

GE_GERICHTE A/1779/2023 vom 8. Oktober 2024

GE Cour de justice, 2024-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1779_2023

FR: GE_GERICHTE A/1779/2023 du 8 octobre 2024

IT: GE_GERICHTE A/1779/2023 del 8 ottobre 2024

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 les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision par laquelle l'intimée a nié le droit aux indemnités de chômage au recourant et a sollicité la restitution des prestations déjà versées, singulièrement sur la question de savoir si le recourant occupait une position assimilable à celle d'un employeur malgré son licenciement formel.

E. 3.1

Dans un récent arrêt 8C_102/2024 du 9 juillet 2024, le Tribunal fédéral a rappelé que d'après la 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. Selon cette disposition, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, notamment, 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. Le Tribunal fédéral a identifié un risque de contournement de la clause d'exclusion de l'art. 31 al. 3 let. c LACI lorsque, dans un contexte économique difficile, ces personnes procèdent à leur propre licenciement et revendiquent l'indemnité de chômage tout en conservant leurs liens avec l'entreprise. Dans une telle configuration, en effet, il est toujours possible pour elles de se faire réengager dans l'entreprise ultérieurement et d'en reprendre les activités dans le cadre de son but social. Ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur; il

suffit qu'une continuité des activités soit possible pour que le droit doive être nié en raison d'un risque de contournement de la loi (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb; arrêts du Tribunal fédéral 8C_108/2021 du 9 juillet 2021 consid. 3; 8C_384/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3.1). Selon la même jurisprudence, la situation est en revanche différente quand le salarié qui se trouve dans une position assimilable à celle de l'employeur quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci. Il en va de même lorsque 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 à une indemnité de chômage. Cette jurisprudence est toutefois stricte. Elle exclut de considérer qu'un assuré a définitivement quitté son ancienne entreprise en raison de la fermeture de celle-ci tant que ladite entreprise n'est pas entrée en liquidation voire, selon les circonstances, pendant la durée de la procédure de liquidation (arrêt 8C_811/2019 du 12 novembre 2020 consid. 3.1.2 et l'arrêt cité). Lorsqu'il s'agit de déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans l'entreprise, étant précisé que 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. Le critère déterminant est celui de la capacité de l'assuré à influencer concrètement et de manière importante les décisions de la société. Il n'est en revanche pas nécessaire d'examiner les circonstances concrètes du cas d'espèce lorsque le pouvoir décisionnel du dirigeant ressort de la loi. Tel est le cas des membres du conseil d'administration d'une SA et des associés d'une Sàrl (cf. art. 716 à 716b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220] et art. 804 ss CO), pour qui le droit aux prestations peut dès lors être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 145 V 200 consid. 4.2; 122 V 270 consid. 3; arrêts du Tribunal fédéral 8C_748/2022 du 21 août 2023 consid. 4.3; 8C_384/2020 précité consid. 3.1 in fine).

E. 4

En l'espèce, le recourant a fondé la société qui l'employait jusqu'à son licenciement et sa demande d'indemnités de chômage. Il en a été l'associé-gérant, avec pouvoir de signature individuelle entre sa fondation en 2009 et le 10 novembre 2020, date de sa radiation du RC. Lorsqu'il a signé un contrat de travail en tant que directeur commercial daté du 1^{er} novembre 2019, il était encore l'associé-gérant de sa propre société, bien que celle-ci avait alors été représentée par C_____ en sa qualité de directeur général. Ce dernier a exposé être un ami du recourant et avoir proposé de reprendre les activités de la société en 2020 parce que son ami souhaitait faire autre chose. La société avait eu des difficultés financières en raison de l'arrêt des pèlerinages durant la pandémie et la reprise de cette activité n'avait pas été couronnée de succès, les pèlerins pouvant désormais se rendre en Arabie saoudite sans passer par des agences de voyage. Le témoin a expliqué être allé rechercher son ami en 2023, alors qu'il pensait que les affaires reprenaient, pour l'engager et pouvoir ainsi bénéficier de son expérience dans le domaine d'activité de la société et l'avoir à nouveau licencié faute de reprise. Le dossier démontre également que le recourant représentait la société au-delà de la radiation de son inscription au RC en particulier vis-à-vis d'un employé licencié et dans le cadre d'une procédure devant les prud'hommes. Les liens que le recourant a maintenu avec la société qu'il a fondée et avec l'ami auquel il a accepté de céder ladite société sans même obtenir le paiement de ses parts sociales, ainsi que son

réengagement en avril 2023 sont suffisants pour considérer que le recourant a toujours conservé une position assimilable à un employeur. La décision entreprise est ainsi conforme à la jurisprudence et doit être confirmée.

E. 5

Pour ces motifs, le recours est rejeté.

E. 6

Pour le surplus, la procédure est gratuite. ***** 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.