

# **GE\_GERICHTE ATAS/680/2025 vom 12. September 2025**

GE Cour de justice, 2025-09-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_680\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_680_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/680/2025 du 12 septembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATAS/680/2025 del 12 settembre 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 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. 1.2**

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, l'acte de recours est recevable (art. 56ss LPGA et 38 al. 4 let. c LPGA).

### **E. 2**

Le recourant sollicite en premier lieu la suspension de la procédure jusqu'à droit jugé dans la procédure pénale l'opposant à son ancien employeur.

### **E. 2.1**

Aux termes de l'art. 14 al. 1 LPA (applicable par renvoi de l'art. 89A LPA), lorsque le sort d'une procédure administrative dépend de la solution d'une question de nature civile, pénale ou administrative relevant de la compétence d'une autre autorité faisant l'objet d'une procédure pendante devant ladite autorité, la suspension de la procédure administrative peut, le cas échéant, être prononcée jusqu'à droit connu sur ces questions. L'art. 14 al. 1 LPA est une norme potestative et son texte ne prévoit pas la suspension systématique de la procédure chaque fois qu'une autorité civile, pénale ou administrative est parallèlement saisie. La suspension de la procédure ne peut pas être ordonnée chaque fois que la connaissance du jugement ou de la décision d'une autre autorité serait utile à l'autorité saisie, mais seulement lorsque cette connaissance est nécessaire parce que le sort de la procédure en dépend. Une procédure ne saurait dès lors être suspendue sans que l'autorité saisie n'ait examiné les moyens de droit qui justifieraient une solution du litige sans attendre

A/283/2025 - 7/13 - la fin d'une autre procédure. Cette approche est imposée par l'interdiction du déni de justice et l'obligation de respecter le principe de célérité (art. 29 al. 1 Cst.).

### **E. 2.2**

En l'espèce, le recourant a produit deux plaintes pénales déposées devant le Ministère public : la première a été formée le 10 mai 2024 par la société, soit pour elle C\_\_\_\_\_, à l'encontre du recourant pour faux dans les titres et la deuxième, non datée mais complétée le 25 juin 2024, a été formée par le recourant à l'encontre de C\_\_\_\_\_ pour menaces,

contrainte, usure, faux dans les titres et tentative de diminution d'actifs au préjudice des créanciers. Le recourant soutient que la condamnation de son ancien employeur pour menaces lui permettra de démontrer « l'inextricable situation au moment où il aurait dû envoyer une mise en demeure formelle à son ancien employeur ». Il explique n'avoir jamais été négligent dans ses démarches, mais n'avoir pas eu d'autre choix pour éviter des dommages sérieux à lui ou sa famille. Ce n'était qu'en mars 2023 que le SIT l'avait rassuré dans ses droits et fourni l'aide nécessaire pour déposer une mise en demeure formelle, puis une demande en paiement auprès du Tribunal des prud'hommes. Son argumentation ne saurait être suivie. Outre le fait que l'intéressé n'a pas informé la chambre de créances de l'état d'avancement de la procédure pénale, étant rappelé que les plaintes ont été déposées il y a plus d'un an, il n'apparaît pas que la connaissance de l'issue de cette procédure soit nécessaire à la solution du présent litige. En effet, même à supposer que C\_\_\_\_\_ soit condamné pour les faits décrits dans la plainte pénale, cela ne permettrait pas encore d'expliquer l'inaction du recourant entre la fin des rapports de travail, le 17 juin 2022, la mise en demeure du 7 mars 2023 et la demande en paiement du 14 août 2023. Comme on le verra, le recourant a attendu plus de quatre mois, sans démarches concrètes, avant de solliciter un rendez-vous pour recevoir ses fiches de salaire dans la cadre de sa demande de régularisation de permis de séjour. Il a ensuite attendu plus de cinq mois avant d'adresser une mise en demeure formelle à son employeur, puis à nouveau cinq mois avant de déposer une demande en paiement. Or, comme il sera exposé ci-après, s'il n'est pas exclu que le recourant ait eu peur de représailles de la part de son ancien employeur, les éléments au dossier ne permettent pas de justifier de telles périodes d'inaction. Il ne se justifie en conséquence pas de suspendre la présente procédure comme dépendante de l'issue pénale.

### **E. 3**

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'intimée de dénier au recourant le droit à une ICI à la suite de la faillite de son ancien employeur.

#### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 51 al. 1 LACI, les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité lorsqu'une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers

A/283/2025 - 8/13 - lui (let. a), ou lorsque la procédure de faillite n'est 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 lorsqu'ils ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur (let. c). L'art. 74 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 ; intitulé « vraisemblance des créances de salaire ») précise que la caisse – de chômage – n'est autorisée à verser une indemnité en cas d'insolvabilité que lorsque le travailleur rend plausible sa créance de salaire envers l'employeur. Cette disposition consacre une atténuation du degré de la preuve en ce qui concerne le point de savoir si et dans quelle mesure il existe une créance de salaire contre l'employeur insolvable. L'assuré ne doit pas forcément l'établir au degré de la vraisemblance prépondérante. Il suffit qu'il existe des indices qu'une telle créance existe et que l'administration et le juge puissent être convaincus que les faits allégués se sont

vraisemblablement produits, quand bien même on ne peut pas exclure qu'ils soient démentis lors d'un examen successif. En revanche, les autres conditions du droit à la prestation, comme en particulier l'existence d'un rapport de travail portant sur une activité en Suisse ou la survenance d'un cas d'insolvabilité, doivent être établies au degré de la vraisemblance prépondérante (ATF 144 V 427 consid. 3.3 et 4; JEAN MÉTRAL/JULIA LAURENCZY, Le degré de la preuve et l'allègement de son fardeau en droit des assurances sociales, Annales SDRCA 2019, p. 62 et 65; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 15 ad art. 51 LACI).

### **E. 3.2**

Conformément à l'art. 52 al. 1 LACI, l'indemnité 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, du montant maximal visé à l'art. 3 al. 2 LACI. Les allocations dues aux travailleurs font partie intégrante du salaire. La durée de la période couverte par l'indemnité pour insolvabilité est de quatre mois d'un même rapport de travail, indépendamment de la survenance de plusieurs éléments déclencheurs du droit, par exemple un sursis concordataire suivi d'un prononcé de faillite (Message du Conseil fédéral relatif à la modification de la loi sur l'assurance-chômage du 3 septembre 2008, FF 2008 7029 ss, spéc. 7051).

### **E. 3.3**

Selon l'art. 55 LACI, dans la procédure de faillite ou de saisie, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, jusqu'à ce que la caisse l'informe de la subrogation dans ladite procédure. 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 (al. 1). Le travailleur est tenu de rembourser l'indemnité, en dérogation à l'art. 25 al. 1 LPGA, lorsque sa créance de salaire n'est pas admise lors de la faillite ou de la saisie ou n'est pas

A/283/2025 - 9/13 - 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 (al. 2).

L'obligation de diminuer le dommage de l'art. 55 al. 1 LACI est fondée notamment sur l'idée que le comportement de l'assuré durant les rapports de travail, après la résiliation de ceux-ci, avant et après l'apparition du motif de versement de l'indemnité pour insolvabilité, peut influencer directement l'étendue de l'indemnisation (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, 2014, n° 1 ad art. 55 LACI). L'obligation pour l'assuré de réduire le dommage selon l'art. 55 al. 1 LACI s'applique même lorsque le rapport de travail est dissous avant l'ouverture de la procédure de faillite. Dans ce cas de figure, le travailleur qui n'a pas reçu son salaire, en raison de difficultés économiques rencontrées par l'employeur, a l'obligation d'entreprendre à l'encontre de ce dernier les démarches utiles en vue de récupérer sa créance, sous peine de perdre son droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 114 V 56 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_386/2023 du 6 décembre 2023 consid. 3.2 ; 8C\_367/2022 du 7 octobre 2022 consid. 3.2 ; 8C\_814/2021 du 21 avril 2022 consid. 2.2 ; 8C\_408/2020 du 7 octobre 2020 consid. 3). Après la résiliation, l'assuré ne peut pas attendre plusieurs mois avant d'intenter une action judiciaire contre son ex-employeur. Il doit en effet compter avec une éventuelle péjoration de la situation financière de l'employeur et donc avec une augmentation des difficultés, pour l'assurance-chômage, de récupérer les créances issues de la subrogation prévue par l'art. 54

LACI (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_386/2023 précité consid. 3.2 ; 8C\_367/2022 précité consid. 3.2 ; 8C\_749/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.5.3 et les références). Il s'agit d'éviter que l'assuré reste inactif en attendant le prononcé de la faillite de son ex-employeur (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_386/2023 précité consid. 3.2 ; 8C\_367/2022 précité consid. 3.2 ; 8C\_956/2012 du 19 août 2013 consid. 3). Pour qu'il y ait droit à une indemnité pour insolvabilité pour des créances de salaires en souffrance, il est exigé de l'assuré une poursuite systématique et continue des démarches engagées contre l'employeur, qui doivent déboucher sur une des étapes du droit d'exécution forcée exigées par la loi. Les salariés doivent en effet se comporter vis-à-vis de l'employeur comme si l'institution de l'indemnité en cas d'insolvabilité n'existait pas du tout. Cet impératif n'admet aucune inactivité prolongée. La violation de l'obligation de diminuer le dommage implique que l'on puisse reprocher à l'assuré d'avoir commis une faute intentionnelle ou une négligence grave (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_386/2023 précité consid. 3.2 ; 8C\_367/2022 précité consid. 3.2 ; 8C\_814/2021 précité consid. 2.2 ; 8C\_408/2020 précité consid. 3). Un assuré qui sait que son employeur n'est pas en mesure de le rémunérer et qui s'en accommode sans prendre de mesures contraignantes, se contentant de réclamations orales ou écrites qui n'offrent aucune garantie, viole son obligation de diminuer le dommage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 367/01 du 12

A/283/2025 - 10/13 - avril 2002 consid. 2b et 2c ; ATAS/380/2022 du 27 avril 2022 consid. 3.6, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_367/2022 précité). Selon le Tribunal fédéral, de manière générale, l'assuré ne se conforme pas à son obligation de diminuer le dommage lorsqu'il n'a pas obtenu l'exécution du contrat par l'employeur pendant une période de plus de deux à trois mois, sans versement d'un acompte ou d'un paiement partiel, et qu'il ne peut pas tabler sur une amélioration de la situation, et qu'il n'existe pas de raisons objectives justifiant son attente (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_66/2011 du 29 août 2011 consid. 4.2 ; ATAS/380/2022 précité consid. 3.6, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_367/2022 précité). En effet, on peut notamment considérer que, la période maximale couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité étant de quatre mois (art. 52 al. 1 LACI), l'assuré qui omettra de mettre son employeur en demeure de lui verser les arriérés de salaire, voire de lui demander des sûretés, après le troisième mois sans salaire complet prendra le risque de devoir rester auprès de son employeur, sans être payé, durant une période plus longue que celle couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Dès lors, il prendra par la même occasion le risque de ne jamais être désintéressé totalement (cf. Boris RUBIN, op. cit., n° 12 ad art. 55 LACI). En revanche, dans le cas d'un assuré ayant attendu près de six mois pour mettre en demeure son employeur par écrit après des sommations orales, le Tribunal fédéral a nié une violation de l'obligation de diminuer le dommage, dès lors que des pourparlers avaient amené l'employeur à s'acquitter d'une partie des salaires (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 235/04 du 23 décembre 2005 consid. 3.4 et 3.5).

### **E. 3.4**

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 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références ; 130 III 321 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 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

#### **E. 4**

Devant la chambre de céans, le recourant soutient avoir interpellé son ancien employeur durant l'été 2022 afin de réclamer son dû. Lors d'un entretien avec lui en octobre 2022, ce dernier l'avait sérieusement menacé. Compte tenu de la précarité de sa situation, de son jeune âge et de son manque d'expérience, il ne pouvait pas persister, sans aide, contre son ancien employeur. L'intimée estime pour sa part que le recourant a été inactif pendant plus de sept mois, ce qui

A/283/2025 - 11/13 - constitue une violation fautive de son obligation de diminuer le dommage, raison pour laquelle son droit à l'ICI doit lui être dénié. En l'occurrence, conformément aux considérants développés supra, le versement d'une indemnité en cas d'insolvabilité implique que le travailleur ait rendu plausible sa créance de salaire envers l'employeur insolvable, y compris le montant de celle-ci. Dans sa demande en paiement devant le Tribunal des prud'hommes, le recourant a expliqué que, dès le début des relations de travail, son employeur lui avait versé un salaire sur la base d'un taux d'activité de 50%, alors qu'il avait été engagé à un taux de 100%. Pour fonder sa prétention, il a produit un contrat de travail, contenant sa signature ainsi que celle de son employeur, mentionnant un taux d'activité à 100%. Dans son courrier du 9 mars 2023, l'employeur a toutefois contesté avoir engagé le recourant à 100%. Il a également produit un contrat de travail, contenant les deux signatures, mais non daté, prévoyant un taux d'activité de 50%. Il a produit des décomptes d'heures, signés par l'assuré, et correspondant aux heures figurant dans les fiches de salaire. Dans sa plainte pénale, l'assuré a expliqué que ces fiches avaient été signées sous « pression » : il n'avait pas de permis de travail et une charge de famille. Sur la base de ces pièces – contradictoires – la question de savoir si le recourant a rendu sa créance salariale plausible ne trouve pas de réponse évidente. Une procédure pénale est en cours afin d'éclaircir ces éléments. La question peut toutefois demeurer indécise pour les motifs qui suivent. Il ressort des pièces du dossier qu'entre la fin des rapports de travail, le 17 juin 2022, et la mise en demeure du 7 mars 2023, le recourant n'a effectué aucune démarche concrète en vue de recouvrer le montant qu'il estimait dû par la société, soit pendant plus de sept mois. Ainsi que le relève l'intimée, les échanges Whatsapp datés des 11 et 12 juillet 2022 ne suffisent pas à retenir que le recourant aurait procédé à des démarches contraignantes envers son ancien employeur, lui montrant de manière non équivoque et reconnaissable le caractère sérieux de sa prétention de salaire. On ne comprend d'ailleurs pas, sur la base de ces messages – traduits par le recourant – à quelle prétention salariale le recourant fait référence. Il fait certes mention d'un salaire non payé et des difficultés de liquidités de la société. À aucun moment, ne mentionne-t-il que les salaires qui lui avaient été versés depuis septembre 2021 ne correspondaient pas aux heures de travail effectivement réalisées. À suivre le recourant, les salaires auraient été insuffisants depuis le 13 septembre 2021. Or, il ne ressort pas du dossier que le recourant aurait interpellé son employeur sur ce point avant la mise en demeure du

#### **E. 7**

mars 2023. S'ajoute à cela que le dernier message Whatsapp remonte au mois de juillet 2022 et qu'aucune démarche contraignante à l'endroit de son employeur n'a été effectuée jusqu'au 7 mars 2023. Le recourant indique certes avoir rencontré son employeur en

octobre 2022. Il apparaît toutefois, au vu des déclarations du recourant, que la rencontre avait surtout pour but de recevoir des documents utiles

A/283/2025 - 12/13 - à sa demande de permis de séjour. Le recourant explique avoir fait l'objet de « menaces verbales sérieuses » durant cet entretien. Or, outre que cet élément n'est pas établi, une plainte pénale pour menaces ayant été déposée, le recourant ne saurait s'en prévaloir pour justifier son inaction jusqu'au mois de mars 2023. Il lui appartenait en effet de se renseigner sur les démarches nécessaires en vue de recouvrer sa créance. Ni son jeune âge, ni son manque d'expérience ne justifient son inaction durant cinq mois. Il soutient certes avoir eu peur des représailles de la part de son ancien employeur. Or, cet élément ne l'a pas empêché de solliciter l'aide du SIT afin d'engager une procédure au mois de mars 2023. Ce faisant, le recourant est toutefois resté inactif durant une période excédant la durée maximale généralement admise par la jurisprudence du Tribunal fédéral, à savoir trois mois. Par conséquent, le recourant ne pouvait pas rester inactif pendant plus de sept mois jusqu'à la mise en demeure, voire cinq mois si l'on tient compte de l'entretien du mois d'octobre 2022, puis encore cinq mois jusqu'à la demande en paiement, alors que les problèmes financiers de son ancien employeur lui étaient connus à tout le moins depuis juillet 2022, date des échanges Whatsapp produits au dossier, d'où il ressort que son salaire n'avait pas été payé et que la société traversait des problèmes de liquidités. C'est partant à juste titre que l'intimée a nié son droit à l'ICI. 5. Compte tenu de ce qui précède, la décision sur opposition querellée est conforme au droit, de sorte que le recours sera rejeté. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis LPGa a contrario).

A/283/2025 - 13/13 - 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.