

# **FR\_GERICHTE 605 2025 68 vom 27. Februar 2026**

FR Kantonsgericht, 2026-02-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_605\\_2025\\_68](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2025_68)

FR: FR\_GERICHTE 605 2025 68 du 27 février 2026

IT: FR\_GERICHTE 605 2025 68 del 27 febbraio 2026

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Recevabilité Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu ainsi que de la matière, le recours est recevable, la recourante étant en outre directement atteinte par la décision querellée et possédant dès lors un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit, cas échéant, annulée ou modifiée.

### **E. 2**

Droit aux indemnités - position assimilable à employeur - extension aux conjoints En vertu de l'art. 8 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage (LACI; RS 837.0), l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il remplit, de manière cumulative, les conditions prévues à l'alinéa premier de cette disposition.

#### **E. 2.1**

Toutefois, de jurisprudence constante et indépendamment de ces conditions, un travailleur qui jouit d'une situation professionnelle comparable à celle d'un employeur n'a pas droit à l'indemnité de chômage lorsque, bien que licencié formellement par une entreprise, il continue de fixer les décisions de l'employeur ou à influencer celles-ci de manière déterminante. Dans le cas contraire, en effet, on détournerait par le biais d'une disposition sur l'indemnité de chômage la réglementation en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), en particulier l'art. 31 al. 3 let. c LACI (voir ATF 123 V 234; arrêt TF 8C\_776/2011 du 14 novembre 2012 consid. 3.2 et les références citées).

#### **E. 2.2**

Selon cette dernière disposition, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer « considérablement » – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise. Le Tribunal fédéral a notamment identifié un risque de contournement de la clause d'exclusion de l'art. 31 al. 3 let. c LACI lorsque dans un contexte économique difficile, ces personnes procèdent à leur propre licenciement et revendiquent l'indemnité de chômage tout en conservant leurs liens avec l'entreprise. Dans une telle configuration, en effet, il est toujours possible pour elles de se faire réengager dans l'entreprise ultérieurement et d'en reprendre les activités dans le cadre de son but social. La situation est en revanche différente quand le salarié, se trouvant dans une position assimilable à celle de l'employeur, quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci. Dans ce cas, l'intéressé peut en principe prétendre à des indemnités de chômage (ATF 123 V 234 précité consid. 7b/bb p. 238).

#### **E. 2.3**

Le Tribunal fédéral se montre particulièrement rigoureux, considérant qu'aussi longtemps qu'une personne ayant occupé une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, la perte de travail qu'elle subit est réputée incontrôlable et la possibilité subsiste d'en poursuivre le but social. Ainsi, ce n'est pas seulement l'abus avéré que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais déjà le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à des personnes pouvant conserver

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10 une influence sur la perte de travail qu'elles subissent (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb; arrêt TF 8C\_1004/2010 du 29 juin 2011 consid. 5.2). On rappellera à cet égard que les associés-gérants d'une société à responsabilité limitée disposent ex lege d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI (cf. arrêt TF 8C\_515/2007 du 8 avril 2008, consid. 2.2 et les références; voir également l'arrêt TF 8C\_143/2012 du 19 septembre 2012 consid. 4.3 où le Tribunal fédéral a appliqué la notion d'organe de fait pour admettre qu'un assuré avait conservé une influence sur les décisions d'une société en dépit de sa radiation du registre du commerce). Or l'assurance-chômage n'a pas pour vocation à indemniser la perte ou les fluctuations de gain liées à une activité indépendante mais uniquement la perte de travail, déterminable et contrôlable, du travailleur ayant un statut de salarié qui, à la différence de celui occupant une position décisionnelle, n'a pas le pouvoir d'influencer la perte de travail qu'il subit et pour laquelle il demande l'indemnité de chômage (sur l'ensemble de cette problématique, voir RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ad art. 10 n° 18 ss; du même auteur, Droit à l'indemnité de chômage des personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur, in DTA 2013 n° 1, p. 1-12). En fait, il suffit qu'une continuité des activités soit possible pour que le droit doive être nié en raison d'un risque de contournement de la loi (arrêt TF 8C\_448/2018 du 30 septembre 2019, consid. 6 in fine). De jurisprudence constante, l'inscription de l'assuré au registre du commerce (comme organe de la société) est décisive pour déterminer s'il occupe une position assimilable à celle d'un employeur (parmi d'autres: arrêt TF 110/03 du 8 juin 2004, cité par le recourant); la radiation de l'inscription permet d'admettre sans équivoque que l'assuré a quitté la société.

#### **E. 2.4**

La jurisprudence étend clairement l'exclusion du droit à l'indemnité de chômage aux conjoints des personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur et occupent une fonction dirigeante au sein de l'entreprise, même s'il s'agit d'une raison individuelle. En effet, les conjoints peuvent exercer une influence sur la perte de travail qu'ils subissent, ce qui rend leur chômage difficilement contrôlable; aussi longtemps que cette influence subsiste, il existe une possibilité de réengagement (arrêts TF 8C\_998/2008 du 10 juin 2009 ; 8C\_204/2009 du 27 août 2009 ; C 156/06 du 7 décembre 2006 consid. 2 ; C 230/05 du 19 juillet 2006 consid. 2; CASSO ACH 38/24-122/24 du 22 août 2024). Dans ce contexte, la séparation de fait entre deux conjoints, dont l'un est en position de fixer les décisions que prend l'employeur ou de les influencer considérablement, ne suffit en principe pas à retenir une rupture définitive de tout lien avec cet employeur (DTA 2003 p. 120 ; arrêts TF C 179/05 du 17 octobre 2005 ; C 198/05 du 10 novembre 2006 ; CASSO ACH 49/09 – 52/2010 du 24 mars 2010). Le Tribunal fédéral a en effet précisé que, comme il existe un risque d'abus jusqu'au prononcé du divorce, des prestations de l'assurance-chômage ne sont pas dues avant ce moment-là, indépendamment du point de savoir si et depuis combien de temps les conjoints vivent séparés de fait ou de droit ou si des mesures de protection de l'union conjugale ont été ordonnées par un juge. En cas de continuation du mariage, le droit

à une indemnité de chômage ne peut pas prendre naissance, en raison - comme dans le cas concret - d'un risque de contournement de la loi, même lorsque la volonté de divorcer des conjoints vivant séparés depuis longtemps apparaît absolument

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 déterminée (ATF 142 V 263 consid. 5.2.2; réponse à la question laissée indécise dans les arrêts TF 8C\_74/2011 du 3 juin 2011 et 8C\_1032/2010 du 7 mars 2011).

### **E. 3**

Dispositions relatives à la preuve

#### **E. 3.1**

Dans le droit des assurances sociales, la règle du degré de vraisemblance prépondérante est généralement appliquée. Dans ce domaine, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références citées ; arrêt TF 8C\_704/2007 du 9 avril 2008 consid. 2 ; ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).

#### **E. 3.2**

Si, malgré les moyens mis en œuvre d'office par le juge pour établir la vérité du fait allégué par une partie, conformément au principe inquisitoire, ou par les parties selon le principe de leur obligation de collaborer, la preuve de ce fait ne peut être rapportée avec une vraisemblance prépondérante pour emporter la conviction du tribunal, c'est à la partie qui entendait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (DTA 1996-1997 n. 17 consid. 2a ; 1991 n. 11 et 100 consid. 1b ; 1990 n. 12 consid. 1b et les arrêts cités ; ATF 115 V 113 consid. 3d/bb). Dans cette mesure, en droit des assurances sociales, le fardeau de la preuve n'est pas subjectif, mais objectif (RCC 1984 p. 128 consid. 1b).

#### **E. 3.3**

Selon la jurisprudence dite des "premières déclarations", en cas de déclarations contradictoires de l'assuré, il convient de retenir la première affirmation, qui correspond généralement à celle que l'intéressé a faite alors qu'il n'était pas encore conscient des conséquences juridiques qu'elle aurait, les nouvelles explications pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a; arrêts TF 9C\_728/2013 du 16 janvier 2014 consid. 4.1.2; 8C\_316/2013 du 10 février 2014 consid. 4.2.1 et les références citées).

### **E. 4**

Objet du litige Est en l'espèce litigieuse la négation du droit aux indemnités de chômage de la recourante, dont le conjoint continue à diriger l'entreprise - organisée en société - qu'elle venait de quitter. Celle-ci soutient qu'elle n'a plus aucun lien avec cette entreprise et se plaint de l'extension jurisprudentielle de l'art. 31 al. 3 let. c LACI aux conjoints des dirigeants, faisant au contraire valoir qu'il faudrait davantage prendre en considération son aptitude au placement. Qu'en est-il ?

#### **E. 4.1**

Situation de la recourante au sein de la société de son conjoint La recourante s'est inscrite auprès de l'assurance-chômage comme demandeuse d'emploi le 10 janvier 2025, se déclarant plaçable à partir du 9 janvier 2025, recherchant un emploi à 60% (dossier Caisse, p. 153).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 Elle indiquait avoir été employée de commerce pour le compte de l'entreprise C.\_\_\_\_\_ Sàrl. L'attestation d'employeur relevait qu'elle avait travaillé du 1er janvier 1998 au 31 décembre 2024 (dossier, p. 146). La recourante précisait, dans un courriel du 17 février 2025, qu'aucun contrat écrit n'avait été signé pour son emploi auprès de la société et que celui-ci était rémunéré à l'heure et pour un pourcentage variable d'environ 40% (dossier, p. 112). Elle produisait, à l'appui de sa demande, la lettre de résiliation qu'elle avait envoyée le 26 septembre 2024 et qui disait ceci : « Chers D.\_\_\_\_\_ et E.\_\_\_\_\_. Après mûre réflexion, j'ai pris la décision de quitter mes fonctions au sein de votre entreprise et ce, pour le 31 décembre 2024. Cette décision n'a pas été facile à prendre, mais elle est motivée par mon désir de relever de nouveaux défis professionnels et de poursuivre mon développement personnel dans un environnement différent. Je tiens à vous remercier pour la confiance témoignée et pour les expériences enrichissantes que j'ai pu vivre durant toutes ces années. Je reste bien entendu à votre disposition pour assurer une transition en douceur afin que mes tâches soient reprises sans interruption » (dossier p. 152). Or, il se trouve que le E.\_\_\_\_\_ en question était son époux. Celui-ci occupait la fonction d'associé gérant président, avec la signature individuelle, aux côtés de son unique associé, D.\_\_\_\_\_ (extrait du registre du commerce, dossier p. 118). Le 31 janvier 2025, elle a exposé les raisons de sa démission à la Caisse qui lui avait demandé des explications : « depuis plusieurs années, un manque d'entente et des divergences d'opinions a rendu mon travail difficile. Rester dans cet environnement devenait néfaste à ma motivation et à mon bien-être » (dossier p. 139). Plus tard, dans un courrier du 1er avril 2025, elle a encore précisé les circonstances de son départ, résultant apparemment de tensions entre son mari et l'associé de celui-ci : « mon départ de l'entreprise gérée par mon conjoint et son associé a été motivé par un manque d'entente ainsi que par des divergences d'opinion persistantes entre eux. Cette situation, devenue difficile sur le plan professionnel, m'a conduite à résilier mon contrat de travail, effectif au 31 décembre 2024, ceci malgré les avantages dont je pouvais bénéficier tels que : proximité, horaires flexibles et vacances libres » (dossier p. 21).

#### **E. 4.2**

Négation du droit à l'indemnité Par décision du 6 mars 2025, confirmée sur opposition le 8 avril 2025, la Caisse a nié le droit à l'indemnité de chômage de la recourante à partir du 9 janvier 2025. Elle invoquait le risque présumé d'abus résultant de la position de dirigeant du mari et induisant un possible détournement des dispositions sur la réduction des horaires de travail. Dans son opposition et dans ses écritures produites à l'occasion de la présente procédure, la recourante n'a cessé de soutenir qu'elle n'avait concrètement plus aucun lien avec l'entreprise de son conjoint à la suite de la résiliation de son contrat de travail à la fin de l'année 2024.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10

#### **E. 5**

Discussion - risque de détournement des dispositions relatives aux RHT II apparaît d'emblée, à la lire, que la recourante conteste le principe même de l'extension de la négation du droit aux indemnités de chômage des dirigeants d'entreprises ou de sociétés gardant un pouvoir d'influence leur permettant de se faire réembaucher aux conjoints de ceux-là. L'on rappellera, à son intention, que le but visé par la loi et la jurisprudence est d'éviter que des employeurs ne détournent, pour eux-mêmes ou pour leur conjoint, l'argent public des prestations sociales dans le but de financer leur propre société en soulageant un temps sa masse salariale. La jurisprudence est ici particulièrement rigoureuse car ce n'est pas tant l'abus avéré, mais surtout déjà le risque présumé d'un tel abus qu'elle entend circonscrire.

### **E. 5.1**

Cela ayant été précisé, seules des circonstances concrètes - telles que le départ effectif du conjoint dirigeant de l'entreprise après sa désinscription au RC ou le prononcé du divorce des époux - pourraient conduire à exceptionnellement constater, dans le sens d'un reversement de présomption, l'absence de tout risque d'abus. Dans la mesure où son mari est encore le co-dirigeant de l'entreprise et qu'elle et lui ne sont nullement divorcés, la recourante ne saurait bénéficier d'une des exceptions traditionnellement évoquées dans la jurisprudence. A côté de cela, elle ne peut non plus se prévaloir - et elle le reconnaît d'ailleurs - de celle prévue par les directives internes du SECO qui admettent la rupture effective d'un tel lien - et de la disparition, dès lors, de tout risque d'abus - lorsque l'assuré a par la suite occupé une activité salariale pour le compte d'un nouvel employeur durant plus de six mois. La recourante ne saurait contester, là encore sur le principe, l'application de cette directive qui ne la pénalise pas personnellement, mais qui ne fait que décrire une exception circonstancielle à la jurisprudence découlant de l'art. 31 al. 3 let. c LACI dont elle ne saurait bénéficier.

### **E. 5.2**

Elle demande, néanmoins, que le risque d'abus soit concrètement évalué pour ce qui la concerne, ceci afin d'établir qu'elle n'entretient aujourd'hui plus aucun lien avec la société de son conjoint. A cet égard, elle a donné les raisons personnelles qui l'ont conduite à quitter l'entreprise - et qui l'empêcheraient selon elle de n'y jamais revenir. Elle se réfère également à une attestation émanant de son ancien employeur. Or, les circonstances concrètes, ses déclarations ainsi que les pièces produites ne plaident pas en sa faveur, mais constituent bien plutôt des indices concrets en faveur de la persistance d'un risque d'abus. Tout d'abord, et bien qu'elle ait donné sa résiliation pour la fin de l'année 2024 et expliqué que la poursuite de l'activité au sein de l'entreprise co-dirigée par son mari et son associé allait jusqu'à mettre en péril son bien-être, elle a tout de même continué à travailler pour leur compte en janvier, en février et en mars 2025 (dossier p. 31 + 140 + pièce déposée par la recourante à l'appui d'observations complémentaires du 9 juillet 2025).

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 Ce que la société a confirmé dans un courrier intitulé « attestation de rupture des liens et responsabilité avec C. \_\_\_\_\_ Sàrl » : « Par la présente, nous attestons de la rupture effective et définitive de tous liens et responsabilités d'implication indirecte avec notre entreprise, en ce qui concerne Madame anciennement en poste en tant qu'employée de commerce. Nous confirmons que Madame a cessé toute activité au sein de notre entreprise depuis le 7 mars 2025. A cette date, toutes les fonctions et responsabilités qui lui étaient attribuées, ainsi que tout lien contractuel ou implicite, ont

été définitivement rompus » (dossier p. 23). La recourante a justifié de la manière suivante la poursuite temporaire de ses activités durant les mois de janvier, février et mars 2025 auprès de la société de son conjoint: « En dépit de cette rupture de contrat, j'ai poursuivi temporairement un mandat limité dans le temps jusqu'au 7 mars 2025, uniquement dans un cadre professionnel précis. Ce mandat, qui a été communiqué en toute transparence à votre institution, ne remet nullement en cause la rupture effective et définitive de mon lien juridique avec l'entreprise de mon conjoint (ci-joint une attestation de rupture définitive) » (courrier du 1er avril 2025, dossier p. 21). Ces explications ultérieures ne sauraient avoir pour conséquence de lever la contradiction évidente relevant de la poursuite des relations contractuelles auprès de l'employeur après - et malgré - une rupture d'emblée présentée comme « définitive ». On peut ainsi penser que, en dépit d'une probable mésentente entre les associés, le conjoint de la recourante n'en gardait toujours pas moins le pouvoir de la réengager après la résiliation des rapports de travail. Dans le même ordre d'idées, on ne peut non plus exclure que ce dernier, actuel président de la société, ne la réembauche plus tard si son associé devait quitter l'entreprise, ce qui ne semble pas complètement inenvisageable au vu des explications données par elle, qui n'a au demeurant jamais prétendu que les difficultés qu'elle rencontrait découlaient d'une mésentente conjugale. Il sied encore de préciser qu'elle avait travaillé plus de 25 ans - sans même jamais avoir signé de contrat écrit - au sein de l'entreprise de son conjoint, ce qui crée l'apparence de liens professionnels particulièrement solides et probablement difficiles à rompre, d'autant plus si l'on se réfère aux nombreux avantages professionnels décrits par elle (dossier, p. 21). On notera par ailleurs que les époux étaient rémunérés, via une seule opération bancaire, sur un même compte salaire dont ils étaient tous les deux titulaires (dossier, p. 39 et ss). Sous cet angle, la fin du versement du salaire de l'épouse peut apparaître, au regard des répercussions sur le montant unique que la société versait chaque mois au couple, comme une réduction, sans véritable motif, des horaires de travail au sens de l'art. 31 LACI. L'« attestation de rupture des liens » délivrée par la société ne saurait enfin constituer la preuve objective d'une - seconde - rupture « définitive » à partir du mois de mars 2025, d'autant moins que, si l'on se réfère à ce qui vient d'être dit, le mari cosignataire pouvait également avoir un intérêt personnel au versement des indemnités de chômage de son épouse pour combler un manque à gagner commun. Le risque d'abus est ainsi à tout le moins présumé. Le principal grief de la recourante est par conséquent écarté.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10

## **E. 6**

Autre grief soulevé La recourante s'est également prévaluée d'une erreur de plume, admise par la Caisse qui avait d'emblée reconnu l'inexactitude des dates citées dans sa décision sur opposition. La lecture du dossier a cependant permis de constater que cette inexactitude initiale n'avait eu aucune incidence sur le traitement de son cas et la négation, décidée, du droit à l'indemnité de chômage. Elle ne saurait, pareillement, en avoir eu dans le cadre de l'examen du recours par la Cour de céans, dont l'attention avait précisément été attirée sur cette erreur de plume. Ce grief formel, est ainsi également rejeté.

## **E. 7**

Sort du recours - frais et indemnité de partie

### **E. 7.1**

Au vu de ce qui précède, le recours, entièrement infondé, est rejeté et la décision sur opposition est confirmée.

#### **E. 7.2**

La procédure étant gratuite, il n'est pas perçu de frais de justice. Aucune indemnité de partie n'est enfin allouée, la recourante succombant et ayant au demeurant agi seule. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Aucune indemnité de partie n'est allouée. IV. Notification. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 11 mars 2026 /mbo Le Président La Greffière-stagiaire

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