

VD_OMNI PS.2006.0099 vom 17. August 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-08-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0099

FR: VD_OMNI PS.2006.0099 du 17 août 2006

IT: VD_OMNI PS.2006.0099 del 17 agosto 2006

Regeste

X c/Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de l'Ouest Lausannois ORPOL | Droit aux indemnités de l'assurance chômage nié à l'assuré dont l'épouse exerce une fonction dirigeante dans l'entreprise en raison individuelle qui emploie celui-ci. (Arrêt annulé par le TF en raison d'un vice de procédure dans le traitement de l'opposition par la caisse de chômage).

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

Selon 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), n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, notamment 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, qui sont occupés dans l'entreprise. La jurisprudence a étendu l'exclusion du conjoint du droit à l'indemnité en cas de réduction d'horaire de travail, au droit à l'indemnité de chômage. Dans un arrêt M. du 4 septembre 1997, publié aux ATF 123 V 234, le Tribunal fédéral des assurances a explicité les motifs fondant l'application analogique de l'art. 31 al. 3 let. c à l'octroi de l'indemnité de chômage. Il a considéré qu'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 LACI. En outre, la perte de travail de l'intéressé, condition mise à l'octroi de l'indemnité de chômage (art. 8 al. 1 lit. b LACI) doit pouvoir être contrôlée. Or, 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 cette hypothèse, 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 (arrêt du TFA C92/02 du 14 avril 2003, DTA 2003 No 22, consid. 4). Même si le conjoint occupé dans l'entreprise travaille comme salarié, la jurisprudence présume néanmoins qu'il partage la capacité de disposition, ce qui lui confère une position comparable à celle d'un employeur et l'exclut du droit à l'indemnité. Cette capacité d'influence est censée perdurer aussi longtemps que dure le mariage (bulletin SECO MT/AC 2003/4 fiche 4/3). Cela étant, 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. arrêt du TFA C 45/04 du 27 janvier 2005, consid. 3.1, et les références). On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes (ATF C 45/04 précité et références).

E. 3

a) En l'occurrence, Il n'est pas contesté que l'épouse du recourant occupe une position dominante dans l'entreprise, puisqu'elle exploite en raison individuelle le snack-bar dans lequel il est employé à temps partiel. En outre, bien que salarié à temps partiel, le recourant partage manifestement la capacité de disposition, admettant lui-même avoir un contact privilégié avec les fournisseurs et se comportant comme un patron. Au vu de ces éléments et de la jurisprudence précitée, il se justifie de refuser au recourant le droit à l'indemnité, ceci sans qu'il soit nécessaire d'examiner si dans le cas concret, on est en présence d'un abus de droit, puisque ce n'est 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. Le droit à l'indemnité doit être refusé dès le 13 décembre 2004. b) L'argumentation du recourant selon laquelle le délai cadre a été ouvert sur la base de son activité auprès de son précédent employeur et non pas sur son activité déployée auprès d'«C _____» est irrelevante en l'espèce. En effet, les conditions du droit à l'indemnité posées par l'art. 8 LACI sont cumulatives. Elles comprennent non seulement les conditions relatives aux périodes de cotisation mais également la perte d'emploi totale ou partielle. Or, compte tenu de la jurisprudence précitée, cette dernière condition n'est précisément pas remplie.

E. 4

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Conformément à l'art. 61 al. 1 let. a LPGA, le présent arrêt est rendu sans frais.