

FR_GERICHTE 605 2024 196 vom 29. Juli 2025

FR Kantonsgericht, 2025-07-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2024_196

FR: FR_GERICHTE 605 2024 196 du 29 juillet 2025

IT: FR_GERICHTE 605 2024 196 del 29 luglio 2025

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

Recevabilité Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente à raison du lieu et de la matière par un assuré directement touché par la décision sur opposition attaquée, le recours est recevable.

E. 2

Droit à l'indemnité de chômage et position assimilable à celle d'un employeur

E. 2.1

En vertu de l'art. 8 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi 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 posées à l'alinéa 1er de cette disposition.

E. 2.2

Toutefois, d'après la jurisprudence constante du Tribunal fédéral 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 (arrêt TF 8C_742/2024 du 11 juin 2025 consid. 4.1 et la référence citée).

E. 2.3

En cela, la jurisprudence fait référence à l'art. 31 al. 3 let. c LACI, dont la 1ère phrase dispose que 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 n'ont pas droit à l'indemnité. Cela vaut aussi pour les conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise (cf. art. 31 al. 3 let. c, 2ème phrase LACI) ainsi que pour les autres membres de la famille qui exercent, du fait de leur position, une influence considérable sur les décisions de l'entreprise (cf. Directive LACI IC Marché du travail / assurance-chômage, B18a et la référence jurisprudentielle citée). 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 (arrêt TF 8C_742/2024 du 11 juin 2025 consid. 4.2 et les références citées).

E. 2.4

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 (arrêt TF 8C_401/2015 du 5 avril 2016 consid. 2.1 et les références citées). Ce parallélisme 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

Tribunal cantonal TC Page 4 de 7 d'activité. La jurisprudence en cause a pour but d'écartier un risque d'abus consistant notamment, de la part d'un assuré jouissant d'une situation comparable à un employeur, à décider à la fois de son licenciement et de son réengagement, ou à fixer le salaire déterminant le gain assuré (arrêt TF 8C_776/2011 du 14 novembre 2012 consid. 3.3.2 et les références citées). Ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur; 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_102/2024 du 9 juillet 2024 consid. 3.1 et les références citées).

E. 2.5

La situation est en revanche différente quand le salarié qui se trouve 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 une indemnité de chômage (arrêt TF 8C_742/2024 du 11 juin 2025 consid. 4.1 et la référence citée). La résiliation du contrat de travail ne permet pas de conclure que l'assuré a abandonné sa position assimilable à celle d'un employeur (Directive LACI IC Marché du travail / assurance-chômage, B25, dernière phrase, et la référence jurisprudentielle citée).

E. 3

Objet du litige Est litigieuse, en l'espèce, la question du droit à l'indemnité de A. _____ à partir du 1er juillet 2024. Pour y répondre, il convient d'abord d'examiner si celui-ci occupait au sein de l'Association une position assimilable à celle d'un employeur.

E. 4

Faits pertinents établis

E. 4.1

Il ressort du dossier et de la décision sur opposition querellée que l'assuré a exercé en dernier lieu, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024, l'activité de gérant de l'Association, activité consistant en l'accueil de la clientèle, la prise de commandes et le service de boissons et repas, avant de prétendre à des indemnités de chômage à compter du 1er juillet 2024 (cf. lettre de licenciement datée du 27 mai 2024, inscription au chômage datée du 10 juin 2024, attestation de l'employeur datée du 3 juillet 2024, certificat de travail daté du 4

juillet 2024 et demande d'indemnité de chômage datée du 4 juillet 2024, in dossier no 1 de la Caisse, p. 100, 106-107, 101-102, 99 et 80-83). Dans sa demande d'indemnité de chômage, l'assuré a indiqué comme motif de résiliation celui d'une « réorganisation » (cf. dossier no 1 de la Caisse, p. 80-83). Pour sa part, dans un courrier daté du 18 juillet 2024, l'Association a expliqué à la Caisse avoir licencié l'assuré « vu la diminution des activités de l'association surtout pour la période estivale où la plupart de nos membres et sympathisants sont en vacances » (cf. dossier no 1 de la Caisse, p. 55). Il ressort par ailleurs d'un précédent arrêt (605 2016 16) rendu le 13 avril 2017 par la Cour de céans que l'assuré a auparavant déjà exercé, du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015, une activité en tant que

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 gérant de la buvette de l'Association, avant de prétendre à des indemnités de chômage à compter du 1er juillet 2015. Il ressort enfin de la décision de refus du droit à l'indemnité de chômage du 3 octobre 2018, produite par la Caisse au cours de la présente procédure, que l'assuré a aussi exercé, du 1er juillet 2016 au 31 juillet 2018, une activité de gérant de l'Association.

E. 4.2

Selon ses statuts datés du 17 mars 2023, l'Association est une association à but non lucratif destinée à « promouvoir des rencontres amicales et culturelles entre ses membres qui sont des amis compatriotes joueurs et supporters au football semi-professionnel B. _____ à E. _____ » (cf. dossier no 1 de la Caisse, p. 57). L'assuré A. _____ et son fils F. _____ en sont les signataires en leurs qualités respectives de président et secrétaire.

E. 5

Discussion

E. 5.1

A la lumière des éléments factuels exposés ci-dessus, la Cour de céans constate qu'au moment de revendiquer le droit à l'indemnité journalière, en 2024, l'assuré était actif dans l'Association depuis 2014 déjà, excepté (peut-être) durant les années 2019 à 2022, lorsqu'il était occupé par la société G. _____ Sàrl (aujourd'hui radiée) dont son fils F. _____ était l'unique associé-gérant. L'activité de l'assuré au sein de l'Association s'inscrivait donc dans la durée. La Cour retient dès lors que, lors de son inscription au chômage, l'assuré n'avait pas rompu définitivement tout lien avec l'Association, la fin de son activité au 30 juin 2024 ne permettant pas – conformément à la jurisprudence susmentionnée – d'en conclure différemment.

E. 5.2

A cela s'ajoute que, si l'on s'intéresse aux rapports internes existant dans l'Association et à l'organisation de celle-ci, respectivement à ses statuts, l'on constate que l'assuré, en sa qualité de président et de gérant, et son fils F. _____, en sa qualité de secrétaire, sont les deux seuls maîtres à bord de ladite Association. Et ce, peu importe que l'assemblée générale en soit la « haute instance ». Cela ne signifie en effet pas, respectivement n'exclut pas, que l'assuré – contrairement à ce qu'il semble vouloir faire croire – n'exerce pas de pouvoir décisionnel au sein de l'Association.

E. 5.3

La Cour retient dès lors que, lors de son inscription au chômage, bien que licencié formellement par l'Association, l'assuré continuait, aux côtés de son fils, de fixer les

décisions de celle-ci ou de les influencer de manière déterminante, de sorte qu'il pouvait en particulier, à tout moment, décider de son propre réengagement. A titre exemplatif, le fait – relevé par la Caisse dans sa décision sur opposition querellée – que le numéro de téléphone de l'assuré soit le même que celui – mentionné sur son certificat de salaire du 22 octobre 2024 (cf. dossier no 1 de la Caisse, p. 16) – de l'Association, ne fait qu'illustrer la fonction dirigeante qu'il exerçait au sein de cette dernière. L'assuré occupait ainsi une position assimilable à celle d'un employeur auprès de l'Association.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 C'est d'ailleurs à la même conclusion qu'était arrivée la Caisse dans sa décision, entrée en force, du 3 octobre 2018, lorsqu'elle avait été amenée à examiner la position qu'occupait l'assuré dans la même Association, position qui ne semble pas avoir changé depuis lors.

E. 5.4

Par conséquent, c'est à bon droit que la Caisse a décidé que l'assuré, en raison de sa position assimilable à celle d'un employeur, n'avait pas droit à l'indemnité journalière, ceci afin d'écartier tout risque possible de contournement des règles relatives au droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Ce risque était d'autant plus grand que, comme l'a d'ailleurs expliqué elle-même l'Association, la diminution de ses activités avait lieu surtout durant la période estivale. Il s'ensuit qu'une reprise d'activité de l'assuré, après son interruption temporaire durant l'été, paraissait possible ou, à tout le moins, n'était pas exclue.

E. 6

Perception effective d'un salaire Dans la mesure où la réponse, par l'affirmative, à la question de savoir si l'assuré occupait au sein de l'Association une position assimilable à celle d'un employeur, suffit à elle seule à sceller le sort du recours, il n'est plus nécessaire d'examiner encore la question relative à la preuve de la perception effective d'un salaire.

E. 7

Sors du recours, frais et dépens

E. 7.1

Compte tenu de ce qui précède, le recours du 13 décembre 2024 doit être rejeté et la décision sur opposition du 11 novembre 2024 confirmée. Partant, A. _____ n'a pas droit à l'indemnité de chômage à partir du 1er juillet 2024.

E. 7.2

En application du principe de la gratuité de la procédure valant en la matière, il n'est pas perçu de frais de justice.

E. 7.3

Il n'est alloué de dépens ni à l'autorité intimée, chargée de tâches de droit public (cf. arrêts TF 8C_552/2009 du 8 avril 2010 consid. 6 et 9C_312/2008 du 24 novembre 2008 consid. 8), ni au recourant qui succombe.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice. III. Il n'est alloué aucune indemnité de partie. 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 29 juillet 2025/avi Le Président Le Greffier-rapporteur

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