

# **GE\_GERICHTE ATAS/1025/2025 vom 19. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_1025\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1025_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/1025/2025 du 19 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATAS/1025/2025 del 19 dicembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la LACI. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

### **E. 1.2**

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 al. 1 LPGA).

### **E. 2**

Le litige porte sur le droit de la recourante à l'indemnité de chômage, singulièrement sur la question de savoir si elle occupait une position assimilable à celle d'un employeur au sein de la société dont elle était associée.

#### **E. 2.1**

En vertu de l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire et qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence fixé à l'art. 21 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10) (let. d), s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 218 consid. 2). Selon l'art. 31 al. 3 LACI, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail : les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable (let. a) ; le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci (let. b) ; 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 de l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise (let. c).

#### **E. 2.2**

Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que les exclusions de l'art. 31 al. 3 LACI s'appliquent par analogie à l'octroi de l'indemnité de chômage (ATF123 V 234 consid. 7b). 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. Le Tribunal fédéral a identifié un risque de contournement de la

A/1344/2025 - 7/12 - 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 revendent 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 ; en pareil cas, on ne saurait parler d'un comportement visant à éluder la loi. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_448/2018 du 30 septembre 2019 consid. 3). Le fait de subordonner, pour un travailleur jouissant d'une position analogue à celle d'un employeur, le versement des indemnités de chômage à la rupture de tout lien avec la société qui l'employait, peut certes paraître rigoureux selon les circonstances du cas d'espèce. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue les motifs qui ont présidé à cette exigence. Il s'est agi avant tout de permettre le contrôle de la perte de travail du demandeur d'emploi. Il y a lieu de garder à l'esprit que 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 simple 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_163/2016 du 17 octobre 2016 consid. 4.2 et 8C\_295 2014 du 7 avril 2015 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 156/06 du 7 décembre 2006 consid. 2). Il n'y a pas de place, dans ce contexte, pour un examen au cas par cas d'un éventuel abus de droit de la part d'un assuré. Lorsque l'administration statue pour la première fois sur le droit à l'indemnité d'un chômeur, elle émet un pronostic quant à la réalisation des conditions prévues par l'art. 8 LACI. Aussi longtemps qu'une personne occupant une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, non seulement la perte de travail qu'elle subit est incontrôlable mais la possibilité subsiste qu'elle décide d'en poursuivre le but social. Dans un tel cas de figure, il est donc impossible de déterminer si les conditions légales sont réunies sauf à procéder à un examen a posteriori de l'ensemble de la situation de l'intéressé, ce qui est contraire au principe selon lequel cet examen a lieu au moment où il est statué sur les droits de l'assuré. Au demeurant, ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner ici, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant

A/1344/2025 - 8/12 - d'une situation comparable à celle d'un employeur (arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 163/04 du 29 août 2005 et C 92/02 du 14 avril 2003). 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 du Tribunal fédéral 8C\_384/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3.1). Bien que cette jurisprudence puisse paraître très sévère, il y a lieu de garder à l'esprit que 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 simple 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.1).

### **E. 2.3**

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. Il n'est pas nécessaire d'examiner les circonstances concrètes du cas d'espèce lorsque le pouvoir décisionnel du dirigeant ressort de la loi. Tel est le cas des membres du conseil d'administration d'une SA et des associés d'une Sàrl (cf. art. 716 à 716b CO et art. 804 ss CO), pour qui 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 145 V 200 consid. 4.2 p. 203 s. ; 122 V 270 consid. 3).

### **E. 2.4**

Dans un arrêt 8C\_401/2015, le Tribunal fédéral a examiné la situation d'un assuré, qui avait fondé une société dont il était l'unique associé et gérant au bénéfice de la signature individuelle. Après son licenciement au 30 juin 2012, il avait conservé ses qualités d'associé unique et gérant jusqu'au 14 novembre 2012, date à laquelle il avait cédé sa part sociale à sa mère qui était devenue l'unique associée et gérante, au bénéfice de la signature individuelle. La dissolution de la société avait été prononcée le 5 février 2013 et la mère de l'assuré avait été nommée liquidatrice. Une autre société ayant un but social quasi-identique avait par ailleurs été inscrite au registre du commerce le 21 juin 2012 et le 17 mai 2013, la mère de l'assuré avait été inscrite en qualité d'administratrice unique, au bénéfice de la signature individuelle. Il avait été retenu que l'assuré occupait par le biais de sa mère une position assimilable à celle d'un employeur au sein de la première société jusqu'à la date de sa radiation au registre du commerce le 10 septembre 2013. À partir du 11 septembre 2013, il avait été constaté qu'il existait un risque que la mère de l'assuré, en sa qualité d'administratrice unique de la seconde société, engageât son fils et que, partant, ce dernier occupât une position de fait assimilée à celle d'un employeur au sein de cette société et lui conférant un pouvoir décisionnel excluant tout droit à l'indemnité de chômage. En revanche, le Tribunal fédéral a estimé qu'il n'y avait aucun indice de contournement des règles posées par l'art. 31 al. 3 let. c LACI dans le cas d'un assuré, qui avait été licencié par une société, dont le frère était l'administrateur

A/1344/2025 - 9/12 - président, et non administrateur unique, et pour laquelle il ne disposait pas d'un droit de signature individuelle mais d'un droit de signature collective à deux avec un autre administrateur. La société n'était au demeurant pas détenue par le frère de l'assuré mais par une holding, laquelle était elle-même détenue par sept actionnaires, ayant chacun une part égale non majoritaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_230/2024 du 21 octobre 2024 consid. 6.3.3).

### **E. 2.5**

Le juge des assurances sociales 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, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 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 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 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 322 consid. 5a).

### **E. 3**

En l'espèce, du 11 mars 2015 au 31 octobre 2024, la recourante a été associée, avec signature individuelle, de la société B \_\_\_\_\_, dont elle a acquis l'intégralité des parts sociales. Elle a été radiée du RC après avoir déposé sa demande d'indemnités auprès de l'intimée. Ainsi, jusqu'au 31 octobre 2024, la recourante disposait ex lege au sein de la société d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI, de telle sorte à exclure son droit aux prestations de chômage sans qu'il soit nécessaire de déterminer concrètement les responsabilités qu'elle y exerçait. La recourante semble d'ailleurs l'admettre puisqu'elle ne sollicite le versement de prestations qu'à compter du 1er novembre 2024. La question se pose donc de savoir si la recourante a conservé une position de fait assimilable à celle d'un employeur au sein de la société B \_\_\_\_\_ au-delà du 31 octobre 2024. Dans ses écritures, la recourante fait valoir que les parts sociales de B \_\_\_\_\_ ont été saisies le 30 janvier 2025 par l'Office des poursuites du Seeland, ce qui a entraîné une paralysie juridique de la société, assimilable à une cessation d'activité, rendant toute influence extérieure impossible. Ces affirmations apparaissent toutefois contredites par les déclarations de la recourante en audience, selon lesquelles elle ignorait la situation actuelle de B \_\_\_\_\_, tout en précisant que le gérant de la société – soit son concubin – était encore actif et touchait toujours un salaire. Par ailleurs, à teneur du RC, la société est toujours active. Il convient donc de retenir que la société en question continue

A/1344/2025 - 10/12 - d'exister. Reste à voir si, comme le soutient la recourante, celle-ci a définitivement rompu tout lien avec elle après la résiliation de rapports de travail. Dans un tel cas, elle peut en principe prétendre à des indemnités journalières de chômage. Il ressort des pièces du dossier que le fils de la recourante, qui ne détenait jusque-là aucune part sociale, ni n'occupait de fonction au sein de la société, a repris l'intégralité des parts sociales de la société et est devenu associé, avec pouvoir de signature individuelle, à compter du 31 octobre 2024. Quoi qu'en dise la recourante, l'enchaînement des faits, soit la vente des parts sociales à son fils – qui n'avait aucune expérience dans le domaine de l'horlogerie – un mois après l'inscription à l'ORP, constitue des indices sérieux permettant d'admettre qu'elle occupait, par le biais de son fils, une position de fait assimilable à celle d'un employeur au sein de la société. La recourante soutient qu'elle n'entretient plus de contact avec son fils, porté disparu depuis le 7 janvier 2025. Elle a produit un rapport de la police cantonale de Berne du 7 janvier 2025, selon lequel son autre fils avait annoncé sa disparition, n'ayant plus eu de contact avec lui depuis le 5 décembre 2024. Contrairement à ce que soutient la recourante, cet élément ne permet pas de retenir qu'elle a définitivement rompu tout lien avec la société. Questionnée en audience, l'intéressée a admis que le gérant unique de la société, avec signature individuelle, était son compagnon depuis 2021 et qu'elle habitait chez lui. Les intéressés ne sont certes pas mariés, mais concubins, si bien que la jurisprudence fédérale selon laquelle le conjoint d'une personne se trouvant dans une position assimilable à un employeur n'a pas droit aux indemnités de chômage ne trouve pas application (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C\_1004/2010 consid. 6.2). Il n'en reste pas moins que le droit aux prestations doit être nié en présence de procédés ayant pour but de contourner la loi. Or, dans le cas présent, plusieurs éléments au dossier viennent corroborer

l'éventualité d'un risque d'abus de la part de la recourante. La recourante a en effet participé à la création de la société en achetant l'intégralité des parts sociales de celle-ci. Contrairement à ce qu'elle soutient, il est peu vraisemblable qu'elle n'ait agi qu'en qualité de « femme de paille » pour la société, dont le gérant était un ami de longue date. Pour soutenir sa position, elle a déclaré que le gérant lui avait remboursé le montant des parts sociales. Or, une telle déclaration vient contredire sa position selon laquelle elle avait procédé à une donation en faveur de son fils de l'ensemble de ses parts. La recourante est au demeurant peu crédible lorsqu'elle affirme ignorer tout de la situation actuelle de la société, alors même que son gérant unique est son partenaire de vie, chez qui elle réside depuis quatre ans. S'ajoute à cela que les documents remis par l'intéressée permettent de douter de la réalité de la fin de l'activité déployée pour le compte de la société E\_\_\_\_\_. En

A/1344/2025 - 11/12 - effet, questionnée par l'intimée, la représentante de la société E\_\_\_\_\_ a répondu, par courriel du 11 novembre 2024, que la collaboration avec la recourante se poursuivrait pour autant qu'elle leur apportait de nouvelles commandes. Une telle affirmation ne peut qu'interpeller, le licenciement ayant été signifié à la recourante trois mois auparavant, soit le 30 août 2024. Or, la recourante, qui travaillait exclusivement pour E\_\_\_\_\_ dans le cadre de son activité pour le compte de B\_\_\_\_\_, a indiqué en audience avoir informé E\_\_\_\_\_ de la fin de son contrat. Certes, la recourante a produit une attestation de E\_\_\_\_\_ datée du 11 août 2025, confirmant qu'elle ne lui avait apporté ni mandat, ni commande depuis le 30 septembre 2024. Cette attestation, établie sur demande de la recourante un an après son licenciement, ne change rien au fait que, deux mois après la fin des rapports de travail avec B\_\_\_\_\_ et l'inscription à l'ORP de la recourante, E\_\_\_\_\_ considérait encore que leur collaboration pourrait se poursuivre. La recourante l'avait d'ailleurs admis dans un premier temps en précisant à l'OCE que si elle devait recevoir des commissions de B\_\_\_\_\_/E\_\_\_\_\_, en étant au bénéfice du chômage, elle déduirait les montants reçus en gains intermédiaires. Il subsiste dès lors un sérieux doute quant à la réalité de la perte de travail. Quant à l'attestation de B\_\_\_\_\_ du 31 juillet 2025, signée par C\_\_\_\_\_, elle ne peut être appréciée qu'avec circonspection en raison de sa proximité avec la recourante. Ainsi, quand bien même la recourante n'était plus inscrite en qualité d'associée de B\_\_\_\_\_ depuis le 31 octobre 2024, elle a conservé la possibilité de reprendre une activité au service de la société, d'abord par le biais de son fils et de son concubin, tous deux au bénéfice de la signature individuelle, puis par le biais de son concubin, gérant et membre unique de la société depuis la disparition de son fils. Aussi longtemps que son concubin est gérant unique de la société, avec signature individuelle, il détient ex lege un pouvoir décisionnel déterminant, et conserve la faculté théorique de réengager la recourante. C'est partant à bon droit que l'intimée a retenu qu'un risque d'abus ne pouvait être écarté, étant rappelé que 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. Par conséquent, c'est à bon droit que l'intimée a nié le droit de la recourante à l'indemnité de chômage.

#### **E. 4**

Le recours sera donc rejeté et la décision litigieuse confirmée. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA a contrario). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant

A/1344/2025 - 12/12 - À la forme :

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