

GE_GERICHTE ATAS/135/2020 vom 24. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_135_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/135/2020 du 24 février 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/135/2020 del 24 febbraio 2020

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.

E. 2

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 56ss LPGA), le recours est recevable.

E. 3

L'objet du litige tient à la question de savoir si c'est à juste titre que la CCGC a rejeté la demande d'indemnité ICI présentée par le recourant, suite à la faillite de son employeur.

E. 4

a. Selon son art. 1a al. 1, la LACI vise à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par le chômage (let. a), la réduction de l'horaire de travail (let. b), les intempéries (let. c) et l'insolvabilité de l'employeur (let. d). Elle vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail (art. 1a al. 2 LACI). b. Le chapitre 5 de la loi (art. 51 à 58 LACI) règle les conditions auxquelles un travailleur qui est au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse a droit à une ICI. L'ICI compense la perte de gain dans certaines situations d'insolvabilité de l'employeur. Pour qu'elle puisse être versée, il faut que l'insolvabilité de l'employeur ait débouché sur une phase bien précise d'une procédure d'exécution

A/4322/2019 - 10/15 - forcée. Selon l'art. 51 al. 1 LACI, il faut qu'une procédure de faillite soit engagée contre l'employeur et que le travailleur ait, à ce moment-là, une créance de salaire envers lui (let. a), ou que la procédure de faillite ne soit pas engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt, à cause de l'endettement notoire de l'employeur, à faire l'avance des frais (let. b), ou encore que le travailleur ait présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers son employeur (let. c). L'ICI couvre les créances de salaire portant sur les quatre derniers mois au plus d'un même rapport de travail, jusqu'à concurrence, pour chaque mois, d'un montant maximal (art. 52 al. 1 LACI). c. Pour avoir droit à l'ICI, le travailleur doit se conformer à une obligation de diminuer le dommage, c'est-à-dire prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur,

obligation que – selon l’intimée – la recourante a enfreinte, se privant ainsi du droit à l’ICI. À teneur de l’art. 55 al. 1 LACI, cette obligation existe « dans la procédure de faillite ou de saisie (...) jusqu’à ce que la caisse l’informe de la subrogation dans ladite procédure » (phr. 1), étant ajouté qu’ensuite, soit une fois que la caisse est devenue partie à la procédure, « le travailleur est tenu de l’assister utilement dans la défense de ses droits » (phr. 2). Il est toutefois admis que cette obligation de diminuer le dommage existe avant même qu’un des stades précités d’une procédure d’exécution forcée ne soit atteint, par application analogique de l’art. 55 al. 2 LACI, aux termes duquel le travailleur est tenu de rembourser l’ICI « lorsque sa créance de salaire n’est pas admise lors de la faillite ou de la saisie ou n’est pas couverte à la suite d’une faute intentionnelle ou d’une négligence grave de sa part ou encore que l’employeur a honoré la créance ultérieurement ». Ainsi, en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave du travailleur pour récupérer ses prétentions salariales, le droit à l’ICI est exclu, sans nuance et sans solution intermédiaire (ATF 114 V 56 ; DTA 2014 p. 226, 2010 p. 46, 1999 p. 140 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_641/2014 du 15 mai 2019 ; 8C_431/2018 du 24 janvier 2019 ; ATAS/816/2019; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l’emploi, 2019, n. 742 ss). L’obligation de diminuer le dommage s’applique tant avant qu’après la résiliation des rapports de travail, de façon cependant plus rigoureuse après la résiliation, compte tenu de la crainte légitime du travailleur d’être licencié en raison de revendications émises avant la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_151/2018 du 17 avril 2018). d. Destinées à assurer l’application uniforme des prescriptions légales, les directives de l’administration n’ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux; elles ne constituent pas des normes de droit fédéral au sens de l’art. 95 let. a LTF et n’ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une

A/4322/2019 - 11/15 - certaine utilité; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu’elles sont censées concrétiser. En d’autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références; ATF 131 V 42 consid. 2.3 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 9C_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1). Usant de cette faculté, le SECO a publié de telles directives en matière de chômage, régulièrement mises à jour pour tenir compte de l’évolution de la jurisprudence notamment, publiées dans le Bulletin LACI. e. L’obligation de diminuer le dommage n’implique pas que le travailleur intente d’emblée des poursuites ou un procès civil contre son employeur, mais à défaut d’aboutissement concret d’autres démarches dûment entreprises, il lui faut faire valoir ses prétentions par de telles voies juridiques, sans attendre des mois pour agir, surtout lorsqu’il a reçu son congé, et en particulier ne pas attendre que son employeur, soumis le cas échéant à la procédure de faillite, tombe en faillite (arrêts du Tribunal fédéral 8C_749/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.5.5 ; 8C_66/2013 du 18 novembre 2012 consid. 4.4 ; 8C_801/2011 du 16 juin 2012 consid. 6.2). Le travailleur qui ne reçoit plus son salaire doit manifester clairement et sérieusement à son employeur qu’il entend encaisser sa créance de salaire. Il lui faut, à cette fin, mettre son employeur en demeure de verser son salaire ou des sûretés, en le menaçant de donner son congé, ainsi que le permettent les art. 337 et 337a de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220), ou de suspendre l’exécution de son travail jusqu’au règlement de son dû, et mettre ses menaces à exécution dans un délai convenable (DTA 2007 p. 49 ; Bulletin LACI ICI ch. B36 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 744). Du moins dans un premier temps, les démarches

requis peuvent être orales, à charge pour le travailleur d'en rapporter la preuve, possiblement au degré de la vraisemblance prépondérante (arrêts du Tribunal fédéral 8C_364/2012 du 24 août 2012 ; 8C_643/2008 du 4 novembre 2008 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 121/03 du 2 septembre 2003; ATAS/816/2019). C'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas particulier qu'il y a lieu d'apprécier dans quelle mesure on peut attendre de la personne assurée qu'elle entame des démarches pour obtenir son salaire (Bulletin LACI ICI ch. B38). Entrent à cet égard en considération l'usage dans la branche, la maîtrise de la langue, la situation financière du travailleur, un éventuel rapport de confiance avec l'employeur, un éventuel conflit de loyauté, le degré d'intégration au sein de l'entreprise, le niveau des responsabilités assumées, la possibilité de comparer sa situation avec celle de collègues (Boris RUBIN, op. cit., n. 745 et note de bas de page 692). Se contenter de revendiquer son salaire oralement pendant les six mois précédant la fin des rapports de travail constitue une négligence grave, excluant le droit à l'ICI,

A/4322/2019 - 12/15 - même si le travailleur est lié à l'employeur par un lien de parenté (arrêt du Tribunal fédéral 8C_882/2009 du 23 octobre 2009, cité in Bulletin LACI ICI ch. B38).

E. 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). 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. 6

a. En l'espèce, force est de constater que la demande d'indemnité ICI a été déposée par le requérant auprès de la CCGC le 24 mai 2019 - et complétée le 17 juin 2019, de manière toujours incomplète d'ailleurs, après demande de documents et renseignements complémentaires de la caisse -, consécutivement à la faillite de son employeur B_____ SA prononcée le 7 mars 2019. Or, selon les indications de l'assuré, confirmées dans le formulaire d'attestation d'employeur internationale que l'administrateur de B_____ SA a rempli et signé le 11 mai 2018, le recourant n'a perçu son salaire que jusqu'au mois de septembre 2017 inclusivement, son contrat de travail ayant été résilié par l'employeur pour l'échéance du préavis de congé d'un mois pour le 30 avril 2018, cette date coïncidant avec le dernier jour effectivement travaillé par l'intéressé. b. La chambre de céans constate, à l'instar de l'intimée, qu'il ne ressort nullement du dossier que le recourant ait expressément réclamé à son employeur le paiement de ses salaires arriérés dès le mois d'octobre 2017, premier mois dès lequel il a travaillé sans être payé, et ceci jusqu'au dernier jour travaillé, le 30 avril 2018. Il s'est contenté de prétendre n'avoir plus de documents en sa possession, et a affirmé à plusieurs reprises que son employeur ignorait ses demandes, ferait preuve de mauvaise foi en permanence ou ne répondrait pas. Ce n'est du reste qu'à mi-février 2018 qu'il aurait contacté le SIT. Quand bien même de telles démarches demeureraient insuffisantes, selon la jurisprudence et la doctrine citées, en tout cas après la résiliation du

contrat de travail, le recourant - qui l'ignorait probablement - n'a jamais même formellement allégué avoir réclamé son salaire en s'adressant, même oralement, à son employeur; encore moins en le faisant par écrit, à défaut de quoi il n'aurait pas manqué de produire la copie de tels documents. Quant à l'affirmation selon laquelle il n'aurait plus de documents en sa possession, le recourant n'est guère crédible: l'instruction du dossier montre, y compris au stade de la procédure judiciaire, que le recourant s'exprime régulièrement par courriel. Il résulte d'autre part des documents qu'il a pu produire au sujet des contacts qu'il a eus avec le SIT qu'il conserve au moins ses correspondances par courriel, dès lors qu'il a pu verser à la procédure apparemment

A/4322/2019 - 13/15 - tous ceux qu'il avait échangés avec le SIT depuis février 2018 (y compris ceux émanant ou reçus sur son adresse « @B_____ », et ceci le 2 septembre 2019 pour la première fois. Il n'en a toutefois produit aucun qu'il aurait directement adressé à son employeur, ou qu'il aurait reçu de ce dernier. Or, le 18 mai 2018 à 8h40, il écrivait à Mme D_____ : « On est vraiment juste financièrement depuis tous ces déboires et il nous est compliqué de venir sur Suisse. Depuis, j'ai remis un mail "un peu clair" à Monsieur C_____, il m'a envoyé 2 documents mais je ne sais pas quoi en faire ». Mais il n'a jamais produit ce document. Si ce courriel avait de clair sa détermination, reconnaissable pour l'employeur, de revendiquer le versement de ses salaires, il n'aurait pas manqué de le produire. Du reste, même si - ce qui semble être le cas au degré de la vraisemblance prépondérante exigé en matière d'assurances sociales - l'objet de cette correspondance électronique était uniquement de réclamer à son employeur les documents nécessaires pour qu'il puisse s'inscrire au chômage en France, il n'aurait pas manqué de le produire. Ceci dit, à lire le recourant, ce courriel semble avoir été suivi d'effets, puisque l'employeur y aurait donné suite en lui adressant deux documents, parmi lesquels, très vraisemblablement, l'attestation de l'employeur internationale datant du 11 mai 2018. C'est le lieu d'observer que ce document a été établi par l'employeur une dizaine de jours à peine après la fin effective des rapports de travail, ce qui en soi n'illustre pas vraiment - du moins à ce stade - la supposée mauvaise volonté de l'employeur. c. Certes, il ressort des échanges par mail entre le recourant et son interlocutrice au SIT (voir ci-dessus En Fait ad ch. 7 pour le détail) qu'il souhaitait aussi récupérer les salaires qui ne lui étaient pas payés; mais l'aide qu'il a sollicitée du syndicat, et qui est le plus fréquemment évoquée dans ces correspondances, concernait surtout les formalités qu'il avait entreprises en France auprès du chômage. Mais s'agissant des démarches effectivement entreprises à l'égard de l'employeur pour ce qui est de réclamer les salaires arriérés, il ne transparaît pas de cette correspondance que même la représentante du SIT ait effectué la moindre démarche officielle auprès de l'employeur pour réclamer ces salaires. Au contraire, - comme l'a relevé avec pertinence l'intimée -, en juillet 2018, la secrétaire syndicale a expliqué à l'assuré, (courrier du 27 juillet 2018), que pour entamer une procédure prud'homale, elle devrait commencer par rédiger un courrier complet de mise en demeure à l'employeur, reprenant l'ensemble des créances salariales et les éléments les plus pertinents ayant jalonné les relations de travail, et laisser un délai de dix jours au destinataire pour réagir; ce qui démontre bien qu'à ce moment-là, rien n'avait encore été entrepris de sérieux auprès de l'employeur pour faire valoir les prétentions de salaire. Une telle démarche était cependant, et depuis à tout le moins la fin des rapports de travail, le moins que l'on pût imaginer entreprendre à l'égard de l'employeur. Au demeurant, à tout le moins une simple lettre, ne nécessitant aucune connaissance juridique particulière, comportant au besoin l'intention de saisir la juridiction prud'homale ou d'entamer des poursuites s'il n'y était pas donné suite, aurait pu suffire pour montrer à l'employeur la

détermination de l'intéressé. Or, un

A/4322/2019 - 14/15 - tel courrier aurait sans autre pu être adressé à B_____ dès la fin des rapports de travail à fin avril 2018, à tout le moins. Il semble toutefois que le recourant n'ait pas satisfait aux demandes minimales du syndicat (demande d'adhésion et paiement de cotisation de solidarité) pour que celui-ci puisse entamer les procédures, ce qui ne justifie pas non plus la passivité du recourant, pas plus d'ailleurs que ses difficultés financières, vu la modicité des frais concernés à ce stade, par rapport à l'enjeu en cause. D'un autre côté, une démarche peu coûteuse, comme la notification d'un commandement de payer, eût illustré la volonté de l'intéressé de diminuer le dommage en même temps que de rechercher le débiteur lui-même pour obtenir le paiement des salaires en souffrance, plutôt que d'attendre de la caisse de chômage qu'elle supplée à la carence de l'employeur. d. Au vu de ce qui précède et compte tenu des principes de jurisprudence et de doctrine rappelés précédemment, force est de constater que le recourant n'a pas respecté son obligation de diminuer le dommage, de sorte que c'est à bon droit que l'intimée a confirmé, dans la décision entreprise, son refus d'allouer l'indemnité ICI demandée par le recourant.

E. 7

Mal fondé, le recours doit être rejeté.

E. 8

Pour le surplus, la procédure est gratuite.

A/4322/2019 - 15/15 - 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.