

GE_GERICHTE A/4322/2019 vom 24. Februar 2020

GE Cour de justice, 2020-02-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4322_2019

FR: GE_GERICHTE A/4322/2019 du 24 février 2020

IT: GE_GERICHTE A/4322/2019 del 24 febbraio 2020

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à POULE LES ECHARMEAUX, France recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Le 24 mai 2019, Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré, l'intéressé ou le recourant), né le _____ 1979, marié, domicilié en France voisine, salarié de l'entreprise B_____ SA en liquidation à Carouge (ci-après: l'employeur), a déposé une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité (ci-après: l'indemnité ICI) auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la CCGC, la caisse ou l'intimée), par suite de la faillite de son employeur, prononcée par jugement du Tribunal de première instance de Genève le 7 mars 2019. La formule déposée était remplie de façon très incomplète. Elle ne mentionnait en particulier pas la durée des rapports de travail, le dernier jour de travail effectué, la date à laquelle l'assuré avait reçu le dernier salaire, l'intéressé mentionnant simplement « envoyé ce jour CHF 12'000.- (correspondant à la copie de sa production de créances salariales auprès de l'office des faillites du 20 mai 2019 pour un tel montant représentant le salaire des 4 derniers mois). On relèvera en effet que le salaire mensuel brut indiqué par l'intéressé est de CHF 3000.-. 2. Par courrier du 24 mai 2019, la CCGC a accusé réception de cette demande, précisant à l'assuré qu'afin de pouvoir traiter son dossier, elle l'invitait à compléter la demande d'indemnité ICI annexée (retour de la formule déposée, portant des marques fluorescentes à l'endroit des rubriques à compléter). Une liste de documents et renseignements à produire pour la constitution du dossier ICI étaient jointe à ce courrier. Lorsqu'il aurait réuni tous ces documents, il était invité à les adresser à la caisse, par courrier. 3. Le 17 juin 2019, l'assuré a ré-adressé à la CCGC la formule de demande d'ICI : à la question de savoir jusqu'à quelle date le salaire avait été reçu, il a mentionné « uniquement septembre 2017 »; à la question de savoir si, dans la période de la créance de salaires en suspens, il avait été empêché de travailler en raison de vacances, maladie, accident, maternité, service militaire service civil ou protection civile ou en raison de réduction de l'horaire de travail ou d'intempéries ou pour d'autres motifs, il a indiqué : « je n'ai plus les documents ». Pour le surplus il n'a pas rempli les rubriques incomplètes lors de sa demande du 24 mai 2019. Il a produit en revanche une formule d'« attestation de l'employeur internationale », signée par ce dernier (soit pour B_____ SA, M. C_____, administrateur avec signature individuelle) le 11 mai 2018, selon laquelle l'employé avait été engagé oralement le 1 er février 2017 pour une durée indéterminée, en qualité de chargé d'affaires; les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur le 8 mars 2018 pour l'échéance du 30 avril 2018, en raison de difficultés financières de la société. Le dernier jour de travail effectué était le 30 avril 2018, le salaire ayant été versé jusqu'au 30 septembre 2017. À noter que sous la rubrique « salaire mensuel moyen brut soumis aux cotisations AVS durant les derniers 6 mois du rapport de travail », l'employeur a indiqué le montant de CHF 3'500.- par mois (Ndr. CHF 3'000.- selon la formule de

demande d'indemnité et le montant de la production auprès de l'office des faillites établies par l'intéressé). Il était mentionné sous la rubrique « absences non payées au cours du rapport de travail » : accident du 16 novembre 2017 au 6 mars 2018. Il produisait en outre une formule de subrogation (dans le cadre de la faillite de l'employeur) aux termes de laquelle il donnait l'autorisation de prélever sur le salaire qui lui était dû, les sommes versées par la CCGC relatives à l'indemnité ICI et prenait l'engagement de produire auprès de l'office des poursuites et faillite la créance de salaire; document signé le 6 juin 2019.

4. Par décision du 19 juin 2019, la CCGC a refusé la demande d'indemnité ICI reçue les 24 mai et 17 juin 2019. Il ressortait du dossier que l'employeur avait fait faillite le 7 mars 2019, que l'assuré avait travaillé pour ce dernier du 1^{er} février 2017 au 30 avril 2018, son dernier jour effectif de travail ayant été le 30 avril 2018, son dernier salaire perçu étant celui du mois de septembre 2017. Il avait effectivement produit à l'office des faillites le 9 mai 2019 une créance au montant brut de CHF 12'000.-, toutefois le dossier ne faisait mention d'aucune démarche de sa part, propre à obtenir la créance susmentionnée depuis le 1^{er} octobre 2017, date à laquelle il n'avait plus touché de salaire jusqu'à la date de la faillite, soit pendant plus de sept mois. Selon l'art. 55 al.1 de 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), l'assuré doit faire les démarches nécessaires pour sauvegarder ses prétentions (par exemple sommation, réquisition de poursuite, actions en paiement du salaire, démarches auprès des prud'hommes).

5. Par courrier du 9 juillet 2019, reçu le 22 juillet, l'assuré a formé opposition à la décision susmentionnée. Il concluait implicitement à l'annulation de la décision entreprise, et à la reconsidération de son dossier. Il confirmait avoir entrepris les démarches nécessaires pour recouvrer ses salaires non payés. Il ne savait pas vers qui s'orienter, aussi s'était-il approché du syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (ci-après : le SIT). Il avait entrepris les démarches possibles grâce à leur aide (notamment de Madame D____), sans retour positif, son employeur n'ayant pas jugé utile de donner une quelconque suite.

6. S'en est suivi un échange de courriels entre le service juridique de la caisse et l'assuré, parmi lesquels un courriel du 29 août 2019 du service juridique de la CCGC priant l'assuré d'inviter le SIT à lui communiquer toutes pièces prouvant les démarches nécessaires entreprises à l'encontre de l'ex-employeur.

7. Par courriel du 2 septembre 2019, l'assuré a adressé au service juridique « quelques éléments attestant nos échanges avec le SIT sachant que B_____ ne donnait aucune réponse ». Il avait échangé à de multiples reprises avec Mme D_____ et l'avait rencontrée pour tenter de trouver une solution, mais ils n'avaient aucune réponse de l'employeur. En substance, l'assuré a produit la copie de divers courriels échangés avec le SIT entre le 13 février et le 27 juillet 2018. Il en ressort ce qui suit : - Mi-février 2018, il est question de fixer un rendez-vous au syndicat pour faire le point avant d'aller de l'avant, et des documents qu'il devrait apporter au SIT ; - À fin mars 2018 (27 et 29 mars), l'assuré s'excuse de son retour tardif. S'agissant de « B_____ », l'assuré estime qu'il conviendrait de fixer un nouvel entretien avec Mme D_____, et il précise qu'il n'aurait pas encore « donné sa démission ». Selon lui, il semble compliqué de pouvoir prétendre au chômage sans avoir de documents de l'employeur, qui ne lui en donne aucun. Il « prendrait » la cotisation du SIT, comme précisé. Mme D_____ l'invite à passer dans l'une des permanences du SIT pendant la semaine du 16 au 20 avril, sinon de fixer un rendez-vous ultérieurement ; - En mai 2018 (18 au 21 mai), l'assuré indique à son interlocutrice être juste financièrement; il est compliqué pour lui de venir en Suisse. Il a entre-temps adressé un mail « un peu clair » à M. C_____ ; ce dernier lui a envoyé deux documents dont

il ne sait quoi faire ; il demande à son interlocutrice si elle peut gérer cela. Mme D____ lui répond qu'afin d'établir la formule U1 (destinée à Pôle emploi) elle aurait besoin de sa pièce d'identité. Elle l'invitait à vérifier si la période de travail était juste sur l'attestation de l'employeur internationale. Si non, en demander la correction à B____. En cas de refus elle s'en occuperait. S'agissant des salaires à récupérer, s'il ne peut pas se rendre à l'une des permanences, il est prié de lui donner des disponibilités pour fixer un rendez-vous téléphonique afin de faire le point sur le dossier et de discuter de ce qui s'est passé ces derniers mois avec M. C____ ; - En juin 2018 (18 au 26 juin): l'assuré invite Mme D____ à lui écrire désormais à l'adresse mail « E____@gmail.com » ; en plus de l'avoir mis dans une situation catastrophique, M. C____ a déconnecté sa boîte « B____ ». Dans un courriel suivant (20 juin), l'assuré écrit savoir que son interlocutrice est débordée, mais il lui demande si elle a pu avancer dans son dossier « B____ » ou avoir un retour. Il s'inquiète car le temps passe et qu'il n'a rien à transmettre. Mme D____ lui répond (21 juin) comprendre son inquiétude et être désolée pour le temps de traitement. Comme discuté téléphoniquement, elle l'invite à rappeler M. C____ qui a l'obligation de lui fournir ce document dès la fin des rapports de travail et que, s'il persiste dans sa mauvaise volonté, la caisse de chômage pourra prononcer à son encontre une amende pouvant atteindre CHF 5'000.- selon l'art. 106 LACI et l'art. 48 LMC. Le 26 juin, l'assuré indique à son interlocutrice avoir tenté « avec C____ » mais il pense qu'il ne lui refera pas le document. Il ne répond pas et fait preuve de mauvaise foi en permanence ! Il demande si l'on peut essayer quand même avec le premier document de fin de contrat qu'il lui avait fait. - En juillet 2018 (2 au 27 juillet) : le 2 juillet Mme D____ répond au dernier courriel de l'assuré : malheureusement il n'est pas possible d'utiliser le document initial de B____, la caisse de chômage ne pouvant attester de période de travail dont on ne sait pas ce qui s'est passé. Elle peut tenter de faire pression sur B____ via la caisse de chômage du SIT qui pourrait réclamer le document adéquat à l'employeur, en lui rappelant les conséquences d'une non remise des documents requis. Le jour-même, l'assuré pense qu'il n'y a rien à faire, vu l'attitude de M. C____. Il craint que cela soit extrêmement compliqué, car de façon réaliste, il ne percevra ni ses mois de salaires impayés ni le chômage. (3 juillet): L'assuré demande à son interlocutrice si l'on peut poursuivre l'employeur en justice pour non transmission des documents et salaires non payés depuis septembre sachant qu'il n'a pas arrêté la société ? Mme D____ lui répond par l'affirmative, aux prud'hommes. Malheureusement, comme elle le lui a annoncé, le SIT ne pourra l'accompagner dans cette démarche. La crainte de faillite est-elle toujours d'actualité ? L'assuré lui répond que oui, il (Ndr. C____) allait déposer prochainement la faillite. Pour ce qui le concerne, il rappelle à son interlocutrice qu'elle lui avait dit qu'elle pourrait le représenter car il n'avait aucune part dans la société et n'avait pas de poste de direction; il n'était que salarié. Pourrait-elle s'occuper de son cas au tribunal? (6 juillet): Mme D____ lui répond qu'afin que le syndicat l'accompagne dans ses démarches, il devra en devenir membre, et donc régler sa première cotisation mais également ce que l'on appelle « contribution de solidarité » qui correspond à trois mois de cotisations. En effet, le syndicat est un collectif basé sur la solidarité, et les démarches individuelles ne sont possibles que par la syndicalisation durable d'autres travailleurs-euses. Toutefois, le SIT n'entend pas fermer la possibilité de défendre des personnes non encore membres. Le syndicat pose donc ces conditions minimales et modestes (qui ne permettent pas, à elle seule de couvrir les frais effectifs). Elle espérait qu'il en mesurerait l'importance et qu'il ferait à son tour preuve de solidarité en restant affilié de manière durable. Elle lui demandait confirmation sur ce point, afin qu'elle puisse lui

envoyer les BVR correspondants, ainsi que le bulletin d'adhésion. (13 juillet) l'assuré lui répond qu'il souhaiterait bien sûr adhérer au syndicat. Il demande quel est le « process » pour mettre M. C_____ au tribunal. Il ne lui a pas refait ses documents, les semaines passent et il pense maintenant qu'il va tout perdre. Il demande à son interlocutrice de lui dire si elle peut intervenir vite ou s'il doit prendre un avocat ou autre. Il lui demande de lui indiquer les démarches car depuis le temps tout est en train de tomber à l'eau. Enfin (27 juillet), Mme D_____ indique à l'assuré qu'elle a répondu à ses questions et lui fait parvenir un BVR ainsi que son bulletin d'adhésion par courrier à son adresse postale. Elle joignait à son courriel une copie dudit courrier. - Ce courrier du SIT à l'assuré, du 27 juillet 2018, communique à ce dernier les documents formels d'adhésion et de paiement évoqués, précisant que son dossier commencerait à être traité après réception du paiement de la contribution de solidarité et de son adhésion. Concernant ses questions, au sujet de la procédure, Mme D_____ explique qu'elle devrait commencer par rédiger un courrier complet de mise en demeure inventoriant l'ensemble des créances salariales et les éléments les plus pertinents qui ont jalonné les relations de travail. Elle devrait alors laisser un délai minimum de dix jours à l'employeur afin qu'il réponde. Ce courrier pourrait prendre une tournure différente en fonction de la volonté de l'assuré de passer un accord ou à poursuivre l'employeur pour la totalité de la somme demandée. Au vu du contexte, elle estime qu'il y a peu de chances d'aboutir à un accord. Elle explique ensuite les diverses étapes de la procédure prud'homale, attirant l'attention de l'intéressé sur le fait que cette procédure est longue et parfois éprouvante. Elle l'assure en revanche de sa présence à ses côtés. Elle revient enfin sur la situation de l'intéressé vis-à-vis du chômage en France et lui demande si cela bloque simplement par l'absence d'attestation de l'employeur internationale ; elle lui demande s'il s'est préinscrit; si tel était le cas et qu'un conseiller lui avait été assigné, elle l'encourageait à donner ses coordonnées à la personne désignée afin qu'elle puisse directement donner des preuves des procédures en cours, expliquer davantage le litige et par conséquent l'importance pour l'intéressé de toucher rapidement des indemnités. Elle l'informait enfin, si ce n'était déjà fait, avoir demandé à la caisse de chômage du syndicat de mettre en demeure l'employeur de remettre les attestations idoines. - Le 20 mai 2019 Mme D_____ a encore écrit à l'assuré pour l'informer que la mise en liquidation de B_____ SA avait été prononcée par jugement du Tribunal de première instance du 7 mars dernier et publié dans la Feuille d'avis officielle le 21 mars. Il n'avait que 2 mois pour demander l'indemnité en cas d'insolvabilité. Dès lors, il avait jusqu'au lendemain pour le faire auprès du chômage. Elle le renvoyait à la brochure du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), très explicative, qui lui était envoyée dans son dernier courriel et qu'elle joignait à nouveau. Elle annexait encore à son courriel les formulaires de production de créances salariales pour l'office des faillites et le formulaire de demande d'indemnité en cas d'insolvabilité. 8. Par courriel du 3 septembre 2019, l'assuré s'est encore adressé au service juridique de la CCGC pour lui communiquer une nouvelle fois copie du courrier du SIT du 27 juillet 2018 qui ne serait pas passé dans son courriel de la veille. 9. S'en est encore suivi un échange de courriels entre l'assuré et le service juridique de la CCGC, de fin septembre à mi-octobre 2019, l'intéressé se renseignant sur l'avancement de la procédure d'opposition. 10. La caisse a notifié sa décision sur opposition par courrier recommandé du 5 novembre 2019. L'opposition était rejetée. À l'appui de sa demande d'indemnisation ICI l'assuré n'avait produit la preuve d'aucune démarche qui aurait pu être diligentée contre l'employeur depuis le 1^{er} octobre 2017, lendemain du dernier salaire versé. À réception de son opposition contre la décision de la CCGC du 19 juin 2019, le service juridique lui avait demandé de lui

transmettre toutes pièces prouvant les démarches nécessaires entreprises à l'encontre de son ex-employeur (courrier du 23 juillet 2019). Suite à un rappel par courriel du 20 août 2019 de l'assuré se renseignant sur l'état de traitement de son opposition, la caisse se référant à sa demande de pièces qui, à sa connaissance ne lui étaient pas parvenues, a réitéré sa demande par courriel du même jour. L'intéressé a indiqué par un courrier suivant du même jour que son ex-employeur avait fait de la rétention de documents, qu'il n'était pas en possession d'autres pièces mais que le SIT pouvait justifier de ses droits. La caisse a dès lors une nouvelle fois invité l'intéressé à prendre langue avec le syndicat et demander à ce dernier de transmettre à la caisse toutes pièces prouvant les démarches nécessaires entreprises à l'encontre de l'ex-employeur. Les éléments communiqués finalement par l'assuré à la caisse, par courriels des 2 et 3 septembre 2019, soit l'ensemble des échanges de courriels entre l'assuré et le SIT - qui ne débute qu'en février 2018 -, permet simplement de constater qu'il a fallu plusieurs demandes de l'intéressé et du SIT pour obtenir de l'employeur le formulaire d'attestation d'employeur internationale, a priori pour des questions d'indemnisation de chômage sur France. Cela démontre que l'employeur peine à répondre et à agir, et qu'il s'agissait donc d'entreprendre des démarches concrètes comme le dépôt d'une réquisition de poursuite ou d'une demande auprès de la juridiction des prud'hommes, s'agissant des salaires dus. Il n'existe dès lors au dossier aucune trace de démarches écrites concrètes qui auraient été engagées par l'intéressé à l'encontre de son ex-employeur, ni durant les rapports de travail, sachant que l'intéressé a travaillé jusqu'au 30 avril 2018, soit sans rémunération pendant sept mois, ni postérieurement. En outre, début juillet 2018, la question de la crainte d'une faillite était toujours d'actualité, ce qui démontre que des démarches contraignantes auraient déjà dû être entreprises préalablement. Du reste, le courrier du SIT du 27 juillet 2018 mentionne comme première étape à entreprendre pour lancer la procédure à suivre, la mise en demeure écrite de l'ex-employeur, ce qui démontre que cette première démarche nécessaire n'avait pas été entreprise à la date de ce courrier, ni ultérieurement d'ailleurs. Il ressort au contraire de ce pli que le syndicat n'avait fait qu'échanger quelques mots avec l'employeur. Dès lors, en juillet 2018, l'intéressé avait déjà failli à son obligation de diminuer le dommage, et une éventuelle intervention postérieure ne lui serait d'aucun secours. Au vu de ce qui précède, force était de constater que les courriels produits par l'intéressé ne sauraient être pris en compte, car ils ne montrent pas de manière non équivoque et reconnaissable pour l'employeur, le caractère sérieux de la prétention de salaire de l'intéressé. Or, selon la jurisprudence, si la personne concernée n'entreprend pas de démarches concrètes, l'employeur peut se conforter dans le non-paiement des salaires sans crainte d'être inquiété (ATAS/816/2019). De plus, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (TF), des réclamations orales, même avérées, ne suffisent pas pour satisfaire à l'obligation de réduire le chômage (arrêt du TF 8C_956/2012). Ainsi l'opposant n'a pas respecté son obligation de diminuer le dommage. Enfin, à titre supplétif, quand bien même il aurait défendu ses droits, ce qui est totalement contesté, la caisse n'aurait pu l'indemniser notamment durant la période où il a été accidenté. De plus, la question de la vraisemblance de la créance (art. 74 OACI) notamment, doit être encore réservée. C'est dès lors à juste titre que la demande d'indemnité en cas d'insolvabilité a été rejetée par décision du 19 juin 2019, les autres conditions du droit à cette indemnité n'avaient dès lors pas lieu d'être examinées.

11. Par courrier daté du 14 novembre 2019, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice d'un recours contre la décision sur opposition de la CCGC du 5 novembre 2019. Il avait transmis tous les éléments en sa possession justifiant qu'il avait fait de son mieux dans la mesure de ses connaissances en matière de travail en Suisse pour

percevoir ses salaires non payés par la société B_____ SA. Il s'était notamment rapproché du SIT, n'y connaissant rien et sachant que sa situation financière ne lui permettait pas de se déplacer à sa guise. Il avait transmis tous les éléments à la CCGC, et était anéanti de recevoir une décision de rejet alors que tout avait été tenté dans la mesure de ses capacités avec un employeur qui, pour sa part, ne donnait plus aucune nouvelle ni réponse, comme l'avait constaté le syndicat. Il avait fait ce qui était possible pour lui, n'étant pas expert de ce type de procédure, comme beaucoup de salariés - imaginait-t-il -, et il avait plusieurs salaires non payés par son employeur. Il sollicitait donc le réexamen de son dossier, estimant pour sa part avoir accompli le maximum de ce qui pouvait être fait pour percevoir ses arriérés de salaires, car même le syndicat s'était heurté à un employeur qui ne répondait plus et ne s'intéressait plus à ses salariés impayés. 12. L'intimée a répondu au recours par courrier du 19 décembre 2019. Elle conclut à son rejet. Le recourant n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait à la caisse de revoir sa position. À titre subsidiaire, et à supposer que la chambre de céans doive, par impossible, considérer que le recourant avait respecté son obligation de diminuer le dommage, la période d'accident annoncée par l'employeur, comme absences non payées au cours du rapport de travail, du 16 novembre 2017 au 6 mars 2018, n'aurait en tout état pas pu être indemnisée : on ignore si le recourant était couvert en cas d'accidents, ce qui paraît peu probable, puisque l'employeur indique que dite absence n'a pas été payée. De même, la demande d'indemnité en cas d'insolvabilité du recourant porte sur les quatre derniers mois, si l'on en croit sa production de créances à l'office des faillites. Dans ces conditions, la caisse aurait dû faire application de l'échelle bernoise applicable, qui court trois semaines durant la première année de service. Or, le recourant étant accidenté dès le 16 novembre 2017, l'échéance des trois semaines serait tombée le 7 décembre 2017, soit antérieurement aux quatre derniers mois du rapport de travail échéant au 30 avril 2018, seule période que la caisse serait autorisée à indemniser (art. 52 al. 1 LACI). Seules les indemnités relatives à la reprise après l'accident, soit du 7 mars au 30 avril 2018 auraient pu être versées. La caisse n'y est toutefois à nouveau pas autorisée en raison du fait que le recourant n'a pas défendu ses droits conformément à la loi et à la jurisprudence applicables. 13. Les écritures de l'intimée ont été communiquées au recourant, un délai lui étant accordé au 12 janvier 2020 pour venir consulter le dossier et faire part de ses remarques éventuelles, ainsi que pour produire toutes pièces utiles. 14. Le 13 janvier 2020, le recourant a adressé un courriel à la greffière de la chambre de céans, se référant à un entretien téléphonique préalable: il a confirmé n'avoir aucune pièce supplémentaire à transmettre. Il avait expliqué au mieux toutes les démarches réalisées notamment avec le SIT pour solutionner ses salaires impayés. Il restait dans l'attente du jugement. 15. Sur quoi les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 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. 2. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 56ss LPGA), le recours est recevable. 3. L'objet du litige tient à la question de savoir si c'est à juste titre que la CCGC a rejeté la demande d'indemnité ICI présentée par le recourant, suite à la faillite de son employeur. 4. a. Selon son art. 1a al. 1, la LACI vise à garantir aux personnes assurées une compensation

convenable du manque à gagner causé par le chômage (let. a), la réduction de l'horaire de travail (let. b), les intempéries (let. c) et l'insolvabilité de l'employeur (let. d). Elle vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail (art. 1a al. 2 LACI). b. Le chapitre 5 de la loi (art. 51 à 58 LACI) règle les conditions auxquelles un travailleur qui est au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse a droit à une ICI. L'ICI compense la perte de gain dans certaines situations d'insolvabilité de l'employeur. Pour qu'elle puisse être versée, il faut que l'insolvabilité de l'employeur ait débouché sur une phase bien précise d'une procédure d'exécution forcée. Selon l'art. 51 al. 1 LACI, il faut qu'une procédure de faillite soit engagée contre l'employeur et que le travailleur ait, à ce moment-là, une créance de salaire envers lui (let. a), ou que la procédure de faillite ne soit 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 encore que le travailleur ait présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers son employeur (let. c). L'ICI 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, d'un montant maximal (art. 52 al. 1 LACI). c. Pour avoir droit à l'ICI, le travailleur doit se conformer à une obligation de diminuer le dommage, c'est-à-dire prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, obligation que - selon l'intimée - la recourante a enfreinte, se privant ainsi du droit à l'ICI. À teneur de l'art. 55 al. 1 LACI, cette obligation existe « dans la procédure de faillite ou de saisie (...) jusqu'à ce que la caisse l'informe de la subrogation dans ladite procédure » (phr. 1), étant ajouté qu'ensuite, soit 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 » (phr. 2). Il est toutefois admis que cette obligation de diminuer le dommage existe avant même qu'un des stades précités d'une procédure d'exécution forcée ne soit atteint, par application analogique de l'art. 55 al. 2 LACI, aux termes duquel le travailleur est tenu de rembourser l'ICI « lorsque sa créance de salaire n'est pas admise lors de la faillite ou de la saisie ou n'est pas 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 ». Ainsi, en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave du travailleur pour récupérer ses prétentions salariales, le droit à l'ICI est exclu, sans nuance et sans solution intermédiaire (ATF 114 V 56 ; DTA 2014 p. 226, 2010 p. 46, 1999 p. 140 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_641/2014 du 15 mai 2019 ; 8C_431/2018 du 24 janvier 2019 ; ATAS/816/2019 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n. 742 ss). L'obligation de diminuer le dommage s'applique tant avant qu'après la résiliation des rapports de travail, de façon cependant plus rigoureuse après la résiliation, compte tenu de la crainte légitime du travailleur d'être licencié en raison de revendications émises avant la résiliation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_151/2018 du 17 avril 2018). d. Destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, les directives de l'administration n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux; elles ne constituent pas des normes de droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a LTF et n'ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références; ATF 131 V 42 consid. 2.3 et les références; arrêt du

Tribunal fédéral 9C_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1). Usant de cette faculté, le SECO a publié de telles directives en matière de chômage, régulièrement mises à jour pour tenir compte de l'évolution de la jurisprudence notamment, publiées dans le Bulletin LACI. e. L'obligation de diminuer le dommage n'implique pas que le travailleur intente d'emblée des poursuites ou un procès civil contre son employeur, mais à défaut d'aboutissement concret d'autres démarches dûment entreprises, il lui faut faire valoir ses prétentions par de telles voies juridiques, sans attendre des mois pour agir, surtout lorsqu'il a reçu son congé, et en particulier ne pas attendre que son employeur, soumis le cas échéant à la procédure de faillite, tombe en faillite (arrêts du Tribunal fédéral 8C_749/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.5.5 ; 8C_66/2013 du 18 novembre 2012 consid. 4.4 ; 8C_801/2011 du 16 juin 2012 consid. 6.2). Le travailleur qui ne reçoit plus son salaire doit manifester clairement et sérieusement à son employeur qu'il entend encaisser sa créance de salaire. Il lui faut, à cette fin, mettre son employeur en demeure de verser son salaire ou des sûretés, en le menaçant de donner son congé, ainsi que le permettent les art. 337 et 337a de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220), ou de suspendre l'exécution de son travail jusqu'au règlement de son dû, et mettre ses menaces à exécution dans un délai convenable (DTA 2007 p. 49 ; Bulletin LACI ICI ch. B36 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 744). Du moins dans un premier temps, les démarches requises peuvent être orales, à charge pour le travailleur d'en rapporter la preuve, possiblement au degré de la vraisemblance prépondérante (arrêts du Tribunal fédéral 8C_364/2012 du 24 août 2012 ; 8C_643/2008 du 4 novembre 2008 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 121/03 du 2 septembre 2003; ATAS/816/2019). C'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas particulier qu'il y a lieu d'apprécier dans quelle mesure on peut attendre de la personne assurée qu'elle entame des démarches pour obtenir son salaire (Bulletin LACI ICI ch. B38). Entrent à cet égard en considération l'usage dans la branche, la maîtrise de la langue, la situation financière du travailleur, un éventuel rapport de confiance avec l'employeur, un éventuel conflit de loyauté, le degré d'intégration au sein de l'entreprise, le niveau des responsabilités assumées, la possibilité de comparer sa situation avec celle de collègues (Boris RUBIN, op. cit., n. 745 et note de bas de page 692). Se contenter de revendiquer son salaire oralement pendant les six mois précédant la fin des rapports de travail constitue une négligence grave, excluant le droit à l'ICI, même si le travailleur est lié à l'employeur par un lien de parenté (arrêt du Tribunal fédéral 8C_882/2009 du 23 octobre 2009, cité in Bulletin LACI ICI ch. B38). 5. 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). 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 126 V 319 consid. 5a).

6. a. En l'espèce, force est de constater que la demande d'indemnité ICI a été déposée par le requérant auprès de la CCGC le 24 mai 2019 - et complétée le 17 juin 2019, de manière toujours incomplète d'ailleurs, après demande de documents et renseignements complémentaires de la caisse -, consécutivement à la faillite de son employeur B_____ SA prononcée le 7 mars 2019. Or, selon les indications de l'assuré, confirmées dans le formulaire d'attestation d'employeur internationale que l'administrateur de B_____ SA a

rempli et signé le 11 mai 2018, le recourant n'a perçu son salaire que jusqu'au mois de septembre 2017 inclusivement, son contrat de travail ayant été résilié par l'employeur pour l'échéance du préavis de congé d'un mois pour le 30 avril 2018, cette date coïncidant avec le dernier jour effectivement travaillé par l'intéressé. b. La chambre de céans constate, à l'instar de l'intimée, qu'il ne ressort nullement du dossier que le recourant ait expressément réclamé à son employeur le paiement de ses salaires arriérés dès le mois d'octobre 2017, premier mois dès lequel il a travaillé sans être payé, et ceci jusqu'au dernier jour travaillé, le 30 avril 2018. Il s'est contenté de prétendre n'avoir plus de documents en sa possession, et a affirmé à plusieurs reprises que son employeur ignorait ses demandes, ferait preuve de mauvaise foi en permanence ou ne répondrait pas. Ce n'est du reste qu'à mi-février 2018 qu'il aurait contacté le SIT. Quand bien même de telles démarches demeurerait insuffisantes, selon la jurisprudence et la doctrine citées, en tout cas après la résiliation du contrat de travail, le recourant - qui l'ignorait probablement - n'a jamais même formellement allégué avoir réclamé son salaire en s'adressant, même oralement, à son employeur; encore moins en le faisant par écrit, à défaut de quoi il n'aurait pas manqué de produire la copie de tels documents. Quant à l'affirmation selon laquelle il n'aurait plus de documents en sa possession, le recourant n'est guère crédible: l'instruction du dossier montre, y compris au stade de la procédure judiciaire, que le recourant s'exprime régulièrement par courriel. Il résulte d'autre part des documents qu'il a pu produire au sujet des contacts qu'il a eus avec le SIT qu'il conserve au moins ses correspondances par courriel, dès lors qu'il a pu verser à la procédure apparemment tous ceux qu'il avait échangés avec le SIT depuis février 2018 (y compris ceux émanant ou reçus sur son adresse « @B_____ », et ceci le 2 septembre 2019 pour la première fois. Il n'en a toutefois produit aucun qu'il aurait directement adressé à son employeur, ou qu'il aurait reçu de ce dernier. Or, le 18 mai 2018 à 8h40, il écrivait à Mme D____ : « On est vraiment juste financièrement depuis tous ces déboires et il nous est compliqué de venir sur Suisse. Depuis, j'ai remis un mail "un peu clair" à Monsieur C____, il m'a envoyé 2 documents mais je ne sais pas quoi en faire ». Mais il n'a jamais produit ce document. Si ce courriel avait de clair sa détermination, reconnaissable pour l'employeur, de revendiquer le versement de ses salaires, il n'aurait pas manqué de le produire. Du reste, même si - ce qui semble être le cas au degré de la vraisemblance prépondérante exigé en matière d'assurances sociales - l'objet de cette correspondance électronique était uniquement de réclamer à son employeur les documents nécessaires pour qu'il puisse s'inscrire au chômage en France, il n'aurait pas manqué de le produire. Ceci dit, à lire le recourant, ce courriel semble avoir été suivi d'effets, puisque l'employeur y aurait donné suite en lui adressant deux documents, parmi lesquels, très vraisemblablement, l'attestation de l'employeur internationale datant du 11 mai 2018. C'est le lieu d'observer que ce document a été établi par l'employeur une dizaine de jours à peine après la fin effective des rapports de travail, ce qui en soi n'illustre pas vraiment - du moins à ce stade - la supposée mauvaise volonté de l'employeur. c. Certes, il ressort des échanges par mail entre le recourant et son interlocutrice au SIT (voir ci-dessus En Fait ad ch. 7 pour le détail) qu'il souhaitait aussi récupérer les salaires qui ne lui étaient pas payés; mais l'aide qu'il a sollicitée du syndicat, et qui est le plus fréquemment évoquée dans ces correspondances, concernait surtout les formalités qu'il avait entreprises en France auprès du chômage. Mais s'agissant des démarches effectivement entreprises à l'égard de l'employeur pour ce qui est de réclamer les salaires arriérés, il ne transparaît pas de cette correspondance que même la représentante du SIT ait effectué la moindre démarche officielle auprès de l'employeur pour réclamer ces salaires. Au contraire, - comme l'a relevé avec pertinence l'intimée -, en juillet

2018, la secrétaire syndicale a expliqué à l'assuré, (courrier du 27 juillet 2018), que pour entamer une procédure prud'homale, elle devrait commencer par rédiger un courrier complet de mise en demeure à l'employeur, reprenant l'ensemble des créances salariales et les éléments les plus pertinents ayant jalonné les relations de travail, et laisser un délai de dix jours au destinataire pour réagir; ce qui démontre bien qu'à ce moment-là, rien n'avait encore été entrepris de sérieux auprès de l'employeur pour faire valoir les prétentions de salaire. Une telle démarche était cependant, et depuis à tout le moins la fin des rapports de travail, le moins que l'on pût imaginer entreprendre à l'égard de l'employeur. Au demeurant, à tout le moins une simple lettre, ne nécessitant aucune connaissance juridique particulière, comportant au besoin l'intention de saisir la juridiction prud'homale ou d'entamer des poursuites s'il n'y était pas donné suite, aurait pu suffire pour montrer à l'employeur la détermination de l'intéressé. Or, un tel courrier aurait sans autre pu être adressé à B_____ dès la fin des rapports de travail à fin avril 2018, à tout le moins. Il semble toutefois que le recourant n'ait pas satisfait aux demandes minimales du syndicat (demande d'adhésion et paiement de cotisation de solidarité) pour que celui-ci puisse entamer les procédures, ce qui ne justifie pas non plus la passivité du recourant, pas plus d'ailleurs que ses difficultés financières, vu la modicité des frais concernés à ce stade, par rapport à l'enjeu en cause. D'un autre côté, une démarche peu coûteuse, comme la notification d'un commandement de payer, eût illustré la volonté de l'intéressé de diminuer le dommage en même temps que de rechercher le débiteur lui-même pour obtenir le paiement des salaires en souffrance, plutôt que d'attendre de la caisse de chômage qu'elle supplée à la carence de l'employeur. d. Au vu de ce qui précède et compte tenu des principes de jurisprudence et de doctrine rappelés précédemment, force est de constater que le recourant n'a pas respecté son obligation de diminuer le dommage, de sorte que c'est à bon droit que l'intimée a confirmé, dans la décision entreprise, son refus d'allouer l'indemnité ICI demandée par le recourant. 7. Mal fondé, le recours doit être rejeté. 8. 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.