

GE_GERICHTE ATAS/230/2007 vom 18. Oktober 2005

GE Cour de justice, 2005-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_230_2007

FR: GE_GERICHTE ATAS/230/2007 du 18 octobre 2005

IT: GE_GERICHTE ATAS/230/2007 del 18 ottobre 2005

Erwägungen

E. 1

La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1er août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales, composé de 5 juges, dont un président et un vice-président, 5 suppléants et 16 juges assesseurs (art. 1 let. r et 56 T LOJ). Suite à l'annulation de l'élection des 16 juges assesseurs, par le Tribunal fédéral le 27 janvier 2004 (ATF 130 I 106), le Grand Conseil genevois a adopté, le 13 février, une disposition transitoire urgente permettant au Tribunal cantonal des assurances sociales de siéger sans assesseurs à trois juges titulaires, ce, dans l'attente de l'élection de nouveaux juges assesseurs.

E. 2

Conformément à l'art. 56 V al. 1 let. a ch. 8 LOJ, le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 LPGA qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 3

Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

E. 4

Le litige porte sur le point de savoir si la recourante remplit ou non les conditions du droit à l'indemnité de chômage (art. 8 s. LACI).

E. 5

Selon l'art. 31 al. 3 let. c LACI, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, 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.

A/1474/2006 - 8/10 -

E. 6

Dans un arrêt M. du 4 septembre 1997 publié aux ATF 123 V 234, le Tribunal fédéral des assurances a explicité les motifs fondant l'application analogique de cette règle à l'octroi de l'indemnité de chômage. D'après cette jurisprudence, 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. La situation est en revanche différente quand le salarié, se trouvant dans une position assimilable à celle d'un 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 quand 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 des indemnités de chômage (ATF 123 V 238 consid. 7b/bb; SVR 2001 ALV n° 14 pp. 41-42 consid. 2a; DTA 2003 n° 22 p. 241 consid. 2). 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, qui est l'une des conditions mises au droit à l'indemnité de chômage (cf. art. 8 al. 1 let. b LACI). Or, si un tel contrôle est facilement exécutable s'agissant d'un employé qui perd son travail, ne serait-ce que partiellement, il n'en va pas de même des personnes occupant une fonction dirigeante qui, bien que formellement licenciées, poursuivent une activité pour le compte de la société dans laquelle elles travaillaient. De par leur position particulière, ces personnes peuvent en effet exercer une influence sur la perte de travail qu'elles subissent, ce qui rend justement leur chômage difficilement contrôlable (ATF 123 V 239 consid. 7b/bb; DTA 2003 n° 22 p. 242 consid. 4). C'est la notion matérielle de l'organe dirigeant qui est déterminante car c'est la seule façon de garantir que l'art. 31 al. 3 let. c LACI, qui vise à combattre les abus, remplisse son objectif. En particulier, lorsqu'il s'agit de déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision d'une entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans cette entreprise. On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes (DTA 1997/1996 p. 227).

A/1474/2006 - 9/10 - Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en règle générale, il convient de considérer les personnes qui ont un droit de signature individuel ou dont la participation dans l'entreprise s'élève à 20% ou plus comme personne exerçant une influence sur les décisions de l'employeur (circulaire RHT 01/92 p. 4 n° 16). La seule exception à ce principe reconnue par le TFA concerne les membres de conseils d'administration car ils disposent ex lege (art. 716, 716 b CO) d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Pour les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations peut être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 122 V 273 ; ATFA C 113/03 du 24 mars 2004). Dans ces cas, le TFA a estimé que la perte de travail n'était pas contrôlable car les intéressés avaient un pouvoir réel dans la société et pouvaient chercher à obtenir des indemnités afin de maintenir en vie leur société pendant une période économiquement difficile par des licenciements simulés alors qu'ils n'avaient pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Le TFA a récemment eu l'occasion de préciser que ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence ont pour but de sanctionner mais bien le risque d'abus que représente déjà le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur (DTA 2003 p. 240).

E. 7

En l'espèce, force est de constater que, durant la période litigieuse, la recourante est restée formellement organe de la société qui l'employait et n'a de loin pas coupé tout lien avec l'entreprise puisqu'elle s'est chargée des tâches administratives et s'est efforcée de trouver de nouveaux partenaires pour réactiver la société. Ainsi que le fait remarquer l'intimée, il ne s'agit pas de le lui reprocher mais de constater qu'il y avait donc bien un risque d'abus - lequel suffit selon la jurisprudence, rigoureuse - puisque la société aurait donc pu reprendre une activité. Dans la mesure où la recourante était administratrice et donc membre du conseil d'administration, elle disposait ex lege d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI, de sorte que le droit aux prestations peut être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'elle exerçait (ATF 122 V 273 ; ATFA C 113/03 du 24 mars 2004). Certes, a posteriori, il s'est avéré que la société n'a pas repris son activité durant le laps de temps considéré mais tel aurait pu être le cas. Le risque d'abus existait donc.

E. 8

Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté.

A/1474/2006 - 10/10 -

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