

GE_GERICHTE A/227/2016 vom 16. August 2016

GE Cour de justice, 2016-08-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_227_2016

FR: GE_GERICHTE A/227/2016 du 16 août 2016

IT: GE_GERICHTE A/227/2016 del 16 agosto 2016

Erwägungen

E. 2

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à GENÈVE, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître GIROD Philippe recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sis rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant) est né le _____ 1966, est domicilié dans le canton de Genève, est l'époux de Madame B_____ A_____ depuis le 12 janvier 2007. Tous deux ont été organes de C_____ SA dès sa constitution, le 19 décembre 2000, lui comme administrateur président et elle comme administratrice, l'un et l'autre avec signature individuelle. C_____ SA a été affiliée à la Caisse interprofessionnelle AVS de la Fédération des Entreprises Romandes FER CIAM 106.1 (ci-après : FER-CIAM), sous le n° 1_____. ![/endif]>[/if] 2. L'assuré a été affilié personnellement, depuis le 1 er juillet 2004, auprès de la FER-CIAM comme assuré de condition indépendante en tant que conseiller en stratégie et en management d'entreprise, sous le n° 2_____. ![/endif]>[/if] 3. Il a par ailleurs été membre fondateur et est membre du conseil de fondation de la Fondation D_____ dès sa constitution, le 22 septembre 2004. ![/endif]>[/if] 4. L'assuré a été employé auprès de C_____ SA en tant que directeur administratif et de programme de développement personnel du 1 er janvier au 31 décembre 2014, à plein temps, en vertu d'un contrat de travail de durée déterminée conclu le 16 décembre 2013. Le salaire convenu – de CHF 8'000.- par mois, brut, soit CHF 6'594.55 net – lui a été régulièrement et effectivement versé, de janvier à décembre 2014. ![/endif]>[/if] 5. L'assuré a effectué des recherches d'emploi de janvier à avril 2015, et, par contrat signé de sa part le 12 mai 2015, il a été engagé dès le 1 er juin 2015, pour une durée indéterminée auprès de la Fondation E_____ (ci-après : E_____), à plein temps, comme directeur administratif, financier et des ressources humaines, pour un salaire brut mensuel de CHF 6'625.-. ![/endif]>[/if] 6. Il s'est fait radier de sa fonction d'administrateur président de C_____ SA le 12 mai 2015, et a fait radier sa raison individuelle de la FER-CIAM avec effet au 1 er juin 2015. ![/endif]>[/if] 7. Mme B_____ A_____, souhaitant se consacrer à ses enfants et, selon une explication et compte tenu de la conjoncture économique ne permettant plus à C_____ SA d'avoir des salariés, s'est mise en congé sabbatique dès le 1 er juillet 2015 (en principe pour six mois), ne percevant dès lors plus de salaire de cette société. Elle en a informé la FER-CIAM en déclarant que C_____ SA maintenait son statut de membre de ladite caisse « dès cette date sans salarié », ainsi que les assureurs Swica, Groupe Mutuel et Pax, avec lesquels les contrats conclus par C_____ SA ont été suspendus. ![/endif]>[/if] 8. L'assuré a démissionné le 27 août 2015 pour le 3 septembre 2015 de son emploi chez E_____ pendant le temps d'essai. ![/endif]>[/if] 9. Les 2 et 3 septembre 2015, il a effectué une tâche en urgence comme sous-traitant pour C_____ SA, pour laquelle cette dernière – après avoir eu contact avec la FER-CIAM – lui a versé un salaire brut de CHF 1'190.-, soit

CHF 1'095.70 après déduction des cotisations sociales, comme s'il avait été salarié de cette société. !endif]>![if> 10. L'assuré s'est inscrit au chômage dès le 8 septembre 2015, sollicitant le versement d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la CCGC ou l'intimée) dès cette date, en déclarant chercher un emploi comme directeur administratif à plein temps. Il a procédé depuis lors à des recherches d'emploi. !endif]>![if> 11. Par décision du 15 octobre 2015, la CCGC a nié à l'assuré le droit aux indemnités de chômage. Durant le délai-cadre de cotisation, il avait travaillé chez C_____ SA du 1 er janvier au 31 décembre 2014 et les 2 et 3 septembre 2015, ainsi que chez E_____ pendant moins de six mois, du 1 er juin au 3 septembre 2015. Il avait été inscrit au registre du commerce comme administrateur président de C_____ SA avec signature individuelle jusqu'au 12 mai 2015, et son épouse l'avait toujours été comme administratrice et le demeurait seule. Il était l'employé de son épouse ; en tant que conjoint de son employeur, il ne pouvait bénéficier d'indemnité en cas de réduction d'horaire de travail. Pour autant qu'il pût justifier d'une activité soumise à cotisation suffisante par le biais du versement effectif de ses salaires, seule une cessation définitive des activités de C_____ SA, une rupture totale de ses liens avec celle-ci ou l'accomplissement de 6 mois minimum dans une tierce entreprise d'une activité salariée postérieure en qualité de simple employé pourraient lui faire bénéficier d'une indemnité de chômage. !endif]>![if> 12. Le 18 novembre 2015, l'assuré, désormais représenté par un avocat, a formé opposition à l'encontre de cette décision. Il avait dûment justifié la perception effective de son salaire tant auprès de C_____ SA que de E_____. Il avait été l'employé non de son épouse, mais de C_____ SA, dont son épouse était l'administratrice et qui n'avait plus ni activité ni salarié depuis juillet 2015 (sous réserve d'un travail à la tâche accompli par l'assuré les 2 et 3 septembre 2015). Il procédait aux recherches d'emploi de façon soutenue, ce qui démontrait son absence de lien avec son ancien employeur. !endif]>![if> 13. Par décision sur opposition du 4 décembre 2015, la CCGC a rejeté cette opposition et confirmé sa décision du 15 octobre 2015. L'assuré sollicitait le versement d'indemnités de chômage sur la base de l'emploi qu'il avait exercé du 1 er janvier au 31 décembre 2014 auprès de la société dont son épouse était l'administratrice unique avec signature individuelle. La décision de la CCGC ne portait pas sur la période de cotisation réalisée au sein de C_____ SA, mais sur la perte d'emploi à prendre en considération, incontrôlable du fait de sa qualité de conjoint de l'employeur. Ce n'était pas l'abus avéré que la loi et la jurisprudence sanctionnaient, mais le risque d'abus que représentait le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur. Seule une rupture de ses liens avec C_____ SA, notamment par l'exercice d'une activité salariée postérieure d'au moins six mois dans une société tierce en qualité de simple employé, pourrait lui faire bénéficier d'une indemnité de chômage, ce pour autant qu'il puisse justifier à satisfaction au minimum de douze mois de cotisation. Son emploi chez E_____ n'avait pas été égal ou supérieur à six mois. L'assuré conservait de par ses liens maritaux un pouvoir d'exercer une influence sur la perte de travail qu'il subissait. C'était à bon droit que la CCGC lui avait nié le droit aux indemnités de chômage dès le 8 septembre 2015. !endif]>![if> 14. Par acte du 22 janvier 2016, l'assuré a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, en concluant à son annulation et à la reconnaissance de son droit aux indemnités de chômage. La CCGC n'avait pas tenu compte des particularités de son cas. Il n'existait pas de risque d'abus du fait qu'il était le « conjoint de son employeur ». Le contrat dont il avait bénéficié auprès de C_____ SA en 2014 avait été de durée déterminée ; à son issue, il avait procédé à des recherches d'emploi,

démontrant la distance qu'il avait prise avec cet employeur et qui se trouvait confirmée par la radiation de sa qualité d'administrateur et par la signature d'un contrat de travail de durée indéterminée auprès de E_____ dès le 1^{er} juin 2015. C_____ SA n'avait plus d'activité ni de personnel. Ces éléments devaient permettre de ne pas retenir de sa part un comportement visant à éluder la loi. !endif]>![if> 15. Dans sa réponse du 15 février 2016, la CCGC a conclu au rejet du recours. La jurisprudence du Tribunal fédéral avait posé le principe selon lequel, pour les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations pouvait être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exerçaient au sein de la société. Dès lors que l'assuré était le conjoint de l'administratrice unique de C_____ SA et qu'il n'avait pas exercé d'activité soumise à cotisation pendant au moins six mois dans une tierce entreprise, il devait être réputé exercer une position dominante dans ladite société, et donc n'avait pas droit aux indemnités de chômage. Cela s'imposait d'autant plus que l'assuré avait à nouveau été engagé par C_____ SA les 2 et 3 septembre 2015, postérieurement à l'échéance de son contrat de douze mois auprès de cette société. Le but de la réglementation en cause visait à sanctionner le risque d'abus que représentait le versement d'indemnités de chômage à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur, et non l'abus avéré. Dans un tel cas, il était impossible de déterminer si les conditions légales étaient réunies, sauf à procéder à un examen a posteriori de l'ensemble de la situation de l'intéressé. Pour le cas où un droit aux indemnités devait être ouvert, la CCGC attirait l'attention de l'assuré sur le fait que son travail comme bénévole auprès de la Fondation Suisse D_____ pour le Développement Durable ne devait pas déborder sur son aptitude au placement à 100 % ; les heures qu'il avait effectuées à ce titre avant et après son inscription au chômage devraient être déclarées à la CCGC pour examen du droit aux indemnités, de même que toute activité (bénévole ou non), étant précisé que, d'après son extrait de compte individuel de la FER-CIAM, il avait travaillé de façon récurrente auprès de l'État de Genève en même temps qu'il avait été employé par C_____ SA et avait déployé une activité indépendante. Si, à l'avenir, il rompait tous ses liens avec C_____ SA, il faudrait, pour qu'il puisse prétendre à des indemnités de chômage, qu'il remplisse toutes les conditions du droit aux indemnités lors d'une nouvelle inscription au chômage, notamment à la période de cotisation minimum de douze mois. !endif]>![if> 16. Dans une réplique du 15 mars 2016, l'assuré a relevé qu'en réalité, d'après la CCGC, il n'avait pas de solution de rompre ses liens avec C_____ SA pour avoir droit aux indemnités de chômage, sinon en divorçant de son épouse. L'évaluation d'un risque d'abus devait se faire au regard des particularités du dossier. Un refus global du droit aux indemnités d'un assuré au motif d'un risque d'abus hypothétique n'était pas conforme au droit. L'intervention que l'assuré avait effectuée pour C_____ SA les 2 et 3 septembre 2015 avait été faite comme sous-traitant dans une situation d'urgence chez un ancien client de C_____ SA, et c'était à la demande de la FER-CIAM qu'il avait été déclaré comme salarié pour cette intervention. Il était depuis lors sans activité et procédait aux recherches d'emploi requises. L'obligation d'annoncer ses heures de travail bénévole ne lui avait jamais été opposée, alors que la CCGC avait dans son dossier un document attestant que son activité pour la Fondation Suisse D_____ était totalement bénévole ; le temps qu'il consacrait à cette fondation s'était de tout temps déroulé en-dehors des heures de travail (en fin de journée, le week-end, durant les vacances). S'agissant de ses activités pour l'État de Genève, elles étaient connues de la CCGC, et consistaient en son travail de juge prud'homme, soit un travail valant gain accessoire, non assuré. L'assuré persistait dans les conclusions de son recours.

17. Dans une duplique du 21 mars 2016, la CCGC a répété qu'il s'agissait de sanctionner le risque d'abus, et non l'abus avéré. L'activité de juge prud'homme de l'assuré avait été inconnue de la CCGC. 18. Dans des observations du 12 avril 2016, l'assuré a objecté que l'annonce de ses autres activités, bénévoles ou accessoires, ne constituait pas l'objet du litige, tout en ajoutant qu'elle avait bien été faite lors de son inscription au chômage. 19. La cause a été gardée à juger.

EN DROIT 1. a. 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) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, 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 (LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie, étant précisé que le recours est dirigé contre une décision sur opposition rendue en application de la LACI.

b. La procédure devant la chambre de céans est régie par les dispositions de la LPGA et celle du titre IVA (soit les art. 89B à 89I) de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), complétées par les autres dispositions de la LPA en tant que ces articles précités n'y dérogent pas (art. 89A LPA), les dispositions spécifiques que la LACI contient sur la procédure restant réservées (cf. art. 1 al. 1 LACI ; cf.

notamment art. 100 ss LACI). Le présent recours a été interjeté en temps utile (art. 60 al. 1 LPGA), dans le respect des exigences de forme et de contenu prescrites par l'art. 61 let. b LPGA (cf. aussi art. 89B LPA), et par une personne ayant qualité pour recourir (art. 59 LPGA). c. Il est donc recevable. 2. a. L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi, avoir subi une perte de travail à prendre en considération, être domicilié en Suisse, avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS, remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré, être apte au placement et satisfaire aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 LACI). Ces conditions sont cumulatives ; elles doivent toutes être réalisées au moment où l'assuré entend pouvoir bénéficier de l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation (ATF 124 V 215 consid. 2 ; 112 V 220 consid. 2b ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 1 ad art. 8). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02).

b. En l'espèce, si elle a fait mention, dans le cadre du traitement de la demande d'indemnité du recourant comme dans ses écritures, de plusieurs desdites conditions d'octroi de l'indemnité de chômage, il appert que l'intimée a fondé la décision litigieuse sur celle d'une perte de travail à prendre en considération, dont elle a nié la réalisation du fait que, pour le recourant, cette perte d'emploi était incontrôlable compte tenu de sa qualité de conjoint de l'administratrice de son ancien employeur, avec lequel ses liens ne pouvaient être considérés comme rompus, notamment du fait qu'il n'avait pas travaillé dans l'intervalle durant au moins six mois comme salarié d'une entreprise tierce.

3. a. Des indemnités de chômage, prévues par l'art. 7 al. 2 let. a LACI et régies par les art. 8 ss LACI, ne peuvent être allouées qu'en cas de perte d'emploi, contrairement à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, prévue par l'art. 7 al. 2 let. c LACI et régie par les art. 31 ss LACI, dont l'octroi suppose le maintien du rapport de travail quand

bien même la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue. La condition d'une perte de travail à prendre en considération énoncée à l'art. 8 al. 1 let. b LACI pour l'indemnité de chômage fait référence, explicitement, à l'art. 11 LACI, qui est intitulé « Perte de travail à prendre en considération » et a pour but d'établir une distinction entre les pertes de travail de faible importance, non indemnifiables, et celles plus importantes, qui donnent droit à une indemnisation (Boris RUBIN, op. cit., n. 1 ad art. 11). L'art. 11 LACI ne contient pas formellement une disposition excluant le droit à l'indemnité de chômage dans des situations dans lesquelles l'octroi d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est exclu, visées en particulier à l'art. 31 al. 3 let. c LACI, à savoir pour « 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. » b. Le législateur a entendu empêcher le contournement des prescriptions relatives à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, en prévoyant notamment, à l'art. 10 al. 2 bis LACI, que n'est pas réputé partiellement sans emploi celui qui, en raison d'une réduction passagère de l'horaire de travail, n'est pas occupé normalement. Ainsi, dès qu'il existe formellement un licenciement pour le temps chômé, seules les dispositions concernant l'indemnité de chômage s'appliquent, même si la perte de travail pourrait ressembler à une réduction de l'horaire de travail. Les deux situations peuvent cependant être très proches l'une de l'autre. Aussi une application analogique d'une disposition restrictive du régime de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut-elle entrer en considération pour l'indemnité de chômage (Boris RUBIN, op. cit., n. 17 ad art. 10), en vertu de la règle générale, exprimée à l'art. 2 al. 2 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), refusant toute protection à l'abus manifeste d'un droit, autrement dit s'opposant à ce qu'une institution juridique soit utilisée à l'encontre de son but pour réaliser des intérêts que cette institution juridique ne veut pas protéger (ATF 137 V 82 consid. 5.5-5.7 ; 133 II 6 consid. 3.2 ; 122 III 321 consid. 4a ; 121 II 97 consid. 4). Dans l'ATF 123 V 234, le Tribunal fédéral a posé le principe d'une application analogique de l'art. 31 al. 3 let. c LACI précité dans le domaine de l'indemnité de chômage. Ainsi, 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 par une entreprise, il continue à fixer les décisions de l'employeur ou à influencer celles-ci de manière prépondérante (arrêt du Tribunal fédéral 8C_719/2008 du 1er avril 2009 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 32/04 du 23 mai 2005 consid. 3.1). Il en va de même pour leur conjoint occupé dans l'entreprise, ainsi que le prévoit ladite disposition, appliquée par analogie également dans ce cas (arrêts du Tribunal fédéral 8C_74/2011 du 3 juin 2011 consid. 5.1 ; 8C_1032/2010 du 7 mars 2011 consid. 5.1). c. L'application de l'art. 31 al. 3 let. c LACI dans le domaine de l'indemnité de chômage est nécessaire pour prévenir une série d'abus potentiels, dont une perte de travail incontrôlable et, partant, un appel à l'indemnité de chômage abusif (cf., pour d'autres exemples, Boris RUBIN, op. cit., n. 19 ad art. 10, note 13 à la p. 98). Dans la mesure où le dirigeant licencié – ou son conjoint occupé dans l'entreprise, auquel il est assimilé – peut se réengager quand il le souhaite, c'est-à-dire dès qu'il le décide, son chômage ressemble potentiellement à une réduction de l'horaire de travail qui se manifesterait par une suspension d'activité. Certes, le contournement de l'art. 31 al. 3 let. c LACI peut n'être qu'hypothétique, car les personnes licenciées pouvant continuer à fixer les décisions de l'employeur n'entendent pas forcément se réengager (ou se faire réengager par leur conjoint

dirigeant de l'entreprise) Toutefois – ainsi que l'indique Boris RUBIN (op. cit., n. 20 s. ad art. 10) –, le procédé spécifique de vérification des conditions du droit à l'indemnité de chômage impose de nier d'emblée le droit aux personnes en question ; statuer sur le droit à l'indemnité d'un chômeur suppose en effet un pronostic quant à la réalisation de certaines sinon de toutes les conditions prévues par l'art. 8 LACI, au point qu'il est pratiquement impossible de déterminer à ce moment-là si un contournement visé par la disposition précitée est en voie d'être réalisé, tant que l'intéressé (ou son conjoint) maintient des liens avec sa société. C'est pourquoi la jurisprudence retient que le seul risque d'abus suffit pour que le droit à l'indemnité de chômage soit nié d'emblée, autrement dit n'exige pas que le risque considéré soit avéré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_587/2012 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 172/04 du 5 janvier 2005 consid. 2.1 ; C 141/03 du 9 décembre 2003 consid. 4). d. Dans l'hypothèse où le chômeur occupe lui-même une position décisionnelle dans l'entreprise, il faut distinguer deux situations : lorsqu'il occupe une telle position du fait qu'il est membre du conseil d'administration ou d'un autre organe supérieur de direction de l'entreprise, il n'y a pas même lieu d'examiner la situation au regard des circonstances concrètes du cas, car il est alors réputé ex lege disposer d'un pouvoir déterminant au sein de cette dernière au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI, appliqué par analogie à l'indemnité de chômage (ATF 122 V 270 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_171/2012 du 11 avril 2013 consid. 6.2 ; 8C_776/2011 du 14 novembre 2012 consid. 3.3 ; 8C_515/2007 du 8 avril 2008) ; en revanche, lorsqu'il n'est pas formellement membre d'un organe supérieur de direction de l'entreprise, mais peut engager cette dernière, il s'impose de vérifier s'il a matériellement qualité d'organe dirigeant, compte tenu du pouvoir de décision dont il jouit effectivement, en fonction de la structure interne de l'entreprise, le seul fait qu'il soit autorisé à représenter cette dernière par sa signature et inscrit au registre du commerce n'étant pas en soi suffisant pour l'exclure du droit à l'indemnité de chômage (ATF 120 V 521 consid. 3 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 24 ss ad art. 10 ; Bulletin LACI/IC B 17 ss ; Bulletin LACI/RHT B 37 ss). Les mêmes règles s'appliquent dans la situation du conjoint d'une personne occupant une position assimilable à celle d'un employeur. Il faut cependant, pour que le droit à l'indemnité de chômage soit nié, que le chômeur ait été employé par l'entreprise de son conjoint et que ce dernier reste lié à ladite entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 8C_231/2012 du 16 août 2012 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 24 ss ad art. 10). e. Il n'y a plus de parallélisme de la perte de travail avec une réduction de l'horaire de travail – et partant plus d'application analogique possible de l'art. 31 al. 3 let. c LACI à l'indemnité de chômage – lorsque la personne qui occupe une position assimilable à celle d'un employeur quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de cette dernière ou rompt définitivement tout lien avec l'entreprise qui continue d'exister (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb). Un risque d'abus subsiste lorsque l'activité de l'entreprise est simplement « mise en veilleuse » ou en voie d'être mise en faillite, une reprise des activités restant possible dans ces éventualités (Boris RUBIN, op. cit., n. 29 ss ad art. 10). Il est également admis que les assurés occupant une position assimilable à celle d'un employeur et leur conjoint ont droit à l'indemnité de chômage s'ils se retrouvent au chômage après avoir été salariés d'une entreprise tierce (dans laquelle ils n'ont pas eu le statut de dirigeant), à la condition toutefois qu'ils l'aient été durant au moins six mois (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 171/03 du 31 mars 2004 consid. 2.3.2). Lorsqu'une telle durée d'emploi comme salarié sans position dirigeante dans une entreprise tierce a été atteinte, il faut admettre que le rapport de travail ouvrant le droit au chômage n'a pas constitué un masque à une réduction de l'horaire de travail (Boris RUBIN, op. cit., n. 35 ad

art. 10). 4. a. En l'espèce, le recourant a été lui-même administrateur président de la société dans laquelle il a été engagé pour une durée déterminée, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, et il l'est resté jusqu'au 12 mai 2015, soit jusqu'à la signature de son contrat d'engagement comme salarié chez un employeur tiers. Il ne fait pas de doute que le recourant n'aurait pas eu droit à l'indemnité de chômage s'il l'avait sollicitée avant cette date-ci, dès lors qu'il était jusque-là réputé ex lege occuper une position décisionnelle au sein de cette société ; en étant sans doute conscient, il ne s'est d'ailleurs pas inscrit au chômage à l'issue de son contrat de durée déterminée au sein de sa société. [endif]>![if> La question reste ouverte – et peut le rester – de savoir si le recourant n'a pas conservé une position décisionnelle au sein de ladite société, faisant obstacle à l'octroi de l'indemnité de chômage, après la cessation de ses fonctions officielles d'administrateur président de cette société, donc au-delà du 12 mai 2015, à tout le moins jusqu'au moment de son inscription au chômage le 8 septembre 2015 (voire encore actuellement), compte tenu de sa (probable) participation financière à ladite société, en particulier de la part qu'il détient de son capital social (Boris RUBIN, op. cit., n. 26 ad art. 10). b. Le recourant a conservé la possibilité d'influencer considérablement les décisions de ladite société du fait que cette dernière est restée dirigée par son épouse, qui en était et en est restée administratrice unique. Or, l'art. 31 al. 3 let. c in fine LACI – comme d'ailleurs la let. b de cette disposition – assimile la situation du conjoint du dirigeant de l'entreprise à celle de ce dernier en tant qu'il est occupé dans l'entreprise. À ce titre d'administratrice de ladite société, l'épouse du recourant est réputée ex lege en être restée la dirigeante, position qui exclut d'emblée non seulement son propre droit à l'indemnité de chômage, mais aussi, en principe, celui de son époux (le recourant). L'épouse du recourant a certes pris un congé sabbatique dès le 1^{er} juillet 2015, selon les explications fournies parce qu'elle souhaitait se consacrer à ses enfants et que la conjoncture économique ne permettait plus à C_____ SA d'avoir des salariés. Elle n'en est pas moins restée – et l'a souhaité explicitement – administratrice unique de la société considérée, qui est restée affiliée à sa caisse de compensation (dès cette date sans salarié) et qui a conservé ses contrats avec ses assurances (simplement suspendus). Le congé sabbatique qu'elle a pris devait durer seulement six mois. Quand bien même ladite société a réduit considérablement, voire cessé ses activités durant le second semestre de l'année 2015, elle n'a jamais été mise qu'en « veilleuse », dans la perspective d'une reprise d'activités. Il n'y a pas eu fermeture définitive de l'entreprise. En constitue un indice supplémentaire le fait qu'au début du mois de septembre 2015, alors que cette dernière était censée ne plus déployer d'activité, ses services ont été sollicités par un de ses anciens clients, pour lequel elle a fourni des prestations, de surcroît sur décision de l'épouse du recourant (sinon probablement la décision conjointe du recourant et de son épouse), étant ajouté que c'est l'épouse du recourant qui a entrepris des démarches auprès de la caisse de compensation à propos de la rémunération du recourant pour lesdites prestations. c. Il ne saurait non plus être retenu que le recourant a démontré avoir pris toute distance par rapport à l'entreprise considérée, son ancien employeur sur les décisions duquel il a conservé, directement puis par l'intermédiaire de son épouse, une possibilité d'influence considérable, du fait qu'entre le moment où il n'en a plus été le salarié (dès le 1^{er} janvier 2015) et celui où il s'est inscrit au chômage (le 8 septembre 2015), il a été engagé comme simple salarié chez un employeur tiers. En effet, cet emploi n'a duré que les trois mois du temps d'essai, donc moins de six mois. d. En conclusion, il s'impose de retenir que les conditions d'une application analogique de l'art. 31 al. 3 let. c LACI dans le domaine de l'indemnité de chômage étaient remplies, au demeurant d'autant plus que c'est le recourant qui a mis fin à

cet emploi. Un parallélisme avec une situation de réduction de l'horaire de travail, appelant l'application directe de la disposition précitée, devait être admis (Boris RUBIN, op. cit., n. 22 ad art. 10). 5. Le recours doit être rejeté. 6. La procédure est gratuite, le recourant n'ayant pas agi de manière téméraire ni témoigné de légèreté (art. 61 let. a LPGA). Vu l'issue donnée au recours, aucune indemnité de procédure ne doit être allouée (art. 61 let. g LPGA). * * * * * 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.