

## **VD\_OMNI PS.2006.0065 vom 16. Juni 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-06-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2006.0065](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0065)

FR: VD\_OMNI PS.2006.0065 du 16 juin 2006

IT: VD\_OMNI PS.2006.0065 del 16 giugno 2006

### **Regeste**

X./UNIA Caisse de chômage, Office régional de placement de Lausanne | Confirmation du refus de verser l'indemnité chômage à l'épouse de l'exploitant d'un restaurant en raison individuelle. Confirmation de la jurisprudence selon laquelle est exclu du droit à l'indemnité le conjoint de celui qui exerce une fonction dirigeante au sein de l'entreprise qui a procédé au licenciement.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 jours prévu par l'art. 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), le recours est au surplus recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 2**

a) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances (ci après: TFA), 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. Dans le cas contraire, en effet, on détournerait par le biais d'une disposition sur l'indemnité de chômage la réglementation en matière d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, en particulier l'art. 31 al. 3 let. c de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI). Selon cette disposition légale, n'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 de l'entreprise; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise (ATF 123 V 234). Tout en admettant que cette règle est rigoureuse pour l'assuré, le TFA justifie sa position par la nécessité de permettre le contrôle de la perte de travail de l'intéressé, condition mise au droit à l'indemnité de chômage (art. 8 al. 1 lit. b LACI). Cela s'avère difficile pour les personnes qui conservent une activité pour le compte de la société au sein de laquelle ils travaillaient, ce qui justifie des critères stricts susceptibles de lever toute ambiguïté quant à l'existence et à l'importance de la perte de travail. Dans un tel cas de figure, la jurisprudence considère qu'il n'y a pas de place pour un examen au cas par cas d'un éventuel abus de droit de la part de l'assuré. Tant que celui-ci conserve une fonction dirigeante au sein de l'entreprise, la possibilité subsiste qu'il décide d'en poursuivre le but social. Cela étant, il est 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. Ce n'est donc pas l'abus avéré comme tel qui est

sanctionné, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une position comparable à celle d'un employeur (DTA 2003 n° 22 consid. 4; R Jäggi, op. cit., p. 7). La jurisprudence a étendu l'exclusion du conjoint du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, au droit à l'indemnité de chômage (cf. ATF du 29 août 2005 dans la cause C163/04 consid. 2.2 et références). Selon le TFA, les conjoints peuvent en effet exercer une influence sur la perte de travail qu'ils subissent, ce qui rend leur chômage difficilement contrôlable. Le TFA relève également que, aussi longtemps que cette influence subsiste, il existe une possibilité de réengagement. Dans ce cas également, il s'agit par conséquent de ne pas détourner la réglementation en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail par le biais d'une disposition sur l'indemnité de chômage (ATF C163/04 précité et référence). Il n'est pas admissible de refuser, de façon générale, le droit aux prestations aux employés au seul motif qu'ils peuvent engager l'entreprise par leur signature et qu'ils sont inscrits au Registre du Commerce. Il n'y a pas lieu de se fonder de façon stricte sur la position formelle de l'organe à considérer; il faut bien plutôt établir l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. C'est donc la notion matérielle de l'organe dirigeant qui est déterminante, car c'est la seule façon de garantir que l'art. 31 al. 3 let. c LACI, qui vise à combattre les abus, remplit son objectif (cf. ATF du 29 août 2005 dans la cause C 45/04 consid. 3.1 et références). On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes (ATF C 45/04 précité et références). 3. En l'occurrence, il n'est pas contesté que l'époux de la recourante occupe une position dominante dans l'entreprise qui a licencié cette dernière puisqu'il exploite en raison individuelle le restaurant dans lequel elle était employée. Dans ces circonstances, il résulte de la jurisprudence mentionnée ci-dessus que la recourante n'a pas le droit à l'indemnité de chômage, ceci sans qu'il soit nécessaire d'examiner si, dans le cas concret, on est en présence d'un abus de droit. On l'a vu, ce n'est en effet pas l'abus avéré comme tel qui est sanctionné, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités au conjoint d'une personne qui a une position d'employeur. 4. Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. En application de l'art. 61 lit. a LPGA, elle est rendue sans frais.

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