salaires en souffrance, il est exigé de l'assuré une poursuite systématique et continue des démarches engagées contre l'employeur, qui doivent déboucher sur une des étapes du droit d'exécution forcée exigées par la loi. Les salariés doivent en effet se comporter vis-à-vis de l'employeur comme si l'institution de l'indemnité en cas d'insolvabilité n'existait pas du tout. Cet impératif n'admet aucune inactivité prolongée. La violation de l'obligation de diminuer le dommage implique que l'on puisse reprocher à l'assuré d'avoir commis une faute intentionnelle ou une négligence grave (arrêts 8C_367/2022 consid. 3.2 précité; 8C_814/2021 consid. 2.2 précité; 8C_408/2020 consid. 3 précité).

E. 4

En l'espèce, les juges cantonaux ont retenu qu'au vu du risque de mise en faillite et de l'incertitude quant au dédommagement de la société par l'assurance responsabilité civile de l'auteur de l'incendie, il devait être admis que la situation de la société pouvait encore se dégrader ensuite du licenciement du recourant. Entre son licenciement le 30 novembre 2018 et la production de sa créance salariale auprès de l'office des faillites le 25 février 2021, l'intéressé s'était limité à interpellé oralement son employeur et à déposer, le 6 février 2020, une requête en conciliation auprès du tribunal des prud'hommes. Compte tenu de la jurisprudence, ces interventions orales ne suffisaient pas pour satisfaire à l'obligation de réduire le dommage. L'inaction prolongée du recourant entre le 30 novembre 2018 et le 6 février 2020 constituait également une violation de cette obligation. Celui-ci avait certes obtenu une reconnaissance de dette le 30 août 2018 et adressé une mise en demeure écrite à son employeur le 22 octobre 2018; ces démarches étaient toutefois intervenues avant son licenciement et l'obtention d'une reconnaissance de dette n'était de toute manière pas suffisante.

La juridiction cantonale a ajouté que le seul espoir d'une amélioration de la situation financière de la société, ensuite d'un éventuel dédommagement par l'assurance, ne justifiait pas une si longue période d'inaction de la part du recourant. Il n'était de surcroît pas établi que l'immeuble détruit par un incendie le 28 février 2018 à U._____ appartenait à B._____ SA, ni que cette entreprise y avait ses bureaux, étant précisé que son siège était à V._____ et que le recourant était domicilié dans cette ville. Il ressortait en outre d'une attestation de l'employeur du 30 août 2018 que la cause de l'incapacité d'honorer le salaire du recourant en été 2018 résidait également dans les mauvais résultats financiers de la société. Ces importants problèmes financiers - connus du recourant - auraient dû l'inciter à entreprendre rapidement des démarches sérieuses en vue de tenter de récupérer sa créance

salariale. Il ne pouvait pas se contenter de rester inactif jusqu'à la mise en faillite.

E. 5.1

Le recourant soutient que le raisonnement des premiers juges ne saurait être suivi, dès lors qu'il aurait agi afin de protéger au mieux sa créance salariale et de limiter le dommage de l'assurance-chômage. Entre la fin des rapports de travail et la requête de conciliation au tribunal des prud'hommes, son ex-employeur n'aurait pas contesté sa créance salariale. Il n'aurait donc pas eu à craindre des difficultés particulières à pouvoir encaisser cette créance. La société lui avait en outre confirmé son intérêt à le réengager dans un futur proche sitôt le dédommagement perçu par l'assurance. Il aurait ainsi été confiant quant au paiement de sa créance, d'autant plus qu'entre l'incendie en février 2018 et la faillite de la société, il aurait été en relation permanente avec la direction et aurait été tenu informé de l'évolution de la situation. Le recourant relève encore avoir mis en demeure son ex-employeur avant même son licenciement. Il aurait entrepris de bonne foi et en temps opportun ce qui devait l'être. Dans l'attente du versement d'une somme importante de l'assurance, il aurait eu de bonnes raisons de s'attendre à une amélioration de la situation financière de la société et au paiement de son salaire. En produisant sa créance salariale le 25 février 2021 dans le cadre de la faillite de la société, il aurait respecté son obligation de réduire le dommage au sens de l'art. 55 al. 1 LACI. On ne pourrait pas non plus lui reprocher de ne pas avoir agi plus tôt au motif que l'un de ses anciens collègues avait saisi plus rapidement le tribunal des prud'hommes, dès lors que ni ledit collègue ni l'intimée, après subrogation, n'avait réussi à encaisser la créance.

E. 5.2

En ce qui concerne les interpellations orales de l'employeur, la reconnaissance de dette et la mise en demeure écrite, le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de confirmer, dans un arrêt récent impliquant un ancien collègue du recourant au sein de B. _____ SA, que de telles démarches ne satisfont pas à l'obligation de réduire le dommage lorsque comme en l'espèce, l'employeur ne remplit pas ses obligations contractuelles sur une longue période (cf. arrêt 8C_367/2022 du 7 octobre 2022 consid. 6.2). Comme retenu à bon droit par la cour cantonale, la requête en conciliation auprès du tribunal des prud'hommes, déposée environ 14 mois après le licenciement et qui n'a pas été suivie d'autres démarches judiciaires, ne s'avère pas non plus suffisante à l'aune de la jurisprudence (cf. consid. 3.2 supra). Le fait que l'ex-employeur n'ait pas contesté la créance du recourant n'y change rien, cette reconnaissance n'offrant aucune garantie de recouvrement. L'instance précédente a également considéré à juste titre que l'espoir d'une amélioration de la situation financière de la société, ensuite d'un éventuel dédommagement par l'assurance responsabilité civile de l'auteur de l'incendie, ne justifiait pas l'inaction du recourant. Celui-ci n'a de surcroît fourni aucun détail à propos de la procédure d'indemnisation, en particulier sur les raisons de l'absence de tout dédommagement plusieurs années après l'incendie. Il n'a fait état d'aucun élément concret qui aurait pu le conforter dans l'idée qu'une indemnisation par l'assurance allait vraisemblablement intervenir et qu'elle entraînerait le paiement des arriérés de salaire. Comme relevé par le tribunal cantonal, les difficultés de l'entreprise étaient également liées à de mauvais résultats financiers, de sorte que son éventuel redressement ne dépendait pas uniquement des suites de l'incendie du 28 février 2018. Dans ce contexte, la promesse de réembauche de son ex-employeur ne légitime pas non plus l'inaction prolongée du recourant. S'agissant des chances de succès de poursuites intentées contre la société, on rappellera qu'en matière d'indemnité en cas d'insolvabilité, il n'appartient pas à l'assuré

d'estimer lui-même si des démarches en vue de récupérer sa créance peuvent ou non être couronnées de succès (ATF 131 V 196 consid. 4.1.2; arrêt 8C_367/2022 consid. 6.2 précité et l'arrêt cité), la probabilité d'un échec de telles démarches augmentant du reste de manière constante au fil du temps (arrêt 8C_367/2022 consid. 6.2 précité et l'arrêt cité). L'arrêt attaqué échappe ainsi à la critique et le recours doit être rejeté.

E. 6

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

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