

# **NE\_GERICHTE CDP.2012.187 vom 26. Januar 2012**

NE Tribunal cantonal, 2012-01-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2012.187\\_d20120126](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2012.187_d20120126)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2012.187 du 26 janvier 2012

IT: NE\_GERICHTE CDP.2012.187 del 26 gennaio 2012

## **Regeste**

Droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité en cas de résiliation non valable d'un contrat de durée indéterminée.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

LACI, les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité notamment lorsqu'une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaires envers lui (let. a). Les créances de salaire au sens de cette disposition sont celles qui résultent d'un temps de travail effectif, pendant lequel l'assuré n'était pas apte au placement car il devait se tenir à disposition de l'employeur. L'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre donc que des créances de salaire pour un travail réellement fourni; elle ne peut être octroyée pour des prétentions en raison d'un licenciement immédiat et injustifié du travailleur, pour des indemnités de vacances qui n'ont pas été prises ou encore pour des prétentions émanant d'un travailleur empêché de travailler pour cause de maladie et que son employeur n'a pas assuré. La jurisprudence a en revanche assimilé à la fourniture d'un travail le cas où le travailleur était empêché de travailler par la faute de l'employeur au sens de l'article 324 al. 1 CO (demeure de l'employeur). Dans ce cas, tant que le contrat n'est pas résilié, le travailleur a une créance de salaire qui peut justifier, le cas échéant, l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF137 V 96cons. 6.1,132 V 82cons. 3.1 et les références citées). Le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle (17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans justes motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien en droit d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second cas, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante (ATF132 V 82cons. 3.2,125 V 492cons. 3b, arrêt du TF du 28.01.2002 [C 164/01]cons. 2c). Examinant le cas d'un travailleur licencié qui avait été libéré de son obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, le Tribunal fédéral a jugé que la renonciation volontaire et inconditionnelle à la prestation du travailleur jusqu'à l'échéance

des relations contractuelles ne correspondait ni à une demeure de l'employeur ni à un licenciement immédiat. Sous l'angle de l'aptitude au placement, la situation du travailleur qui n'a plus à effectuer son travail ne diffère pas vraiment de celle du travailleur sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée ou de celle du travailleur congédié en temps inopportun : dans tous les cas, l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle (arrêt du TF du 28.01.2002 [C 164/01] cons. 3a).

3. La société M. SA et X. étaient liés par un contrat de travail de durée déterminée, dont la caractéristique première est que les cocontractants ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins de s'entendre conventionnellement ou que celui qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (Wyler, Droit du travail, 2008, p. 436; arrêt du TF du 24.05.2006 [4C.61/2006] cons. 3.1). Tel n'est pas le cas, en l'espèce, puisque, dans un courrier du 8 novembre 2011, la société M. SA a expressément reconnu avoir voulu résilier le contrat de travail du recourant, qu'elle croyait être de durée indéterminée, de manière ordinaire, tout en libérant celui-ci de ses obligations contractuelles avec effet immédiat. Force est ainsi de retenir que la résiliation du 28 octobre 2011 n'était pas valable, qu'elle ne déployait donc aucun effet et que le contrat de travail que les parties avaient conclu les liait jusqu'au 30 juin 2012. Cela dit, dès le 28 octobre 2011, X. a été dispensé par son employeur de fournir sa prestation de travail et, bien que contestant la validité de la résiliation, il n'a jamais offert de reprendre son poste. Dès cette date, celui-ci présentait donc une disponibilité suffisante pour être apte au placement et se soumettre aux prescriptions de contrôle, à l'instar d'un employé licencié libéré de l'obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, licencié avec effet immédiat de manière injustifiée ou encore congédié en temps inopportun. C'est dès lors à juste titre que la CCNAC lui a nié le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité.

4. Le recours se révèle ainsi mal fondé et doit être rejeté. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite, et sans dépens vu l'issue du litige.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais et n'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 7 décembre 2012

1 Les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité (ci-après indemnité) lorsque:

a.

une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers lui ou que

b.2

la procédure de faillite n'est pas engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt, à cause de l'endettement notoire de l'employeur, à faire l'avance des frais ou

c.3

ils ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur.

2N ont pas droit à l'indemnité 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, lorsqu'ils sont occupés dans la même entreprise.<sup>4</sup>

1Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 5 oct. 1990, en vigueur depuis le 1er janv. 1992 (RO19912125; FF1989III 369).<sup>2</sup>Introduite par le ch. I de la LF du 5 oct. 1990, en vigueur depuis le 1er janv. 1992 (RO19912125; FF1989III 369).<sup>3</sup>Anciennement let. b.<sup>4</sup>Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO1996273; FF1994I 340).

## E. 2

Selon l'article 51 al. 1 LACI, les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité notamment lorsqu'une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaires envers lui (let. a). Les créances de salaire au sens de cette disposition sont celles qui résultent d'un temps de travail effectif, pendant lequel l'assuré n'était pas apte au placement car il devait se tenir à disposition de l'employeur. L'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre donc que des créances de salaire pour un travail réellement fourni; elle ne peut être octroyée pour des prétentions en raison d'un licenciement immédiat et injustifié du travailleur, pour des indemnités de vacances qui n'ont pas été prises ou encore pour des prétentions émanant d'un travailleur empêché de travailler pour cause de maladie et que son employeur n'a pas assuré. La jurisprudence a en revanche assimilé à la fourniture d'un travail le cas où le travailleur était empêché de travailler par la faute de l'employeur au sens de l'article 324 al. 1 CO (demeure de l'employeur). Dans ce cas, tant que le contrat n'est pas résilié, le travailleur a une créance de salaire qui peut justifier, le cas échéant, l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 137 V 96 cons. 6.1, 132 V 82 cons. 3.1 et les références citées). Le critère de distinction qu'il faut poser en la matière réside dans la délimitation entre indemnité pour insolvabilité et indemnité de chômage. Si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle (17 LACI), il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré qui a été licencié avec effet immédiat et sans justes motifs (art. 337c CO) ou de celui qui a été congédié en temps inopportun (art. 336c CO). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage. Le maintien en droit d'un contrat de travail n'apparaît donc pas comme un critère essentiel dès lors que, dans le premier cas, le contrat a pris fin en fait et en droit, alors que, dans le second cas, les rapports de travail sont maintenus. A la différence, par exemple, de la situation découlant de la demeure de l'employeur, il s'avère ici que la signification d'un congé est déterminante (ATF 132 V 82 cons. 3.2, 125 V 492 cons. 3b, arrêt du TF du 28.01.2002 [C 164/01] cons. 2c). Examinant le cas d'un travailleur licencié qui avait été libéré de son obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, le Tribunal fédéral a jugé que la renonciation volontaire et inconditionnelle à la prestation du travailleur jusqu'à l'échéance des relations contractuelles ne correspondait ni à une demeure de l'employeur ni à un licenciement immédiat. Sous l'angle de l'aptitude au placement, la

situation du travailleur qui n'a plus à effectuer son travail ne diffère pas vraiment de celle du travailleur sans emploi qui a été licencié avec effet immédiat et de manière injustifiée ou de celle du travailleur congédié en temps inopportun : dans tous les cas, l'intéressé présente une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle (arrêt du TF du 28.01.2002 [C 164/01] cons. 3a).

### **E. 3**

La société M. SA et X. étaient liés par un contrat de travail de durée déterminée, dont la caractéristique première est que les cocontractants ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins de s'entendre conventionnellement ou que celui qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate ( Wylér , Droit du travail, 2008, p. 436; arrêt du TF du 24.05.2006 [4C.61/2006] cons. 3.1). Tel n'est pas le cas, en l'espèce, puisque, dans un courrier du 8 novembre 2011, la société M. SA a expressément reconnu avoir voulu résilier le contrat de travail du recourant, qu'elle croyait être de durée indéterminée, de manière ordinaire, tout en libérant celui-ci de ses obligations contractuelles avec effet immédiat. Force est ainsi de retenir que la résiliation du 28 octobre 2011 n'était pas valable, qu'elle ne déployait donc aucun effet et que le contrat de travail que les parties avaient conclu les liait jusqu'au 30 juin 2012. Cela dit, dès le 28 octobre 2011, X. a été dispensé par son employeur de fournir sa prestation de travail et, bien que contestant la validité de la résiliation, il n'a jamais offert de reprendre son poste. Dès cette date, celui-ci présentait donc une disponibilité suffisante pour être apte au placement et se soumettre aux prescriptions de contrôle, à l'instar d'un employé licencié libéré de l'obligation de fournir un travail pendant le délai de résiliation du contrat, licencié avec effet immédiat de manière injustifiée ou encore congédié en temps inopportun. C'est dès lors à juste titre que la CCNAC lui a nié le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité.

### **E. 4**

Le recours se révèle ainsi mal fondé et doit être rejeté. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite, et sans dépens vu l'issue du litige.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.