

GE_GERICHTE A/3079/2024 vom 20. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3079_2024

FR: GE_GERICHTE A/3079/2024 du 20 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE A/3079/2024 del 20 gennaio 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

À teneur de l'art. 1 al. 1 LACI, les dispositions de la LPGA s'appliquent à la LACI, à moins que la loi n'y déroge expressément.

E. 1.3

Interjeté dans la forme (art. 61 let. b LPGA, applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI) et le délai de trente jours (art. 60 al. 1 et 38 al. 4 let. b LPGA ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]) prévus par la loi, le recours est recevable.

E. 2

Le litige porte sur le droit de la recourante à l'indemnité de chômage à la suite de sa perte d'emploi auprès de la société à responsabilité limitée dont son conjoint est l'associé-gérant avec signature individuelle.

E. 3.1

En vertu de l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 218 consid. 2).

E. 3.2

Aux termes de l'art. 10 LACI, est réputé sans emploi celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et qui cherche à exercer une activité à plein temps (al. 1). Est réputé partiellement sans emploi celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et cherche à n'exercer qu'une activité à temps partiel, ou occupe un emploi à temps partiel et cherche à le remplacer par une activité à plein temps ou à le compléter par une autre activité à temps partiel (al. 2).

Seul celui qui cherche du travail qui est inscrit aux fins d'être placé est réputé sans emploi ou partiellement sans emploi (al. 3).

E. 3.3

Selon l'art. 31 al. 3 LACI, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail : 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 (let. a) ; le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci (let. b) ; 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 de l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise (let. c LACI). Le Tribunal fédéral a jugé que les exclusions de l'art. 31 al. 3 LACI s'appliquent par analogie à l'octroi de l'indemnité de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b). 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. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_384/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3.1). Bien que cette jurisprudence puisse paraître très sévère, il y a lieu de garder à l'esprit que l'assurance-chômage n'a pas pour vocation à indemniser la perte ou les fluctuations de gain liées à une activité indépendante mais uniquement la perte de travail, déterminable et contrôlable, du travailleur ayant un simple statut de salarié qui, à la différence de celui occupant une position décisionnelle, n'a pas le pouvoir d'influencer la perte de travail qu'il subit et pour laquelle il demande l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.1). Lorsque l'administration statue pour la première fois sur le droit à l'indemnité d'un chômeur, elle émet un pronostic quant à la réalisation des conditions prévues par l'art. 8 LACI. Aussi longtemps qu'une personne occupant une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, non seulement la perte de travail qu'elle subit est incontrôlable mais la possibilité subsiste qu'elle décide d'en poursuivre le but social. Dans un tel cas de figure, il est donc impossible de déterminer si les conditions légales sont réunies sauf à procéder à un examen a posteriori de l'ensemble de la situation de l'intéressé, ce qui est contraire au principe selon lequel cet examen a lieu au moment où il est statué sur les droits de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral C 163/04 du 29 août 2005 consid.2.2 et les références).

E. 3.4

La situation est en revanche différente quand le salarié, se trouvant dans une position assimilable à celle de l'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 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 des indemnités de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2018 du 30 septembre 2019 consid. 3). 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. On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. La seule exception à ce principe concerne les membres des conseils d'administration car ils disposent ex lege (art. 716 à 716b 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 dès lors être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 122 V 270 consid. 3). Il en va de même, dans une société à responsabilité limitée, des associés, respectivement des associés-gérants lorsqu'il en a été désigné, lesquels occupent collectivement une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (arrêt du Tribunal fédéral 8C_515/2007 du 8 avril 2008 consid. 2.2 et les références). Le Tribunal fédéral a également étendu ce principe aux membres de la direction d'une association. L'art. 69 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC -RS 210) dispose en effet que la direction a le droit et le devoir de gérer les affaires de l'association et de la représenter en conformité des statuts. En vertu de cette disposition, la direction assume la gestion des affaires de l'association, dans la mesure où un autre organe, comme l'assemblée générale (cf. art. 65 al. 1 CC), n'en a pas la compétence. À ce titre, la direction de l'association occupe donc une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (art. 716 à 716b CO), en ce sens que les membres de la direction disposent ex lege du pouvoir de fixer les décisions que l'association est amenée à prendre comme employeur ou, à tout le moins, de les influencer considérablement au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Aussi, leur droit à l'indemnité de chômage peut-il être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de l'association (arrêt du Tribunal fédéral 8C_515/2007 du 8 avril 2008 consid. 3.2 et la référence ; voir également l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_537/2019 du 22 octobre 2020 consid. 3.3.3 et 6.2). Lorsque le salarié est membre d'un conseil d'administration ou associé d'une société à responsabilité limitée, l'inscription au registre du commerce constitue en règle générale le critère de délimitation décisif. La radiation de l'inscription permet d'admettre sans équivoque que l'assuré a quitté la société. Autrement, en effet, la possibilité demeure que celui-ci réactive l'entreprise et se fasse réengager (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1016/2012 du 19 août 2013 consid. 4.3).

E. 3.5

Le conjoint de la personne qui occupe, dans une entreprise, une position assimilable à celle d'un employeur, n'a pas non plus droit à l'indemnité de chômage lorsque, bien que licencié par ladite entreprise, il conserve des liens avec celle-ci au travers de sa situation de conjoint d'un dirigeant de l'entreprise. Pour que le motif d'exclusion s'applique, il faut, par analogie avec les situations visées à l'art. 31 al. 3 let. c LACI, que le conjoint licencié ait été employé par l'entreprise précitée, à savoir celle dirigée par son conjoint. La possibilité facilitée de réengager le conjoint licencié fait apparaître son chômage comme une réduction de l'horaire de travail potentielle. Il se justifie par conséquent d'appliquer à cette situation de chômage les mêmes règles restrictives qu'en cas de réduction de l'horaire de travail (Boris RUBIN, Droit à l'indemnité de chômage des personnes occupant une position assimilable à celle d'un

employeur, in DTA 2013 1, p. 6). Selon la jurisprudence, il est justifié de refuser le droit à l'indemnité de chômage au conjoint concerné jusqu'au prononcé du divorce, indépendamment du point de savoir si et depuis combien de temps les conjoints vivent séparés de fait ou de droit ou si des mesures de protection de l'union conjugale ont été ordonnées par un juge, au vu du risque d'abus, eu égard à leurs intérêts économiques (ATF 142 V 263 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.2). Cette jurisprudence n'est pas limitée à des sociétés de capitaux mais s'applique aussi aux associations, peu importe qu'elles poursuivent une activité à but non lucratif ou commerciale, ainsi qu'aux entreprises individuelles (arrêt du Tribunal fédéral 8C_102/2018 du 21 mars 2018 consid. 6.1 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 27 ad art. 10 et les références citées). En cas de continuation du mariage, le droit à une indemnité de chômage ne peut pas prendre naissance, en raison d'un risque de contournement de la loi, même lorsque la volonté de divorcer des conjoints vivant séparés depuis longtemps apparaît absolument déterminée (ATF 142 V 263 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.2). Après la perte d'une activité salariée exercée pendant au moins six mois dans une entreprise tierce, les assurés ayant le statut de quasi-employeur et leurs conjoints doivent se voir reconnaître le droit à l'indemnité de chômage, même si le statut de quasi-employeur perdure dans la première entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 8C_87/2023 du 14 septembre 2023 consid. 2.2 et les références). 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'était pas destiné à masquer une réduction de l'horaire de travail (Boris RUBIN, op. cit. , 2014, n. 35 ad art. 10). La directive LACI IC du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) prévoit en outre que le droit à l'indemnité de chômage existe aussi lorsque la personne qui a quitté l'entreprise, que son conjoint continue de diriger, a acquis une période minimale de cotisation de douze mois hors de celle-ci (ch. B31, état au 1 er janvier 2024).

E. 4.1

En l'espèce, la recourante est d'avis que la date de la rupture de ses liens avec l'entreprise de son conjoint devrait coïncider avec la date de sa démission, et non avec celle de son divorce à venir, comme l'a retenu l'intimée. À l'appui de ce grief, la recourante fait valoir que sa démission a été causée par la relation toxique qu'elle entretenait avec son époux, comme en témoignent les différents rapports médicaux qu'elle a annexés à ses écritures. En vue de s'affranchir de l'emprise de son conjoint, la recourante a également introduit une requête unilatérale en divorce. Elle soutient ainsi avoir perdu sa qualité de conjointe de l'employeur dès sa démission. La recourante indique également, en se référant à plusieurs jurisprudences, que le droit à l'indemnité de chômage a été reconnu à des assurés liés par un lien conjugal ou de proche parenté à leur ancien employeur. Selon elle, la négation du droit à l'indemnité de chômage du conjoint d'un employeur jusqu'au jugement de divorce n'est pas une règle absolue lorsque l'examen des circonstances concrètes du cas d'espèce permet d'écarter tout abus potentiel.

E. 4.2

L'intimée estime quant à elle que la recourante est la conjointe de son ancien employeur et qu'elle n'a pas accompli une période minimale de cotisation de six mois après son départ de l'entreprise de son conjoint, ni cotisé durant douze mois hors de l'entreprise conjugale. D'après elle, les circonstances particulières du cas d'espèce ne peuvent pas permettre à la

recourante d'être exemptée de l'application analogique de l'art. 31 al. 3 let. c LACI, compte tenu de la jurisprudence du Tribunal fédéral en la matière.

E. 4.3

En l'occurrence, il est établi que la recourante a été employée en qualité de secrétaire par la société C_____ du mois de décembre 2004 au 30 avril 2024. L'intimée ne prétend pas que la recourante occupait une position assimilable à celle d'un employeur au sein de la société de son époux et ne lui a d'ailleurs pas dénié le droit à l'indemnité de chômage pour cette raison-là. En effet, l'intimée considère que la recourante ne peut pas être mise au bénéfice de l'indemnité de chômage en raison de sa qualité de conjointe de son ancien employeur, par application analogique de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. À cet égard, il ressort du dossier de la cause que la recourante a été employée, durant son délai-cadre de cotisation, par une société à responsabilité limitée dont l'un des deux associés-gérants avec signature individuelle est son époux. Bien que la recourante ait démissionné avec effet au 30 avril 2024, elle conserve des liens avec la société de son époux en raison de sa qualité de conjointe d'une personne disposant ex lege d'une influence prépondérante sur la société. Dans la mesure où la société de son conjoint poursuit son activité et que celui-ci y détient toujours la place d'associé-gérant, la recourante conserve la possibilité théorique d'y être réengagée. Partant, l'intimée a retenu à raison qu'elle revêtait la qualité de conjointe de son ancien employeur et que l'art. 31 al. 3 let. c LACI devait lui être appliqué par analogie.

E. 4.4

Il convient encore de déterminer si, comme le soutient la recourante, les circonstances dans lesquelles sa démission est intervenue justifient que l'art. 31 al. 3 let. c LACI ne lui soit pas appliqué. La recourante invoque deux arrêts de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal fribourgeois, dans lesquels celle-ci aurait accordé l'indemnité de chômage à des assurés liés à leur ancien employeur par un lien conjugal ou de proche parenté (arrêts de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal fribourgeois 605 2019 300 du 27 août 2020 ; 605 2019 241 du 16 juillet 2020). Dans ces deux situations dont la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal fribourgeois a eu à connaître, l'assurance-chômage avait considéré qu'un risque d'abus existait compte tenu du lien familial qui liait l'assuré à son ancien employeur. La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal fribourgeois a toutefois estimé que l'assurance-chômage n'avait pas procédé à un examen des circonstances concrètes permettant de retenir que l'assuré avait conservé un pouvoir d'influence sur son ancien employeur, de sorte que le droit à l'indemnité de chômage ne pouvait pas leur être refusé pour ce motif (TC FR 605 2019 300, consid. 4.2.2 à 4.2.4 ; TC FR 605 2019 241, consid. 4.3 et 4.4). Contrairement à ce qu'indique la recourante, les deux arrêts précités ne concernent pas une situation dans laquelle le lien familial unissant l'assuré à l'ancien employeur était de nature conjugale. Dans le premier cas, le père et la sœur de l'assuré occupaient une position assimilable à celle d'un employeur au sein de la société qui l'avait employé, tandis que dans le second, l'assuré était le fils de son ancien employeur (TC FR 605 2019 300, consid. A ; TC FR 605 2019 241, consid. A) Les situations visées par les deux arrêts susmentionnés diffèrent ainsi sensiblement du cas d'espèce, dès lors que la recourante est la conjointe de son ancien employeur. À cet égard, le Tribunal fédéral a récemment précisé que l'art. 31 al. 3 let. c LACI, dans la mesure où il ne fait aucune mention de la parenté de l'employeur en dehors de son conjoint, ne constitue pas une base légale suffisante permettant de dénier automatiquement le droit à l'indemnité de chômage à d'autres membres de sa famille (arrêt du Tribunal fédéral 8C_230/2024 du 21 octobre 2024

consid. 6.3.3). Par conséquent, c'est à bon droit que la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal fribourgeois a reproché à l'assurance-chômage de ne pas avoir tenu compte des circonstances concrètes afin de déterminer si des assurés, qui n'étaient pas les conjoints de leurs anciens employeurs, exerçaient encore une influence sur ces derniers. A contrario, la jurisprudence constante du Tribunal fédéral se montre beaucoup plus restrictive vis-à-vis d'un assuré conjoint de son ancien employeur et lui refuse le droit à l'indemnité de chômage jusqu'au prononcé du divorce, indépendamment du point de savoir si et depuis combien de temps les conjoints vivent séparés de fait ou de droit ou si des mesures de protection de l'union conjugale ont été ordonnées par un juge, au vu du risque d'abus, eu égard à leurs intérêts économiques (ATF 142 V 263 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.2). La recourante, qui est la conjointe de son ancien employeur, ne peut donc pas se prévaloir des jurisprudences cantonales fribourgeoises susmentionnées pour en déduire qu'un droit à l'indemnité de chômage devrait lui être reconnu.

E. 4.5

La recourante fait encore valoir que les circonstances de fait à la base l'arrêt de principe ATF 142 V 263 ne permettaient pas d'exclure un risque d'abus. En outre, elle se réfère à l'arrêt ATAS/611/2017 rendu par la chambre de céans en date du 30 juin 2017 pour en conclure que la négation du droit à l'indemnité de chômage du conjoint d'un employeur jusqu'au jugement de divorce ne constitue pas une règle absolue, notamment lorsque l'examen des circonstances concrètes permet d'écarter tout potentiel abus. Dans l'arrêt de principe ATF 142 V 263, le Tribunal fédéral a estimé, comme il l'a été rappelé ci-avant, qu'il est justifié de refuser le droit à l'indemnité de chômage à l'assuré conjoint de son ancien employeur jusqu'au prononcé du divorce, indépendamment du point de savoir si et depuis combien de temps les conjoints vivent séparés de fait ou de droit ou si des mesures de protection de l'union conjugale ont été ordonnées par un juge, au vu du risque d'abus, eu égard à leurs intérêts économiques. Quant à l' ATAS/611/2017, la chambre de céans avait reconnu, dans cet arrêt, le droit de l'assurée à l'indemnité de chômage alors que son époux occupait encore une position assimilable à celle d'un employeur au sein de la société qui l'employait précédemment, en tenant compte des circonstances tout à fait particulières du cas d'espèce. L'époux de l'assurée avait en effet été incarcéré en raison des violences qu'il avait perpétrées à son encontre et celle-ci avait dû se réfugier, avec ses enfants, dans plusieurs structures d'accueil. Dans ce contexte, une interdiction d'approcher l'assurée et leurs enfants avait été prononcée à l'encontre de son époux, de sorte que la chambre de céans avait estimé qu'à compter de l'incarcération de l'époux de l'assurée, le droit de cette dernière à l'indemnité de chômage ne pouvait pas être nié en raison de sa qualité de conjointe de son ancien employeur (ATAS/611/2017 consid. 14). La recourante perd toutefois de vue que le Tribunal fédéral, saisi d'un recours à l'encontre de l'arrêt précité, a estimé que la portée de l'ATF 142 V 263 ne saurait être restreinte à la situation spécifique qui en était à l'origine. La probabilité d'une reprise de la vie commune des époux ne constituait pas un élément déterminant, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'examiner la possibilité d'une réconciliation, malgré les circonstances exceptionnelles que constituaient la mesure d'éloignement et la détention de l'époux de l'assurée. Le Tribunal fédéral a ainsi admis le recours de la caisse sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.2). Compte tenu de ce qui précède, la recourante ne peut pas se voir reconnaître le droit à l'indemnité de chômage tant que son divorce n'est pas prononcé, ce malgré les faits qu'elle relate en vue d'expliquer que ses liens avec son époux et sa

société de son ancien employeur sont irrémédiablement rompus. Pour le surplus, la recourante ne prétend pas avoir accompli une période minimale de cotisation de six mois après son départ de l'entreprise de son conjoint, ni cotisé durant douze mois hors de l'entreprise conjugale, de sorte que l'art. 31 al. 3 let. c LACI lui est applicable par analogie. Par conséquent, c'est à bon droit que l'intimée a nié le droit à l'indemnité de chômage de la recourante dans la décision litigieuse.

E. 5

Le recours sera donc rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f bis a contrario LPG). 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.