

GE_GERICHTE ATAS/1076/2021 vom 19. Oktober 2021

GE Cour de justice, 2021-10-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1076_2021

FR: GE_GERICHTE ATAS/1076/2021 du 19 octobre 2021

IT: GE_GERICHTE ATAS/1076/2021 del 19 ottobre 2021

Erwägungen

E. 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 loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

A/1498/2021 - 4/8 -

E. 2

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

E. 3

3.1 Afin de surmonter des difficultés économiques passagères, un employeur peut introduire, avec l'accord de ses employés, une RHT, voire une suspension temporaire de l'activité de son entreprise (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 1 relatif aux remarques préliminaires concernant les art. 31ss). L'indemnité s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération (art. 34 al. 1 LACI). L'indemnité en cas de RHT doit être avancée par l'employeur (art. 37 let. a LACI) et sera, par la suite, remboursée par la caisse de chômage à l'issue d'une procédure spécifique (art. 36 et 39 LACI), étant précisé qu'un délai d'attente de deux à trois jours doit être supporté par l'employeur (art. 32 al. 2 LACI et 50 al. 2 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02], étant précisé que l'art. 50 al. 2 OACI a été modifié temporairement en raison de la pandémie de Coronavirus).

E. 3.2

Le but de l'indemnité en cas de RHT consiste, d'une part, à garantir aux personnes assurées une compensation appropriée pour les pertes de salaires dues à des réductions de temps de travail et à éviter le chômage complet, à savoir des licenciements et résiliations de contrats de travail. D'autre part, l'indemnité en cas de RHT vise au maintien de places de travail dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs, en offrant la possibilité de conserver un appareil de production intact au-delà de la période de réduction de l'horaire de travail (ATF 121 V 371 consid. 3a).

E. 3.3

S'agissant plus particulièrement de la procédure, l'art. 36 al. 1 LACI prévoit que lorsqu'un employeur a l'intention de requérir une indemnité en faveur de ses travailleurs, il est tenu

d'en aviser l'autorité cantonale par écrit dix jours au moins avant le début de la RHT. Le Conseil fédéral peut prévoir des délais plus courts dans des cas exceptionnels. Le préavis est renouvelé lorsque la RHT dure plus de trois mois.

E. 4

Pour lutter contre le COVID-19, le Conseil fédéral a pris une série de mesures urgentes en édictant l'ordonnance 2 COVID-19 le 13 mars 2020 qui interdisait les manifestations publiques ou privées accueillant simultanément cent personnes (art. 6 al. 1) et qui limitait l'accueil dans les restaurants, les bars, les discothèques et les boîtes de nuit à cinquante personnes (art. 6 al. 2). Le 16 mars 2020, le Conseil fédéral a modifié cette ordonnance en interdisant toutes les manifestations publiques ou privées et en ordonnant la fermeture des magasins, des marchés, des restaurants, des bars, des discothèques, des boîtes de nuit et des salons érotiques (art. 6 al. 1 et 2). Cette modification est entrée en vigueur le 17 mars 2020 (RO 2020 783). Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, avec une entrée en vigueur rétroactive au 17 mars 2020, qui prévoyait notamment que dès cette date plus aucun délai d'attente ne devait être

A/1498/2021 - 5/8 - déduit de la perte de travail à prendre en considération (art. 3) et que l'employeur pouvait demander le versement de l'indemnité en cas de RHT sans devoir l'avancer (art. 6). L'ordonnance COVID-19 assurance-chômage a ensuite été modifiée le 26 mars 2020, avec effet rétroactif au 17 mars 2020 également (art. 9), avec notamment l'introduction d'un nouvel art. 8b qui prévoit que l'employeur n'est pas tenu de respecter un délai de préavis, lorsqu'il a l'intention de requérir l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en faveur de ses travailleurs (al. 1). Le préavis de réduction de l'horaire de travail peut également être communiqué par téléphone et l'employeur est tenu de confirmer immédiatement par écrit la communication téléphonique (al. 2). Le Conseil fédéral a modifié l'entrée en vigueur de l'ordonnance précitée et de ses modifications le 9 avril 2020 (RO 2020 1201) prévoyant qu'elles entraient en vigueur avec effet rétroactif au 1er mars 2020 (art. 9 al. 1), avec effet jusqu'au 31 août 2020 (art. 9 al. 2). L'art. 8b de l'ordonnance a été abrogé avec effet au 1er juin 2020 (RO 2020 1777). Les art. 3 et 6 de l'ordonnance ont été abrogés avec effet au 1er septembre 2020 (RO 2020 3569).

E. 5

Le 19 mars 2021, l'Assemblée fédérale a adopté l'art. 17b de la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19 – RS 818.102). D'après son al. 1er, en dérogation à l'art. 36 al. 1 LACI, aucun délai de préavis ne doit être observé pour la réduction de l'horaire de travail. Le préavis doit être renouvelé lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois. À partir du 1er juillet 2021, une réduction de l'horaire de travail pour une durée de plus de trois mois ne peut être autorisée que jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard. Toute modification rétroactive d'un préavis existant doit faire l'objet d'une demande auprès de l'autorité cantonale jusqu'au 30 avril 2021 au plus tard. D'après le ch. III al. 7 de la modification du 19 mars 2021 à la loi COVID-19 (RO 2021 153), l'art. 17b al. 1 entre en vigueur rétroactivement le 1er septembre 2020 et a effet jusqu'au 31 décembre 2021.

E. 6

Selon l'art. 6 al. 1 LAVS, les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations versent des cotisations de 8,7 % sur leur salaire déterminant.

E. 7

À teneur de l'art. 64 al. 2 LAVS, sont affiliés aux caisses de compensation cantonales les assurés qui sont employés ou ouvriers d'un employeur non soumis à l'obligation de payer des cotisations.

E. 8

Dans un arrêt rendu en matière d'indemnités en cas de RHT, le Tribunal fédéral a relevé que si l'État d'emploi n'était pas la Suisse, les employés ne pouvaient pas prétendre aux indemnités de chômage partiel selon le droit suisse, quel que soit leur

A/1498/2021 - 6/8 - lieu de domicile (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_780/2020 du 15 avril 2021 consid. 5.1). Le Tribunal fédéral a relevé que le fait pour un employé de travailler en Suisse et d'être affilié au système d'assurances sociales suisse ne suffisait pas à lui ouvrir le droit aux prestations de chômage partiel. L'entreprise devait notamment démontrer une perte minimale d'heures de travail sur l'ensemble de l'entreprise ou dans l'un de ses départements pour que la Suisse soit considérée comme le pays d'emploi. Or, un employé en Suisse ne représentait pas à lui seul une structure opérationnelle permanente de l'entreprise en Suisse, si bien que la Suisse ne pouvait être considérée comme le pays d'emploi (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_780/2020 du 15 avril 2021 consid. 5.2).

E. 9

Dans la décision entreprise, l'intimé a nié le droit aux indemnités en cas de RHT au motif que le recourant avait le statut de salarié d'une entreprise non soumise à cotisations. Quand bien même il était tenu de cotiser en Suisse, il n'avait pas droit aux indemnités en cas de RHT dès lors que l'entreprise de son employeur n'avait pas de siège en Suisse.

E. 10

En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant est affilié auprès de la caisse genevoise de compensation en qualité d'assuré salarié d'un employeur non tenu de cotiser depuis le 1er novembre 2007. Cela résulte de l'attestation de la caisse genevoise de compensation du 20 mars 2020, sur laquelle se fonde le recourant pour prétendre à l'octroi d'indemnités en cas de RHT. L'employeuse a quant à elle son siège en Malaisie, de sorte que la Suisse ne saurait être reconnue comme le pays d'emploi. Le fait que le recourant est affilié à l'assurance-chômage suisse est sans pertinence au vu de la jurisprudence. En outre, le recourant est le seul employé qui travaille en Suisse pour l'employeur étranger qui n'a pas d'infrastructure en Suisse. Or, il ne saurait représenter à lui seul une structure opérationnelle permanente de l'entreprise en Suisse. Sous cet angle également, la Suisse ne peut pas être considérée comme le pays d'emploi. L'employeuse n'a dès lors pas droit aux indemnités en cas de RHT.

E. 11

11.1 Les recourants invoquent le principe de la bonne foi et la violation de l'égalité de traitement.

E. 11.2

Le principe de la bonne foi découle directement de la Constitution fédérale (art. 9) et vaut pour l'ensemble de l'activité étatique ; il protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après une décision, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 131 II

636 consid. 6.1 ; ATF 129 I 170 consid. 4.1 ; ATF 128 II 125 consid. 10b/aa et les références).

A/1498/2021 - 7/8 - Ainsi les renseignements ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que : (a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences, (c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu, (d) qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et (e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 V 480 consid. 5 ; ATF 131 II 636 consid. 6.1 ; ATF 129 I 170 consid. 4.1, ; ATF 122 II 123 consid. 3b/cc et les références).

E. 11.3

En l'espèce, l'employé et son employeuse n'allèguent pas avoir reçu de l'autorité, dans un cas particulier, une assurance au sujet de leur droit à des indemnités pour RHT ni qu'ils auraient pris des dispositions en se fondant sur l'assurance donnée.

E. 11.4

L'on ne constate par ailleurs pas d'inégalité de traitement entre celui qui prétend à des indemnités pour RHT et celui qui sollicite des allocations familiales dans la mesure où il s'agit de prestations sociales visant des buts distincts (compenser la perte d'emploi et compenser partiellement la charge financière représentée par un ou plusieurs enfants), fondées sur des bases légales différentes qui ne prévoient pas les mêmes conditions pour y prétendre. Les griefs des recourants ne sont pas fondés. Il en résulte que c'est à juste titre que l'intimé a nié le droit de l'employeuse à des indemnités pour RHT.

E. 12

Le recours doit en conséquence être rejeté.

E. 13

Les recourants succombant, il n'y a pas lieu de leur octroyer des dépens.

E. 14

La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA, dans sa version applicable jusqu'au 31 décembre 2020). * * * * *

A/1498/2021 - 8/8 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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