

BGer 8C_536/2025 vom 15. Januar 2026

Bundesgericht, 2026-01-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_536_2025

FR: TF 8C_536/2025 du 15 janvier 2026

IT: TF 8C_536/2025 del 15 gennaio 2026

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. Le recours ne concerne pas une contestation en matière de responsabilité étatique ni une contestation en matière de rapports de travail de droit public. Il est donc recevable indépendamment de la valeur litigieuse et du point de savoir s'il porte ou non sur une question juridique de principe (cf. art. 85 LTF).

E. 2

Le recours en matière de droit public peut être formé notamment pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), que le Tribunal fédéral applique d'office (art. 106 al. 1 LTF), n'étant limité ni par les arguments de la partie recourante, ni par la motivation de l'autorité précédente. Il n'examine en principe que les griefs invoqués, compte tenu de l'exigence de motivation prévue à l' art. 42 al. 2 LTF , et ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits 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 (art. 105 al. 2 LTF). Le recourant qui entend s'en écarter doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF sont 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 ne peut pas être pris en considération (ATF 145 V 188 consid. 2 précité; 135 II 313 consid. 5.2.2).

E. 3.1

Le litige porte sur le droit du recourant à l'indemnité en cas d'insolvabilité pour la période du 1

er décembre 2021 au 31 mars 2022.

E. 3.2

Selon l' art. 51 al. 1 LACI , 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 notamment 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). L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre les créances de salaire portant sur les quatre derniers mois au plus d'un même rapport de travail (art. 52 al. 1 LACI).

E. 3.3

Aux termes de l' art. 55 al. 1 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. Une fois que la caisse est devenue partie à la procédure, le travailleur est tenu de l'assister utilement dans la défense de ses droits.

L'obligation pour l'assuré de réduire le dommage, au sens de l' art. 55 al. 1 LACI , s'applique même lorsque le rapport de travail est dissout 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; arrêt 8C_386/2023 du 6 décembre 2023 consid. 3.2 et les arrêts cités). Après la dissolution des rapports de travail, l'assuré ne peut 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 du 7 octobre 2022 consid. 3.2; 8C_956/2012 du 19 août 2013 consid. 3).

Pour qu'il y ait un 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. 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_408/2020 du 7 octobre 2020 consid. 3).

E. 4

Les juges cantonaux ont constaté que le recourant avait été engagé le 1

er juin 2020 par C._____ SA, pour un salaire mensuel net de 3'000 francs. Cette société, mise en faillite le 29 octobre 2020, était administrée par D._____, également administrateur de la société B._____ SA auprès de laquelle le recourant avait été engagé, aux mêmes conditions, le 1

er décembre 2020. Durant les sept premiers mois de son activité au sein de B._____ SA, soit jusqu'en juillet 2021, le recourant n'avait perçu aucun salaire. Des arriérés de salaire lui avaient été versés ponctuellement par la suite (20 octobre, 22 octobre, 3 décembre 2021, 21 avril et 3 juin 2022). Selon les premiers juges, le recourant ne pouvait se limiter à interpellé oralement son employeur pour obtenir son salaire au vu des nombreux manquements de ce dernier, d'autant qu'il avait déjà travaillé pour l'ancienne société administrée par la même personne et qu'il existait un risque non négligeable que la nouvelle société connaisse un sort similaire. La juridiction cantonale a encore ajouté qu'il pouvait être reproché au recourant d'avoir accepté de travailler pour B._____ SA alors que C._____ SA, déjà, ne

respectait pas la convention collective de travail, le salaire étant nettement en-dessous du minimum de la branche, et que ces irrégularités salariales avaient conduit le recourant à consulter le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après: SIT) dès septembre 2020.

Les premiers juges ont ensuite constaté qu'après le licenciement du 31 mars 2022, le recourant avait adressé à l'employeur deux messages en août 2022 et un courrier en octobre 2022, soit plus de quatre mois respectivement six mois après la fin des rapports de travail, et qu'il avait déposé une requête en conciliation près de sept mois après la résiliation. De l'avis des premiers juges, ces démarches étaient insuffisantes au sens de l' art. 55 LACI compte tenu du non-respect des obligations salariales de l'employeur depuis décembre 2020. Enfin, la production de la créance salariale auprès de l'office des faillites n'avait eu lieu que le 28 mai 2024, soit près de sept mois après le dépôt de la réquisition de poursuite du 7 novembre 2023. Les motifs invoqués par le recourant (soit le dépôt de la réquisition de poursuite dans le mauvais canton, la surcharge de travail du SIT et les recherches pour obtenir l'adresse de l'administrateur de la société qui avait tout fait pour se rendre insaisissable) ne suffisaient pas à retenir l'absence de violation de l'obligation de diminuer le dommage. En conclusion, le recourant avait adopté un comportement augmentant le risque de ne pas obtenir les salaires dus par l'employeur et avait contribué à la création d'un dommage qu'il n'incombait pas à l'assurance-chômage de supporter.

E. 5.1

Le recourant se plaint d'un établissement arbitraire des faits ainsi que d'une violation du droit fédéral. Il fait valoir que la cour cantonale n'aurait pas tenu compte d'éléments de fait importants, à savoir le versement régulier de son salaire et l'établissement des fiches de salaire par C._____ SA, l'admission par B._____ SA devant le tribunal des prud'hommes de ses demandes incessantes de paiement d'arriérés de salaire ou encore des conversations WhatsApp des 21 avril et 3 juin 2022. À cet égard, il conteste s'être limité à interpellé oralement son employeur, invoquant les messages écrits adressés à D._____ et au comptable de la société. Les derniers versements de salaire, soit 6'000 fr. le 21 avril 2022 pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022 et 6'000 fr. le 3 juin 2022 pour les mois de février et mars 2022, étaient postérieurs à la fin des rapports de travail, ce qui démontrait l'intensité de ses démarches et contredisait le constat d'une inactivité de quatre ou six mois. Par ailleurs, rien ne laissait présager des difficultés financières ou du risque de faillite de B._____ SA, au vu des heures de travail qu'il effectuait. Le recourant fait également grief aux premiers juges de lui reprocher d'avoir accepté un emploi auprès de B._____ SA sans prendre en considération sa situation (absence de titre de séjour, de connaissances du français et de diplômes). Selon lui, il ne pouvait renoncer à un emploi pour lequel il pensait recevoir un salaire régulier de 3'000 fr. et il avait du reste tenté d'obtenir le paiement des salaires conventionnels de la part de la société par le biais de sa demande devant le tribunal des prud'hommes. Le recourant se prévaut encore du jugement de ce tribunal rendu le 12 septembre 2023, de la réquisition de poursuite déposée le 7 novembre 2023 et de l'information de l'office des poursuites de son erreur en décembre 2023, de sa demande d'extrait du registre des poursuites le 31 janvier 2024 et de la liquidation de la société prononcée le 28 mars 2024, pour conclure que son inactivité de sept mois ne serait pas établie.

Pour le surplus, le recourant reproche aux premiers juges d'avoir fondé leur argumentation en référence à des arrêts du Tribunal fédéral totalement différents de l'état de faits de la

présente cause (arrêts 8C_386/2023 du 6 décembre 2023 et 8C_367/2022 du 7 octobre 2022). Il soutient que sa situation serait similaire à celle ayant donné lieu à l'arrêt C 235/04 du 23 décembre 2005, qui démontrerait qu'un délai de six mois avant une première mise en demeure serait acceptable pour le cas où les efforts antérieurs de l'employé auraient effectivement permis le paiement d'une partie des arriérés. En outre, l'obligation de diminuer le dommage s'examinerait en fonction de l'ensemble des circonstances, examen auquel les juges cantonaux n'auraient pas procédé. Dès lors que sa situation particulière, qui ne lui permettait pas de trouver rapidement un autre travail ou d'avoir accès à des prestations sociales, n'était pas prise en considération, l'arrêt attaqué consacrerait selon lui une violation du principe de l'égalité de traitement.

E. 5.2

Le point de vue du recourant ne peut être suivi. Selon ses propres allégations, les rapports de travail avec B. _____ SA ont existé dans les mêmes conditions qu'avec C. _____ SA. L'une et l'autre société avaient convenu avec lui d'un salaire ne respectant pas la convention collective de travail (ci-après: CCT). Le recourant a attendu sept mois après la fin des rapports de travail pour faire valoir en justice les salaires auxquels il avait droit. En effet, ce n'est qu'en octobre 2022 qu'il a entrepris des démarches claires en vue de recouvrer les salaires impayés (courrier du 4 octobre 2022 à B. _____ SA puis requête en conciliation du 22 octobre 2022). En particulier, les 12'000 fr. obtenus après son licenciement (soit 6'000 fr. le 12 avril 2022 et 6'000 fr. le 2 juin 2022), ensuite des messages à D. _____ et au comptable de la société, représentaient les salaires convenus pour les mois de décembre 2021 à mars 2022. Les conversations WhatsApp faisaient expressément référence au versement d'un montant mensuel de 3'000 fr., non au paiement du salaire conventionnel.

Aussi, les rappels oraux du recourant et ses messages WhatsApp, pour obtenir le paiement d'une partie seulement des salaires, s'avéraient insuffisants. Aucun élément concret ne permet d'établir que les démarches antérieures à octobre 2022 tendaient au versement d'un salaire conforme à la CCT, tel que revendiqué auprès de l'intimée. Dans ces circonstances, la situation de fait ne saurait être assimilée à celle ayant donné lieu à l'arrêt C 235/04 du 23 décembre 2005, dans lequel, avant la résiliation des rapports de travail, l'assuré avait fait valoir par écrit à son employeur, de manière claire et sans équivoque, sa créance salariale. Cela étant, le recourant ne peut demander à l'intimée de palier au défaut de paiement de l'employeur après avoir pendant plusieurs années accepté d'être payé en-dessous des salaires minimaux de la CCT. L'indemnité en cas d'insolvabilité n'a en effet pas la vocation de couvrir des créances de salaire auxquelles l'assuré a renoncé sans raison justifiée (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 7 ad art. 55 et l'arrêt cité). Le recourant ne saurait au demeurant se prévaloir de conditions particulières (absence de titre de séjour, de connaissances du français et de diplômes) pour prétendre à un tel droit, d'autant qu'il bénéficiait des conseils du SIT depuis septembre 2020 déjà. Il ressort en outre de la procédure menée devant le tribunal des prud'hommes qu'ensuite de son licenciement le 31 mars 2022, le recourant a retrouvé un emploi le 7 avril 2022. On relèvera enfin que tel qu'il est formulé par le recourant, le grief tiré d'une violation du principe de l'égalité de traitement ne satisfait manifestement pas aux exigences accrues de motivation imposées par l' art. 106 al. 2 LTF en matière de griefs constitutionnels (ATF 146 I 62 consid. 3; 143 IV 500 consid. 1.1; 142 III 364 consid. 2.4) et doit être écarté.

E. 5.3

En définitive, c'est en vain que le recourant entend obtenir de l'intimée la couverture d'une créance salariale qu'il a laissée s'accumuler pendant les rapports de travail puis laissée en souffrance pendant sept mois après les rapports de travail. On doit ainsi admettre avec les premiers juges une inactivité prolongée du recourant, qui constitue une violation fautive de son obligation de diminuer le dommage. Le recours est manifestement mal fondé et doit être rejeté.

E. 6

Le recourant, qui succombe, a demandé à bénéficier de l'assistance judiciaire gratuite. Une partie ne remplit les conditions de l'assistance judiciaire que si elle ne dispose pas de ressources suffisantes et si ses conclusions ne paraissent pas vouées à l'échec (art. 64 al. 1 LTF ; ATF 140 V 521 consid. 9.1). Au regard des motifs avancés dans le mémoire de recours, celui-ci paraissait d'emblée dénué de chances de succès et la requête d'assistance judiciaire doit dès lors être rejetée. Le recourant doit par conséquent payer les frais judiciaires (cf. art. 66 al. 1 LTF) et ne peut pas prétendre à la prise en charge des honoraires de son avocate.

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