

VD_FINDINFO Arrêt / 2016 / 864 vom 14. Oktober 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-10-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2016__864

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2016 / 864 du 14 octobre 2016

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2016 / 864 del 14 ottobre 2016

Regeste

CRÉANCE, SALAIRE, INDEMNITÉ EN CAS D'INSOLVABILITÉ | 52 al. 1 LACI

Erwägungen

E. 14

octobre 2016 _____ Composition : Mme Di Ferro Demierre ,
présidente M. Neu et Mme Dessaux, juges Greffière : Mme Mestre Carvalho *****
Cause pendante entre : M. _____ , à [...] , recourant, représenté par Me Eric Cerottini,
avocat à Lausanne, et Caisse cantonale de chômage , Division juridique , à Lausanne,
intimée. _____ Art. 52 al. 1 LACI. E n f a i t : A. M. _____ (ci-après :
l'assuré), né en 1949, a été engagé à compter du 1 er décembre 1972 en qualité d'employé
d'assurance par le S. _____, Compagnie [...] d'assurances sur la vie, dont l'activité a été
reprise au 1 er juillet 1988 par la L. _____ SA, Compagnie d'assurance sur la vie
(ci-après : la L. _____ SA). En date du 1 er février 1995, celle-ci a nommé l'assuré au
poste de fondé de pouvoir avec procuration collective à deux. Au 1 er janvier 2002, les
statuts de la L. _____ SA prévoyaient notamment un délai de résiliation d'un mois
durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de
service, de trois mois dès la neuvième année de service révolue et de six mois dès cinquante
ans révolus. Concernant la prévoyance comme l'octroi de prestations spéciales et avantages,
il était renvoyé à des règlements spéciaux. A partir du 1 er janvier 2005, le portefeuille de la
L. _____ SA a été mis en « run-off ». Dans ce contexte, par courriel du 22 septembre
2005 intitulé « RUN-OFF - Délais de congé contractuel[s] », le directeur adjoint de la
L. _____ SA a communiqué ce qui suit aux collaborateurs de l'entreprise : " Note
d'information destinée à l'ensemble des collaborateurs Chers tous, Je vous informe que
Monsieur [...], Directeur général, n'accordera plus de facilités lors du départ d'un
collaborateur. Cela veut dire que quitter son poste de travail du jour au lendemain n'est plus
possible. La Direction demande donc à tous les employés de se conformer aux délais de
résiliation contractuels. Une résiliation anticipée pourra être discutée pour les personnes
ayant un délai de congé de 6 mois. Cette décision entre en vigueur avec effet immédiat. Les
"indemnités de départ" seront les suivantes: · Jusqu'à 5 années de service : 2 mois · 6 à 10
années de service: 3 mois · 11 à 15 années de service: 4 mois ·

E. 16

juillet 2008 (p. 5). Cela étant, il reste que le recourant fonde sa créance sur un courriel de
l'employeur du 22 septembre 2005, que l'on ne peut isoler de son contexte. Force est en
effet de rappeler que le portefeuille de la société L. _____ SA a été mis en « run-off » au
1 er janvier 2005 et que, dans ce cadre bien précis, les employés se sont initialement vu
informer qu'ils pouvaient quitter la société sans préavis tout en conservant leur droit au
salaire durant le délai de congé normalement prévu, après quoi l'employeur est revenu sur

sa position le 22 septembre 2005 en exigeant le respect des délais de congé en vigueur tout en instaurant, en revanche, une indemnité « de départ » variant en fonction des années de service (cf. mémoire de demande du 6 décembre 2011 pp 3 ss). On ignore si, ultérieurement, l'employeur a formellement ôté le bénéfice de cette prestation. Quoiqu'il en soit, il résulte de ce qui précède que l'indemnité en cause – qu'elle soit qualifiée ou pas d'« indemnité de départ contractuelle » (cf. mémoire de recours du 8 septembre 2015 p. 8) – ne visait en aucun cas à rémunérer un travail effectivement fourni, mais constituait bien plutôt un dédommagement instauré par l'employeur dans le cadre des aménagements mis en œuvre au regard de la situation particulière de la société (« run-off »). Relevant par conséquent d'une créance en dommages-intérêts bien plus que d'une créance salariale au sens de l'art. 52 LACI, dite indemnité ne saurait donner lieu à une indemnité en cas d'insolvabilité (cf. consid. 3c supra). A cela s'ajoute également que l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que les créances de salaire dont le paiement aurait légitimement pu être escompté par la personne assurée à l'intérieur du cadre temporel défini par l'art. 52 al. 1 LACI, dans l'hypothèse d'une relation de travail s'inscrivant dans la continuité et à l'égard d'un employeur solvable (cf. ATF 137 V 96 consid. 6.3). Or, telle n'est à l'évidence pas la situation du recourant. D'une part, ce dernier n'aurait en bonne logique pas pu s'attendre à une indemnité « de départ » si les rapports de travail s'étaient poursuivis. D'autre part, aucune certitude ne pouvait être attachée au paiement, à l'occasion d'une démission au 31 décembre 2009, de l'indemnité mentionnée par l'employeur en 2005 dans le cadre spécifique du « run-off » et avant la reprise de L. _____ SA par la société luxembourgeoise K. _____. L'assuré ne bénéficiait du reste d'aucune garantie de la part de son (ex-)employeur puisqu'il a requis un avis de droit sur la question en 2008, avis qui ne revêt du reste pas de force contraignante. Dans le même sens, rien dans les courriers des 21 et 28 décembre 2009 à L. _____ SA ne laisse entendre que l'intéressé aurait obtenu de quelconques assurances quant au versement de l'indemnité requise. Enfin, faute de pouvoir être rattachée à une prestation de travail concrète ou de pouvoir être assimilée à l'une des deux exceptions définies à cet égard par la jurisprudence (cf. consid. 3b supra), la créance de l'assuré sort du cadre temporel défini par l'art. 52 al. 1 LACI (quatre derniers mois du rapport de travail, respectivement du rapport de travail qui a précédé la faillite [cf. consid. 3a supra]) – ce qu'avait, du reste, déjà implicitement relevé la Caisse dans sa décision du 12 février 2015. A la lumière de ces circonstances, il convient à plus forte raison de nier l'existence d'une créance salariale ouvrant le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il suit de là qu'en définitive, c'est à juste titre que l'assuré s'est vu refuser le droit à cette prestation. c) Peu importe, vu ce qui précède, que l'assuré ait ou non rendu sa créance suffisamment plausible (cf. consid. 3d supra) puisque, de toute manière, celle-ci ne constitue pas une créance salariale au sens de l'art. 52 al. 1 LACI. 5. Il sied encore de noter par surabondance que, pour obtenir le droit à l'indemnisation en cas d'insolvabilité, il faut non seulement disposer d'une créance salariale selon l'art. 52 LACI, mais encore faire valoir le droit à temps conformément à l'art. 53 LACI et respecter l'obligation de diminuer le dommage à l'assurance au sens de l'art. 55 LACI (cf. Rubin, op. cit., n° 5 ad art. 52 LACI, p. 428). Or, si le recourant a bien déposé sa demande d'indemnisation dans les soixante jours à compter de la publication de la faillite de L. _____ SA dans la FOSC (cf. art. 53 al. 1 LAC), il apparaît en revanche qu'il n'a pas satisfait aux obligations qui lui incombent en vue de limiter le dommage (cf. art. 55 al. 1 LACI). a) En vertu de l'art. 55 al. 1 LACI, dans la procédure de faillite ou de saisie, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, jusqu'à ce que la caisse

l'informe de la subrogation dans ladite procédure. Une fois que la caisse est devenue partie à la procédure (cf. art. 54 LACI), le travailleur est tenu de l'assister utilement dans la défense de ses droits. C'est ici le lieu de relever qu'initialement, la jurisprudence considérait que le droit à l'indemnité pour insolvabilité présupposait que l'employeur ait déjà été insolvable au moment de la dissolution des rapports de travail et que l'ouverture de la faillite ou la demande de saisie ait été différée pour des motifs sur lesquels l'assuré n'avait aucune prise (cf. ATF 114 V 56 consid. 3d). Par la suite, le Tribunal fédéral des assurances a jugé qu'il existait également un droit à l'indemnité lorsque l'insolvabilité de l'employeur ne survient qu'après la dissolution des rapports de travail (cf. TFA B. du 18 février 2000 [C 362/98], repris dans la RSAS 2001 p. 92). Lorsque la faillite est prononcée postérieurement à la dissolution des rapports de travail, l'obligation de diminuer le dommage ancrée à l'art. 55 al. 1 LACI exige toutefois du travailleur qui n'a pas reçu son salaire, en raison de difficultés économiques rencontrées par l'employeur, qu'il entreprenne à l'encontre de ce dernier les démarches utiles en vue de récupérer sa créance, sous peine de perdre son droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité (cf. TF 8C_956/2012 du

E. 19

août 2013 consid. 3). Il s'agit d'éviter que l'assuré ne reste inactif en attendant le prononcé de la faillite de son ex-employeur (cf. ATF 114 V 56 consid. 4 ; cf. TF 8C_801/2011 du 11 juin 2012 consid. 6.1 ; cf. DTA 1999 no 24 p. 143 consid. 1c). L'obligation de diminuer le dommage est moins étendue avant la résiliation du rapport de travail qu'après. Dans la première éventualité, l'absence de réaction de l'employé peut en effet se comprendre, du moins lorsqu'il est confronté à un premier retard dans le versement de son salaire. Cela étant, quel que soit son intérêt à rester au service de son employeur, un employé ne saurait s'accommoder de ne pas recevoir sa rémunération. Après la résiliation, l'assuré ne peut attendre plusieurs mois avant d'intenter une action judiciaire contre son employeur. Il doit en effet compter avec une éventuelle péjoration de la situation financière de l'employeur et donc avec une augmentation des difficultés, pour l'assurance-chômage, de récupérer les créances issues de la subrogation (cf. Rubin, op. cit., n° 11 ad art. 55 LACI p. 442 et les références citées). De même, avant l'apparition du motif de versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (par exemple avant l'ouverture de la faillite), l'employé ne devra pas attendre des mois avant de mettre son employeur en demeure de verser le salaire (cf. à cet égard TF 8C_801/2011 précité consid. 6.2). b) En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a donné son congé par courriers des 18 et 22 juin 2009 pour le 31 décembre 2009, produisant déjà à cette occasion le courriel de L. _____ SA du 22 septembre 2005 et l'avis de droit de Me Tatti du 16 juillet 2008. Il a ensuite formellement réclamé le versement de l'indemnité en cause par écrits des 21 et 28 décembre 2009. Après avoir relancé son ex-employeur par correspondances des 15 février et 9 mars 2010, l'assuré s'est vu répondre, le 23 mars 2010, que la société contestait intégralement ses prétentions. Le recourant a toutefois attendu plus d'un an avant d'entamer de réelles démarches concrètes susceptibles (le cas échéant) de sauvegarder sa créance, par le biais d'une procédure de conciliation introduite le 7 juillet 2011 qui aboutira, par la suite, à l'ouverture d'une action en justice le 6 décembre 2011. Cette absence de réaction de l'assuré durant une aussi longue période constitue à n'en pas douter une violation de l'obligation de réduire le dommage, cela d'autant plus que l'intéressé, en sa qualité de fondé de pouvoir, ne pouvait ignorer la précarité financière dans laquelle se trouvait L. _____ SA – situation qui contribuera finalement à la faillite de la société (cf. sur ce point TF 2C_872/2015 précité let. A). Il se justifie dès lors sur ce plan également de dénier le droit à l'indemnité. 6. C'est par ailleurs

en vain que l'assuré s'est prévalu de la Convention de l'OIT n° 173 concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, dès lors que le droit suisse – et notamment le système propre à l'indemnité en cas d'insolvabilité, tel qu'appliqué dans le présent contexte – satisfait aux exigences fixées par cette convention (cf. Message du 11 mai 1994 sur la convention et la recommandation adoptées en 1992 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 79 e session, in FF 1994 III 481, spéc. pp 484 ss). 7. Au regard de ce qui précède, il n'y a donc pas lieu d'ordonner des mesures d'instruction complémentaires telles que requises par le recourant (à savoir, la production du dossier relatif à la procédure civile l'opposant à son ex-employeur). En effet, de plus amples mesures d'instruction ne seraient pas de nature à modifier les considérations qui précèdent (appréciation anticipée des preuves; cf. ATF 122 II 464 consid. 4a, TF 8C_764/2009 du 12 octobre 2009 consid. 3.2, TF 9C_440/2008 du 5 août 2008), puisque les faits pertinents ont pu être constatés à satisfaction de droit. 8. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et la décision attaquée confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (cf. art. 55 al. 1 LPA-VD ; cf. 61 let. g LPGA).

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