

VD_OMNI PS.2007.0009 vom 25. Juli 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-07-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0009

FR: VD_OMNI PS.2007.0009 du 25 juillet 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0009 del 25 luglio 2007

Regeste

X. /Unia Caisse de chômage, Office régional de placement de l'Ouest Lausannois ORPOL | L'assuré qui reste membre de la direction de l'association qui le licencie conserve de lege un pouvoir d'influencer les décisions de celle-ci justifiant de lui dénier le droit à l'indemnité, peu important qu'il ne dispose que d'une signature collective.

Erwägungen

E. 1

a) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances, 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, il continue de fixer les décisions de son ancien employeur ou à influencer celles-ci de manière déterminante. Dans le cas contraire, 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'article 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 (ci-après : LACI). Cette disposition prévoit en effet que n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associés, de membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteurs 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 ; ATF C 45/04 du 27 janvier 2005). Il s'agit ainsi d'éviter que la personne qui jouit d'une situation professionnelle comparable à celle d'un employeur obtienne l'indemnité de chômage lorsque, bien que formellement licenciée par la société qui l'emploie, elle continue d'œuvrer en qualité d'actionnaire et d'administrateur de cette société. b) La jurisprudence précise qu'il n'est pas admissible de refuser, de façon générale, le droit à l'indemnité aux employés au seul motif qu'ils peuvent engager l'entreprise par leur signature et qu'ils sont inscrits au registre du commerce. L'autorité ne doit pas se fonder de façon stricte sur la position formelle de l'organe à considérer, mais bien plutôt établir l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. En particulier, lorsqu'il s'agit de déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existants dans l'entreprise (DTA 1996-1998 No 41 p. 227 ss, consid. 1b et 2). La seule exception à ce principe que reconnaît le Tribunal fédéral concerne les personnes dont le pouvoir de décision résulte de la loi. Ainsi, les membres du conseil d'administration d'une SA ou les associés-gérants d'une Sàrl sont réputés disposer d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'examen concret des responsabilités matérielles qu'ils exercent au sein de la société, fut-ce en ne disposant que d'une signature collective (ATF

122 V 273 consid. 3 ; DTA 1996/1997 p. 48 ; ATF C219/03 du 2 juin 2004, C120/02 du 14 mars 2003 ; Boris Rubin, Assurance-chômage, 2^{ème} édition, ch. 3.3.3.4.2 et les références citées). c) La situation est différente lorsque le salarié, se trouvant dans une position assimilable à celle de l'employeur, quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci. Il en va de même lorsque l'entreprise continue d'exister mais que le salarié, par suite de la résiliation de son contrat, rompt définitivement tout lien avec la société. (ATF C 65/04 du 29 juin 2004, ATF 123 V 238, consid. 7b; SVR 2001 ALV n°14 pp. 41-42; DTA 2000 n° 14 p. 70 consid. 2). Le Tribunal fédéral se montre toutefois particulièrement rigoureux, considérant qu'aussi longtemps qu'une personne ayant occupé une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, la perte de travail qu'elle subit est réputée incontrôlable et la possibilité subsiste d'en poursuivre le but social. Ainsi, pour la Haute Cour, ce n'est pas seulement l'abus avéré que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais déjà le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à des personnes pouvant conserver une influence sur la perte de travail qu'elles subissent : leur chômage est difficilement contrôlable et aussi longtemps que cette influence subsiste, il existe une possibilité de réengagement (DTA 2004 n°20 p. 195 consid. 4, 2002 p. 183 et 2003 p. 240, en particulier p. 242 consid. 4; ATF C 50/04 du 26 juillet 2005; Tribunal administratif, arrêts PS 2006/0017 du 18 avril 2006, PS 2003/0127 du 26 février 2004 et les références citées).

E. 2

En l'espèce, inscrit au registre du commerce en qualité de vice-président de l'association, le recourant est resté membre de la direction de celle-ci. A teneur de l'art. 69 CC, la direction a le droit et le devoir de gérer les affaires de l'association et de la représenter en conformité des statuts. Cette disposition a la même portée que l'art. 811 CO, qui confère aux associés d'une Sàrl le droit et l'obligation de participer à la gestion de la société, comme d'en assumer la direction. Le Tribunal fédéral des assurances s'étant fondé sur cette dernière disposition pour reconnaître aux associés d'une Sàrl un pouvoir déterminant justifiant de leur dénier le droit à l'indemnité (ATF C.85/2001 du 23 octobre 2001), il doit en aller de même des membres de la direction d'une association dans la mesure où leur pouvoir d'influencer les décisions de celle-ci est expressément prévu par la loi, peu important qu'ils ne disposent que d'une signature collective. Le recourant est ainsi réputé avoir conservé au sein de l'association qui l'employait le pouvoir d'influencer les décisions de celle-ci, au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Le recourant objecte que les liens qui l'unissaient à l'association ont été rompus, une reprise d'activité au sein de celle-ci devant être exclue compte tenu du conflit qui l'oppose à son ancien employeur au sujet de salaires impayés. Il perd cependant de vue que la jurisprudence sanctionne déjà le risque d'abus que représente la seule possibilité d'un futur réengagement, qui ne peut être en l'occurrence exclu aussi longtemps que l'association subsiste ou n'a pas définitivement cessé toute activité. Enfin, le recourant ne convainc pas lorsqu'il prétend que sa radiation au registre du commerce aurait pour effet de précipiter la dissolution de l'association et de compromettre ainsi ses chances d'obtenir le versement de huit mois de salaires impayés. En effet, outre que rien n'indique que les sociétaires auraient ici un intérêt à la dissolution, qu'ils pourraient du reste requérir en tout temps (art. 76 CC), on ne voit pas que l'association ne puisse pas perdurer sans le recourant, l'assemblée générale ayant le pouvoir de révoquer la direction pour en constituer une nouvelle (art. 65 CC). 3. Il résulte des considérants qui précèdent que c'est à juste titre que la caisse a nié le droit à l'indemnité en application de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Le recours doit être rejeté en conséquence, sans frais ni allocation de dépens (art. 61

lit. a et g LPGA).

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