

GE_GERICHTE ATAS/1658/2009 vom 18. Dezember 2009

GE Cour de justice, 2009-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1658_2009

FR: GE_GERICHTE ATAS/1658/2009 du 18 décembre 2009

IT: GE_GERICHTE ATAS/1658/2009 del 18 dicembre 2009

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ; E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales 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 (LACI; RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce en vertu de l'art. 1 al. 1 LACI.

E. 3

Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA; E 5 10]).

E. 4

Le litige porte sur la question de savoir si c'est à bon droit que l'intimé a nié le droit de la recourante à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT) pour la période du 1er juin au 30 novembre 2009. En effet, la demande d'indemnité se limite à une période de six mois au maximum (cf. art. 36 al. 1 LACI).

E. 5

a) Les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (ci-après : l'indemnité) lorsqu'ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS (art. 31 al. 1 let. a LACI), lorsque la perte de travail doit être prise en considération (art. 31 al. 1 let. b LACI), lorsque le congé n'a pas été donné (art. 31 al. 1 let. c LACI) et enfin,

A/3125/2009 - 7/12 - lorsque la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31 al. 1 let. d LACI). Selon la doctrine, l'examen du caractère temporaire de la RHT doit être faite de manière prospective, c'est-à-dire en se plaçant au moment où l'indemnité est demandée. Tant qu'il n'existe pas de faits ou d'éléments concrets qui indiquent le contraire, on doit présumer que la RHT est vraisemblablement temporaire et que des emplois pourront être maintenus (Boris RUBIN, Assurance-chômage, 2006, p. 483; ATF 111 V 385). b) La loi, en son art. 31 al. 3, exclut expressément le droit à l'indemnité pour :

a. 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; b. le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci; c. 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; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise. c) L'art. 32 al. 1 LACI précise que la perte de travail n'est prise en considération au sens de l'art. 1 al. 1 let. b LACI que si : - elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable (art. 32 al. 1 let. a LACI), - et si elle est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise (art. 32 al. 1 let. b LACI). La loi ne précise pas la notion de « facteurs d'ordre économiques ». La jurisprudence lui donne une interprétation très large qui englobe tant les raisons conjoncturelles que les raisons structurelles à l'origine d'une baisse du carnet de commandes et du chiffre d'affaires. En effet, tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels font partie des facteurs liés à l'économie. Ils ne s'excluent nullement et sont, au demeurant, souvent imbriqués. Le chômage conjoncturel est engendré par la déficience de la demande globale qui résulte des faibles dépenses des consommateurs, des gouvernements et des investisseurs. Le chômage structurel touche les travailleurs qui ne répondent pas ou plus aux exigences du marché du travail (RUBIN, op. cit. p. 17 et 492). En définitive, la distinction entre motifs d'ordre conjoncturel et motifs d'ordre structurel, certes importante, n'est en réalité pas décisive. Lorsque la RHT trouve son origine dans des problèmes d'ordre

A/3125/2009 - 8/12 - structurel, il semble inévitable que des licenciements auront lieu dans le futur. Un appareil de production qui n'est plus adapté ni concurrentiel doit être changé, faute de quoi l'entreprise sera en péril tôt ou tard, indépendamment d'une éventuelle intervention de l'assurance-chômage. La distinction devrait dès lors être faite dans une grande mesure sous l'angle du caractère temporaire de la RHT (RUBIN, op. cit., p. 494). d) La loi exclut expressément en son art. 33 al. 1 la prise en considération de la perte de travail - même lorsque celle-ci répond aux critères énoncés par l'art. 32 al. 1 LACI - notamment lorsque : a. cette perte de travail est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien) ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI); b. lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou qu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33 al. 1 let. b LACI); On précisera que selon la jurisprudence, doivent être considérés comme des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier, compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (p. ex. DTA 1995 n° 20 p. 119 s. consid. 1b; ATF C 179/02 et C 182/02). Des pertes de travail susceptibles d'intervenir dans chaque entreprise sont considérées comme risques normaux d'exploitation, tandis qu'une perte de travail

exceptionnelle pour l'entreprise sera prise en considération (circulaire RHT D3). Font partie des risques normaux d'exploitation, les fluctuations régulières du carnet de commande (circulaire RHT D6). e) Aux termes de l'art. 36 al. 1 LACI, lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre l'indemnité en faveur de ses travailleurs, il est tenu d'en aviser par écrit l'autorité cantonale dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail - à moins que le Conseil fédéral n'ait prévu un délai plus court -, étant précisé que lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois, le préavis doit être renouvelé.

A/3125/2009 - 9/12 - Conformément à l'art. 36 al. 2 LACI, l'employeur doit indiquer dans le préavis : a. le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise et celui des travailleurs touchés par la réduction de l'horaire de travail (art. 36 al. 2 let. a LACI), b. l'ampleur de la réduction de l'horaire de travail ainsi que sa durée probable (art. 36 al. 2 let. b LACI), c. et la caisse auprès de laquelle il entend faire valoir le droit à l'indemnité (art. 36 al. 2 let. c LACI). Il doit en outre justifier la réduction de l'horaire de travail envisagée et rendre plausible, à l'aide des documents prescrits par le Conseil fédéral, que les conditions dont dépend le droit à l'indemnité, en vertu des art. 31 al. 1 LACI (cf. consid. 5a supra) et 32 al. 1 let. a LACI (c'est-à-dire perte de travail inévitable et due à des facteurs d'ordre économique) sont réunies. L'autorité cantonale peut exiger d'autres documents nécessaires à l'examen du cas (art. 36 al. 3 LACI). f) L'employeur est tenu, conformément à l'art. 37 LACI, d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel (let. a), de prendre l'indemnité à sa charge durant le délai d'attente (let. b) et de continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles comme si la durée de travail était normale; il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge, sauf convention contraire. La caisse, quant à elle, vérifie si les autres conditions du droit à l'indemnité - en particulier les conditions personnelles fixées aux art. 31 al. 3 et 32 al. 1 let. b (au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées) LACI - sont remplies (circulaire RHT G16 et G18; art. 39 al. 1 LACI). Lorsque l'autorité cantonale estime qu'une ou plusieurs conditions du droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision au versement de l'indemnité. Dans chaque cas, elle en informe l'employeur et la caisse qu'il a désignée (art. 36 al. 4 LACI).

E. 6

novembre 2009, le SECO précisait que lorsqu'une perte de travail, un recul des demandes ou un fléchissement économique sortait du cadre habituel et normal fixé par la loi, il fallait considérer que l'on était en présence de circonstances extraordinaires ne pouvant plus être qualifiées de « risque normal d'exploitation » ; de telles circonstances fondaient la prise en considération de la perte de travail et un droit à l'indemnité dans la mesure où les autres conditions y donnant droit étaient remplies (circ. RHT, ch. marg. D9, dernière phrase et ch. marg. D11). Le SECO admettait également que, pour de nombreuses entreprises, la crise économique actuelle revêtait un caractère extraordinaire sortant du cadre de la normalité et que le recul de la demande qui en découlait pouvait dès lors être considéré comme inhabituel et fonder la prise en considération des pertes de travail.

E. 7

En l'espèce, le Tribunal de céans constate que la recourante a déposé son préavis en vue de la prolongation de la réduction de l'horaire de travail en date du 8 mai 2009, soit dans les

délais requis avant l'échéance de l'octroi de la RHT. Pour juger du présent litige, il convient de se placer au moment où la demande de prolongation de l'indemnité a été déposée, soit en l'occurrence le 8 mai 2009. L'intimé s'est opposé au versement de la réduction, au motif que la mauvaise conjoncture économique actuelle correspondrait au risque normal d'exploitation par excellence. Cet argument doit cependant être écarté. En premier lieu parce que le SECO lui-même a reconnu depuis lors que la crise actuelle sort du commun mais également parce que les chiffres concernant la recourante en particulier le démontrent. Ainsi que le fait valoir cette dernière, la diminution du chiffre d'affaires qu'elle subit depuis quelques mois dépasse de loin toutes les difficultés auxquelles elle a été confrontée par le passé et ne saurait dès lors être considérée comme faisant partie du risque normal de l'entrepreneur. La société a en effet subi une chute des commandes due à la survenance de facteurs économiques imprévisibles. Les clients ont renoncé en l'état à passer commande pour renouveler leur matériel ou ont gelé les projets en cours. De telles circonstances fondent une prise en considération de la perte de travail et un droit à l'indemnité en cas de

A/3125/2009 - 11/12 - réduction de l'horaire de travail, dans la mesure où les autres conditions y donnant droit sont remplies (cf. Communication du SECO du 6 novembre 2009 ; Circ. RHT ch. marg. D9, dernière phrase et ch. marg. D11). Le Tribunal de céans considère que la perte de travail liée à la diminution des commandes elle-même consécutive au gel, par les clients de la société, des projets et budgets en cours, doit être prise en considération, d'autant plus qu'il apparaît très vraisemblable que cette perte de travail n'est que passagère, puisque les clients de la recourante ne se sont pas tournés vers ses concurrents mais ont simplement décidé de différer leurs dépenses. En d'autres termes, les clients n'ont pas disparu et il est fort plausible que lorsque la situation économique sera redevenue favorable, l'activité de la société reprendra naturellement sa progression. La réduction de l'horaire de travail lui aura permis de faire le joint, financièrement, jusqu'à ce moment là, ce qui est précisément son but. Eu égard à ces considérations, le Tribunal de céans considère que la recourante a rendu plausible que les conditions des art. 31 al. 1 et 32 al. 1 let a LACI sont remplies. En conséquence, la décision de l'intimé de s'opposer au versement de l'indemnité doit être annulée, étant précisé qu'il appartiendra à la caisse de vérifier si les autres conditions du droit à l'indemnité sont remplies (circulaire RHT G16 et G18), en particulier celles énoncées aux art. 31 al. 3 et 32 al. 1 let. b (art. 39 al. 1 LACI), afin de déterminer si la recourante peut se voir effectivement accorder une indemnité pour RHT pour trente de ses collaborateurs à compter du 1er juin 2009.

A/3125/2009 - 12/12 -

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