

FR_GERICHTE 605 2019 297 vom 24. September 2020

FR Kantonsgericht, 2020-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2019_297

FR: FR_GERICHTE 605 2019 297 du 24 septembre 2020

IT: FR_GERICHTE 605 2019 297 del 24 settembre 2020

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile, compte tenu de la date de notification retenue, et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière par un recourant

Tribunal cantonal TC Page 3 de 10 directement touché par la décision sur opposition attaquée et dûment représenté, le recours est recevable.

E. 2

En vertu de l'art. 8 LACI, 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, 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

En cela, la jurisprudence fait référence à l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Selon cette 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. Cela vaut aussi pour les conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise. Dans ce sens, il existe un étroit parallélisme entre l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité de chômage. Celui-ci repose sur le fait qu'un travailleur licencié disposant d'un pouvoir d'influer sur les décisions de la société peut, à tout moment, décider de son propre réengagement de sorte que la perte de travail est comparable à une réduction de l'horaire de travail avec cessation momentanée d'activité. 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; il en va de même lorsque

l'entreprise continue d'exister mais que le salarié, par suite de la résiliation de son contrat, rompt définitivement tout lien avec la société. Dans un cas comme dans l'autre, l'intéressé peut en principe prétendre à des indemnités de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb p. 238; arrêt TF 8C_776/2011 précité consid. 3.2 et les références citées).

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 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). Lorsqu'il s'agit de déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans l'entreprise. On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes (DTA 1996/1997 n. 41 p. 227 s. consid. 1b et 2; SVR 1997 ALV n. 101 p. 311 consid. 5c).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 10

E. 2.4

La seule exception à ce principe concerne les membres des conseils d'administration car ils disposent ex lege (art. 716 à 716b CO) d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI (DTA 1996/1997 n. 41 p. 226 consid. 1b et les références). Pour les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations peut dès lors être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 122 V 270 consid. 3; DTA 2004 n. 21 p. 196 consid. 3.2, arrêt TF C 113/03 du 24 mars 2004). Il en va de même, dans une société à responsabilité limitée, des associés, respectivement des associés- gérants lorsqu'il en a été désigné, lesquels occupent collectivement une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (arrêts TF C 37/02 du 22 novembre 2002 consid. 4 et C 71/01 du 30 août 2001). C'est parce qu'elle considère que ce risque d'abus est d'emblée réalisé en ce qui concerne les membres des conseils d'administration disposant ex lege d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI que la jurisprudence exclut leur droit à prestations sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société. Aussi n'y a-t-il pas lieu de considérer que le risque d'abus est écarté du simple fait que le contrat de travail a été résilié et que le membre du conseil d'administration n'exerce plus une activité salariée au service de la société. On doit bien plutôt admettre que, malgré son licenciement formel, l'intéressé est toujours en mesure de fixer les décisions de l'employeur ou, du moins, de les influencer de manière déterminante en sa qualité de membre du conseil d'administration (arrêt TF 8C_140/2010 du 12 octobre 2010 consid. 4.3.2).

E. 2.5

La présente Cour a eu récemment l'occasion de statuer dans différentes affaires de ce type.

E. 2.5.1

Dans le cas d'un père, fondateur de plusieurs sociétés, qui demandait des indemnités de chômage après avoir remis ses affaires à sa fille, alors même que cette dernière n'avait pas du tout le profil professionnel requis, elle avait admis que la situation de l'assuré générait un risque d'abus, qui s'incarnait dans la relation d'ascendance susceptible de subsister entre sa fille et lui (605 2019 161). De même, dans le cas d'un fils licencié pour raisons économiques d'une entreprise dont l'administrateur et actionnaire unique n'est autre que son père, la Cour a également nié son droit au chômage aux motifs qu'il occupait une fonction dirigeante eu égard à ses attributions, son salaire très élevé et son affiliation à une association regroupant des chefs d'entreprises et des indépendants et que la preuve tangible de la rupture effective et définitive de ses liens l'unissant avec la société n'avait pas été apportée (605 2019 294).

E. 2.5.2

En revanche, dans le cas d'un fils démissionnaire de sa fonction dirigeante au sein de deux sociétés fondées par son père, elle a reconnu son droit à l'indemnité de chômage dès lors que la rupture des liens avec ces sociétés était avérée en raison du stress que cela lui apportait, étant précisé que sa modeste part d'actionnaire, qu'il avait gardé dans l'une d'entre elles, ne permettait pas de croire qu'il exerçait encore une influence "considérable" au sein de celle-ci (605 2019 241).

E. 3

Dans le droit des assurances sociales, la règle du degré de vraisemblance prépondérante est généralement appliquée.

E. 3.1

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.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 10 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

En l'espèce, est litigieuse la question de savoir si la Caisse était fondée à nier le droit à l'indemnité du recourant au motif que sa situation générait un risque d'abus en raison de ses liens avec la société qui l'avait employé et qui était gérée par sa propre sœur.

E. 4.1

Sur la base des pièces figurants au dossier, il semblerait que l'intéressé a travaillé en tant qu'aide-ferblantier au service de différents employeurs de 2005 à 2007 puis comme magasinier-vendeur au sein d'une société active dans la construction de 2007 à 2008 (cf. CV de l'assuré, dossier Caisse, p. 137). Après avoir obtenu un CFC de polybâtitseur en 2011, il a travaillé dans le domaine de la construction jusqu'en 2015 pour diverses entreprises durant de courtes périodes de l'ordre de un à cinq mois, entre lesquelles il a bénéficié ponctuellement d'indemnités de chômage (cf. extrait du compte individuel pour 2012-2018, dossier Caisse, p. 112). Un congé sabbatique prenant la forme d'une "recherche spirituelle" s'est imposé dès 2016. Il s'est finalement soldé par son engagement comme vendeur pour le compte de la société C._____ Sàrl dès le 1er janvier 2018 (cf. CV de l'assuré, dossier Caisse, p. 137), active notamment dans l'exploitation d'un commerce d'alimentation générale, dans la vente de textiles, d'articles de bijouteries, ainsi que dans l'exploitation d'un salon de coiffure-beauté (cf. extrait du registre du commerce, dossier Caisse, p. 143). Cette entreprise est gérée par sa sœur, unique associée-gérante avec droit de signature individuelle, ceci depuis sa fondation en décembre 2014. Le recourant y a travaillé six jours sur sept et était rémunéré selon un salaire mensuel brut de CHF 5'000.-, payé en espèces (cf. contrat de travail du 25 juin 2018, dossier Caisse, p. 147). Par courrier du 15 février 2019, sa sœur a mis

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 un terme à son contrat de travail avec effet au 15 mars 2019, sans indiquer le motif de la résiliation (dossier Caisse, p. 145). L'assuré s'est dès lors annoncé à l'assurance-chômage le 18 février 2019 pour prétendre à des indemnités depuis le 16 mars 2019. Constatant le non-respect du délai de congé, la Caisse l'a informé le 19 février 2019 que la résiliation des rapports de travail devait prendre effet le 30 avril 2019, conformément à la loi (dossier Caisse, p. 141). Sa sœur a donc prolongé le terme de son contrat de travail jusqu'au 30 avril 2019 par lettre datée du 22 février 2019 (dossier Caisse, p. 111).

E. 4.2

Compte tenu de ces éléments au dossier, force est de reconnaître que le recourant n'était ni associé, ni gérant de la société C._____ Sàrl, ce que la Caisse ne conteste pas. Ceci dit, il reste à examiner si, comme elle le soutient dans la décision attaquée, le précité occupait une position assimilable à celle d'un employeur au sein de cette société, ce qui sous-entend qu'il a conservé la faculté de se faire réengager à tout instant.

E. 4.3

La Cour relève à cet égard que le contrat de travail du recourant fait état d'un simple poste de vendeur (dossier Caisse, p. 147). Or, ce dernier a indiqué avoir exercé la fonction de gérant-vendeur dans son CV (dossier Caisse, p. 137), déclaration confirmée auprès de la Caisse par la suite (cf. entretien téléphonique du 22 août 2019, dossier Caisse, p. 57). Il est toutefois revenu sur ses propos quelques jours après, en indiquant s'être trompé en utilisant le terme "gérant" et a affirmé être simplement le "responsable du magasin" (cf. entretien téléphonique du 26 août 2019, dossier Caisse, p. 54). S'il ne faut certes pas exclure qu'il ait pu inscrire la dénomination de "gérant" sur son CV uniquement pour mettre toutes les chances de son côté dans sa recherche d'un nouvel emploi, force est toutefois de reconnaître que le recourant a maintenu cette version ultérieurement avant de revenir sur ses propos, probablement conscient de leurs conséquences sur la question de son droit à l'indemnité. Conformément à la jurisprudence susmentionnée, ces secondes déclarations sont dès lors sujettes à caution (cf. consid. 3.3). Quoi qu'il en soit, se limiter à la seule dénomination d'un poste n'est pas encore suffisant, il convient plutôt d'analyser les responsabilités concrètes au sein de la société qui constituent les éléments déterminants pour déterminer l'étendue du pouvoir de décision.

E. 4.4

Il ressort du cahier des charges produit par le recourant (dossier Caisse, p. 49) qu'il assumait toutes les attributions conférées à un vendeur dans un magasin, mais également des tâches de gestion du stock, de livraison à domicile, d'entretien des appareils techniques, tel que le frigo, et de commande et contrôle de la marchandise. Il est précisé que les décisions économiques concernant l'entreprise auraient seulement été prises par sa sœur et son époux.

E. 4.4.1

Il faut souligner, d'une part, que l'époux de sa sœur n'est pas inscrit au registre du commerce comme associé ou gérant de la société et qu'il n'aurait commencé à travailler au sein de celle-ci qu'après la résiliation du contrat de travail du recourant, si l'on en croit ce dernier (cf. entretien téléphonique du 26 août 2019, dossier Caisse, p. 54; pour la crédibilité de cette déclaration voir consid. 4.9). Nonobstant cela, l'époux de sa sœur dispose néanmoins d'une influence considérable sur le processus décisionnel de la société en prenant toutes les décisions économiques avec son épouse.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 L'absence d'inscription du recourant au registre du commerce n'est dès lors pas un argument pertinent pour démontrer qu'il n'avait aucune influence sur la gestion économique de la société, puisque l'on pourrait au contraire penser que ce qui était valable pour l'époux l'était également pour lui.

E. 4.4.2

D'autre part, ce cahier des charges ■ non-daté et non-signé par le recourant ■ n'a été fourni par la société qu'à la suite de nombreuses demandes en ce sens de la Caisse (cf. not. courriers du

E. 4.5

Par ailleurs, il apparaît que sa sœur n'a jamais travaillé au sein de sa propre société depuis sa fondation en décembre 2014, ainsi que l'a exposé le recourant à plusieurs reprises durant la procédure (cf. entretien téléphonique du 22 août 2019, dossier Caisse, p. 57 et entretien au guichet de la Caisse du 29 août 2019, dossier Caisse p. 52). L'extrait du compte individuel

de celle-ci (dossier Caisse, p. 41) atteste en effet qu'elle a travaillé dans un home à D._____ de janvier 2014 à juin 2016 et qu'elle a été rémunérée selon un salaire annuel de CHF 63'731.- en 2014, CHF 64'651.- en 2015, respectivement de CHF 13'471.- de janvier à juin 2016. Il y a également lieu de soulever que des indemnités de chômage lui ont été versées dès le mois d'août 2016 jusqu'en mars 2018, ce qui laisse entendre que l'assurance-chômage n'était pas au courant de sa qualité d'associée-gérante pour le compte de l'entreprise C._____ Sàrl ou qu'elle a estimé, en dépit de ce fait et de la jurisprudence susmentionnée (consid. 2.4), qu'elle n'avait aucune influence sur les décisions de la société, de sorte qu'il se justifiait de lui octroyer un droit à l'indemnité de chômage.

E. 4.6

Depuis le début de son contrat de travail, le recourant pourrait avoir été amené à travailler seul au sein de la société de sa sœur, du moins la majeure partie du temps, cet élément donnant à penser qu'il disposait d'un pouvoir de décision considérable dans la gestion de la société. L'on découvre à cette occasion que seule une autre employée a travaillé à ses côtés pendant une courte période s'étendant du 1er mai au 30 juin 2018 pour un salaire net de CHF 1'851.80 (cf. déclaration de salaire pour l'année 2018 du 16 août 2019 à l'attention de la Caisse de compensation, dossier Caisse, p. 34 s. et extrait du compte de caisse de la société, dossier Caisse, p. 63).

E. 4.7

Outre le fait que le recourant était à lui seul responsable de toute l'exploitation du commerce, l'on constate qu'il a également endossé le rôle de secrétaire lors d'une séance intitulée "Assemblée du conseil d'administration C._____ sàrl" du 19 juillet 2019 et celle du 9 août 2019 nommée "Assemblée générale ordinaire des associés" (dossier Caisse, p. 66 ss). Il explique dans son mémoire y avoir participé au motif qu'il était en mesure de répondre à certaines questions en raison de sa qualité de gérant du magasin et surtout, du fait qu'il était capable de rédiger le procès-verbal en français.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 En bénéficiant de connaissances sur l'exploitation générale du magasin, l'on peine à imaginer que sa sœur, n'ayant vraisemblablement jamais travaillé dans sa propre société, ne suivrait pas son avis lors de la prise de décisions stratégiques. Il faut dans un tel contexte considérer qu'il est hautement vraisemblable que, vu la petite taille de la société, le recourant disposait de facto d'une influence considérable dans le processus décisionnel. Par ailleurs, ces assemblées ont eu lieu deux mois, respectivement trois mois, après la fin de son contrat de travail, ce qui prouve bien qu'il n'a pas rompu définitivement ses liens avec l'entreprise à la suite de son licenciement.

E. 4.8

Si l'on se penche sur le motif de résiliation, il est manifeste que le recourant a indiqué sur sa demande d'indemnité de chômage du 18 février 2019 (dossier Caisse, p. 155), que l'entreprise a résilié le contrat car elle n'avait "plus besoin de personnel", version confirmée par l'ancien employeur mentionnant, quant à lui, "pour des raisons économiques" (attestation de l'employeur du 27 juillet 2019, dossier Caisse, p. 71). Le recourant modifie là encore ses premières déclarations, en expliquant dans son opposition et dans son mémoire, que le réel motif serait sa conversion religieuse à l'islam et non les motifs économiques invoqués par son ancien employeur. Il se réfère à un courrier du 25 février 2019 adressé au Service public de l'emploi, dans lequel il indique qu'il n'avait pas une bonne entente avec sa sœur à cause de sa conversion (dossier Caisse, p. 139). L'on peine tout d'abord à

comprendre pourquoi le recourant n'aurait pas fait opposition à ce licenciement en raison de sa nouvelle religion, étant donné que ce motif est constitutif d'un licenciement abusif (cf. art. 336 al. 1 let. a du Code des obligations [RS 220]). De plus, ces secondes déclarations doivent être relativisées, conformément à la jurisprudence citée plus haut (consid. 3.3), dès lors qu'il était déjà conscient des conséquences juridiques que pouvaient avoir ses premières affirmations, laissant paraître un réengagement comme possible dès le moment où la société sera revenue à meilleure fortune.

E. 4.9

Le recourant allègue dans son mémoire que la société aurait engagé trois nouveaux employés, notamment sa propre épouse et l'époux de sa sœur associée-gérante, ce qui prouverait que cette dernière était bel et bien celle qui prenait toutes les décisions (cf. ég. entretien téléphonique du 26 août 2019, dossier Caisse, p. 54).

E. 4.9.1

Il sied de souligner que cette affirmation, corroborée par aucune preuve écrite, n'est pas établie au degré de la vraisemblance prépondérante. Elle peut aussi s'interpréter dans un autre sens, à savoir que dans les faits, il s'agit bien là d'une entreprise familiale au sein de laquelle les deux maris (le recourant et son beau-frère) ont disposé à tour de rôle d'un pouvoir, sans apparaître officiellement au registre du commerce. Il incombait quoi qu'il en soit au recourant de demander à la société de produire les contrats de travail ou l'extrait des comptes attestant le versement effectif des salaires à ces trois nouveaux employés, ou à tout le moins, de demander à son épouse son propre contrat de travail, cela d'autant plus qu'il était assisté par un avocat tout au long de la procédure.

E. 4.9.2

L'on ne saurait également faire abstraction du fait que la société semblait connaître certaines difficultés financières, puisque l'exercice comptable prévalant jusqu'en août 2019 laissait

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 apparaître un bénéfice de CHF 3'783.13 (cf. assemblée générale ordinaire des associés de la société du 9 août 2019, dossier Caisse, p. 67). Par conséquent, l'engagement de trois nouveaux employés, dont deux proches de la famille, à la suite du licenciement du recourant, alors qu'il était le seul à avoir travaillé depuis janvier 2018 durant une longue durée au sein de la société, apparaît plus qu'étonnant. 5. Dans un tel contexte, force est d'admettre, à l'instar de l'autorité intimée, que la gestion générale de la société relevait dans les faits de la compétence du recourant. Il est vraisemblable que sa sœur n'a conservé que le titre d'associée-gérante de la société en déléguant la majeure partie des tâches qui en découlait à son frère, plus à même de gérer la société notamment en raison de sa capacité de rédiger en français et de son expérience passée en tant que magasinier-vendeur. C'est dès lors à bon droit que la Caisse a considéré qu'il occupait une fonction dirigeante. L'on ne saurait toutefois la suivre lorsqu'elle expose ■ manifestation par erreur ■ qu'il a été le conjoint de la dirigeante. 6. A ce jour, le recourant n'a pas encore apporté la preuve tangible de la rupture effective et définitive des liens l'unissant avec la société, qui lui permettrait de prétendre au droit à l'indemnité de chômage, malgré sa position assimilable à l'employeur. 6.1. Certes, le fait d'avoir retrouvé un emploi de couvreur à plein temps dès le 20 janvier 2020 pour un salaire brut de CHF 5'043.- est un élément qui pourrait démontrer de facto e jure la rupture desdits liens. Cela étant, en l'absence de preuve que celui-ci a effectivement gardé cet emploi durant six mois, soit jusqu'au 20 juin 2020, la Cour ne peut pas reconnaître en l'état le droit à l'indemnité de

chômage, même à partir de cette date. 6.2. Dans le cas où cette preuve serait apportée après coup, il convient encore de souligner, comme l'a fait à juste titre la Caisse dans sa lettre du 2 juillet 2020, que le recourant ne recevrait aucune indemnité de chômage, étant donné que son salaire brut actuel est supérieur à celui qu'il gagnait auprès de la société C. _____ Sàrl, lequel constituerait la base de calcul du gain assuré si son droit à l'indemnité lui était accordée. 7. Il résulte de ce qui précède qu'en dépit de la résiliation de son contrat de travail, le précité a pu très probablement conserver par sa fonction dirigeante et ses liens de fait avec cette société, une influence sur les décisions de son ancien employeur, si bien que la perte de travail concrètement subie n'est pas aisément vérifiable et le risque d'abus ne peut pas être écarté. C'est dès lors à juste titre que la Caisse a nié son droit à l'indemnité de chômage dès le 1er mai 2019. 8. Partant, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière (cf. art. 61 let. a de la loi du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA; RS 830.1], applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI), il n'est pas perçu de frais de justice. Vu le sort du recours, il n'est par ailleurs pas alloué de dépens. la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens. III. 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 24 septembre 2020/tch Le Président : La Greffière :

E. 9

et 30 juillet 2019 de la Caisse à la société, dossier Caisse, p. 82), mais surtout après l'indication du recourant selon laquelle il n'existait aucun cahier des charges le concernant ou concernant sa sœur (cf. entretien téléphonique du 22 août 2019, dossier Caisse, p. 57). Dans ces circonstances, l'on peut supposer que les attributions figurant sur ce document ont été fixées par la suite, soit après la fin de son contrat de travail, dans le seul but de démontrer l'absence de position influente au sein de la société. Il ne s'agit donc pas d'un moyen de preuve suffisamment probant pour exclure toute influence sur le processus décisionnel.

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