

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1788/2014

ATAS/1021/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 23 septembre 2014

1^{ère} Chambre

En la cause

A_____ SARL, sise aux ACACIAS

recourante

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des intimité
Gares 16, GENÈVE

Madame B_____, domiciliée à PERLY

appelée en
cause

**Siégeant : Doris GALEAZZI, Présidente; Evelyne BOUCHAARA et Christine
TARRIT-DESHUSSES, Juges assesseurs**

EN FAIT

1. Madame B_____ (ci-après l'intéressée) s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement (ci-après ORP) le 19 août 2013, de sorte qu'un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert en sa faveur dès le 1^{er} septembre 2013. Elle a indiqué être au bénéfice d'une formation d'employée de commerce et à la recherche d'un emploi à 80%.
2. Par demande signée respectivement les 8 et 10 mars 2014, A_____ Sàrl (ci-après la Sàrl), soit pour elle Monsieur C_____, et l'intéressée ont sollicité l'octroi d'une allocation d'initiation au travail (AIT), pour que celle-ci soit engagée en qualité de directrice marketing & business development dans la haute joaillerie et le sertissage, à compter du 15 mars 2014, à 100%, et pour un salaire mensuel brut de CHF 9'692.-.

La demande était motivée par l'agrandissement de l'entreprise, « avec la création d'un département marketing & business development afin de continuer dans le domaine de la haute joaillerie et le sertissage. Coordination des différents ateliers, suivi des commandes et de la facturation clients existants et clients futurs ».

L'intéressée a précisé que M. C_____ était son frère.

3. Constatant que l'intéressée était inscrite au Registre du commerce en qualité d'associée-gérante de la Sàrl avec signature individuelle depuis le 24 septembre 2009, l'ORP, par décision du 19 mars 2014, a rejeté la demande d'AIT. Il a retenu que l'intéressée occupait une position assimilable à celle d'un employeur et que le but de l'AIT était d'initier et d'occuper des travailleurs et non de promouvoir des entreprises familiales.
4. La Sàrl a formé opposition le 10 avril 2014. Elle admet que l'intéressée est inscrite au Registre du commerce en tant qu'associée gérante de la Sàrl, mais précise qu'un contrat de fiducie et de mandat avait été dûment établi le 18 septembre 2009 par M. C_____ et l'intéressée. Une copie du contrat est jointe à l'opposition. Aux termes de ce contrat, l'intéressée « a acquis ce jour l'intégralité des parts sociales précitées, à titre fiduciaire, pour le compte de M. C_____ et demeurera inscrite au Registre du commerce de Genève en qualité d'associée unique de la société. Au surplus, *l'intéressée* agira également dès ce jour pour le compte de M. C_____ en qualité d'associée unique de la société ». L'art. 1 du contrat prévoit que c'est à la demande de M. C_____ que l'intéressée a acquis les parts sociales de la Sàrl à titre fiduciaire et accepté sa nomination en qualité de gérante de la société, et qu'en conséquence elle reconnaît n'avoir aucun droit, ni sur les parts sociales, ni dans la direction de la société.

La Sàrl précise quoi qu'il en soit que l'intéressée a cédé toutes ses parts à M. C_____ « le 25 courant », de sorte que celui-ci est devenu le seul associé gérant avec signature individuelle depuis cette date.

5. Par décision du 22 mai 2014, le service juridique de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) a rejeté l'opposition, aux motifs que le lien fraternel unissant l'intéressée à M. C _____ laissait supposer que le mandat d'AIT poursuivait davantage un but de soutien à l'entreprise familiale qu'un encouragement à l'engagement de l'intéressée, d'une part, et que la radiation des pouvoirs de l'intéressée du Registre du commerce ne permettait pas encore d'établir qu'elle n'exerçait plus aucune prérogative analogue à celle dont elle disposait précédemment, d'autre part.

6. La Sàrl a interjeté recours le 20 juin 2014 contre ladite décision.

Elle conteste être une entreprise familiale, dans la mesure où elle existe depuis 2000, qu'elle a été créée par M. C _____ et est exclusivement dirigée par celui-ci. Elle allègue que l'intéressée ne peut être considérée comme un employeur, puisqu'elle n'a jamais collaboré au sein de l'entreprise et n'a jamais reçu de rémunération. Elle rappelle que l'intéressée est certes apparue au Registre du commerce, mais avec un contrat de fiducie dûment établi. Elle souligne par ailleurs qu'« une cessation de la totalité des parts par l'intéressée avait été effectuée en octobre 2013 », donc bien avant que la Sàrl envisage de l'engager. Elle précise enfin que c'est sur les conseils de son conseiller en placement que l'intéressée a travaillé pour la société du 15 au 31 mars 2014, sans attendre d'avoir reçu la décision de l'AIT, et qu'elle a été licenciée dès réception de la décision négative.

La Sàrl justifie enfin sa demande d'AIT, expliquant que l'intéressée bénéficiait d'une expérience professionnelle importante dans la vente et le marketing, mais qu'elle n'avait jamais travaillé dans le domaine de la haute joaillerie, haute horlogerie et sertissage. Elle considère ainsi qu'afin que l'intéressée puisse être totalement opérationnelle pour le poste proposé, l'investissement à 50% minimum de deux personnes de l'entreprise pour la former et l'instruire pendant au moins douze mois était nécessaire.

La Sàrl conclut dès lors à l'octroi de l'AIT.

7. Dans sa réponse du 21 juillet 2014, le service juridique de l'OCE, constatant que la Sàrl n'apporte aucun élément nouveau permettant de revoir sa décision, a proposé le rejet du recours.

8. Par ordonnance du 11 août 2014, la chambre de céans a appelé en cause l'intéressée et lui a imparti un délai au 8 septembre 2014 pour se déterminer.

Celle-ci, par courrier du 2 septembre 2014, s'est bornée à indiquer qu'« ayant pris connaissance de la décision finale de l'OCE service juridique à mon endroit, je désire être appelée en cause afin de pouvoir défendre mes intérêts, considérant cette décision comme discriminatoire en ce qui me concerne ».

9. Ce courrier a été transmis aux parties, puis la cause gardée à juger.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05) en vigueur dès le 1er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA; RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI; RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Les décisions de l'autorité compétente relatives aux allocations d'initiation au travail peuvent être attaquées par voie de recours (art. 100 ss LACI). Elles doivent être notifiées par écrit aux personnes et instances habilitées à recourir avec indication des motifs et des voies de recours.

Ont qualité pour former recours :

- le travailleur et l'employeur, pour autant qu'ils soient touchés par la décision et qu'ils aient un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification;
- l'organe de compensation, contre les décisions de l'autorité cantonale, des offices régionaux de placement et des caisses de chômage;
- l'autorité cantonale, l'organe de compensation et les caisses de chômage, contre les décisions des instances cantonales de recours.

3. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le recours par la Sàrl est recevable (art. 56 et 60 LPGA).
4. Le litige porte sur le droit de l'OCE de refuser l'octroi d'une AIT, au motif que l'intéressée occupe une position assimilable à celle d'un employeur.
5. a) Aux termes de l'art. 7 al. 1 LACI,

«¹ Pour prévenir et combattre le chômage, l'assurance fournit des contributions destinées au financement :

- a. d'un service efficace de conseil et de placement;
- b. de mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés;
- c. d'autres mesures régies par la présente loi ».

b) Les mesures relatives au marché du travail sont réglées aux art. 59ss LACI.

Aux termes de l'art. 59 LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage (al. 1). Ces mesures comprennent des mesures de formation (section 2), des mesures d'emploi (section 3) et des mesures spécifiques (section 4) (al. 1^{bis}). Les personnes menacées de chômage imminent ne peuvent demander que les prestations visées à l'art. 60 (al. 1^{ter}). Sur demande du canton, l'organe de

compensation peut autoriser les personnes menacées de chômage dans le cadre de licenciements collectifs à participer à des mesures relatives au marché du travail (al. 1^{quater}). Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but: d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable (let. a); de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail (let. b); de diminuer le risque de chômage de longue durée (let. c); de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (let. d) (al. 2). Peuvent participer aux mesures relatives au marché du travail prévues aux art. 60 à 71d les assurés qui remplissent: les conditions définies à l'art. 8, pour autant que la loi n'en dispose pas autrement (let. a); les conditions spécifiques liées à la mesure (let. b) (al. 3). Les assurés âgés de plus de 50 ans qui remplissent les conditions visées à l'al. 3 peuvent participer à des mesures de formation ou d'emploi jusqu'au terme de leur délai-cadre d'indemnisation, indépendamment de leur droit à l'indemnité de chômage (al. 3^{bis}). Les autorités compétentes et les organes de l'assurance-invalidité collaborent aux fins d'assurer la réinsertion des chômeurs invalides (al. 4).

c) Aux termes de l'art. 65 LACI,

« Les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque :

a. ...

b. le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni et

c. qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte ».

d) L'art. 66a LACI précise que

« ¹ L'assurance peut octroyer des allocations pour une formation d'une durée maximale de trois ans à l'assuré qui:

a. ...

b. est âgé de 30 ans au moins; et

c. n'a pas achevé de formation professionnelle ou qui éprouve de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à sa formation.

² Dans des cas fondés, l'organe de compensation peut autoriser une dérogation à l'al. 1 concernant la durée de formation et la limite d'âge.

³ Ne peuvent bénéficier des allocations de formation les assurés qui possèdent un diplôme d'une haute école ou d'une haute école spécialisée ou qui ont suivi

une formation de trois ans au moins, sans diplôme, à l'un de ces établissements.

⁴ L'allocation n'est octroyée que si l'assuré a conclu avec l'employeur un contrat de formation qui prévoit un programme sanctionné par un certificat ».

e) Aux termes de l'art. 90 al. 3 OACI, l'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65, let. b et c, LACI fassent l'objet d'un contrat écrit.

D'autre part, bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI).

Si l'assuré résilie le contrat, il se retrouve au chômage. L'article 28 LACI devient par conséquent applicable en cas de maladie, d'accident ou de maternité. L'assuré pourra être sanctionné pour chômage fautif (art. 30 al. 1 lit. a LACI) si la résiliation du contrat est fautive. Cette suspension du droit à l'indemnité de chômage sera imputée sur les prestations qui lui reviennent en vertu de l'article 28 LACI". (Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relative aux mesures de marché du travail / allocation d'initiation au travail - AIT - allocations d'initiation au travail / gain intermédiaire - cumul en principe impossible - J 38).

L'AIT est ainsi une allocation qui couvre la différence entre le salaire effectivement versé et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre à l'issue de son initiation en entreprise. Elle ne couvre toutefois que 60% au maximum du salaire normal auquel l'employé peut prétendre. Par *salaire normal*, il faut entendre le salaire résiduel versé par l'employeur auquel il faut ajouter l'AIT, versée par l'intermédiaire de ce dernier. Les allocations sont en outre versées de manière dégressive. Elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial au terme de chaque tiers de la période d'initiation. La première réduction ne peut cependant intervenir qu'après deux mois.

f) Comme l'AIT n'est pas versée sous la forme d'une indemnité - c'est une allocation -, il est possible d'en bénéficier alors que le droit maximal aux indemnités au sens de l'art. 27 LACI est épuisé. Autrement dit, un chômeur peut avoir droit à une AIT même après la fin de son droit aux indemnités de chômage. Bien entendu, son droit sera alors limité au délai-cadre d'indemnisation (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2^{ème} Ed., p. 631, 638, SCHULTHESS, 2006 ; ATAS/614/2009).

g) Les allocations d'initiation ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions (p. ex. attirer de nouvelles entreprises ou faciliter les reprises d'entreprises en allégeant les charges salariales, etc.). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable.

Le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en raison :

- de son âge avancé (art. 90 al. 1 let. a OACI)
- d'un handicap physique, psychique ou mental (art. 90 al. 1 let. b OACI)
- de mauvais antécédents professionnels (art. 90 al. 1 let. c OACI)
- ou qui ont déjà touché 150 indemnités journalières (art. 90 al. 1 let. d OACI).

L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion si possible durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure.

Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles dans la branche (modernisation, rationalisation, introduction de nouvelles technologies) ne constituent pas dans la règle un motif suffisant pour justifier l'octroi d'allocations d'initiation au travail.

Enfin, la conclusion d'un contrat d'initiation au travail avec un employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (p. ex. service extérieur non contrôlé ou salaire lié exclusivement aux prestations) n'est pas judicieuse et ne saurait par conséquent être autorisée.

L'assuré présente la demande d'allocation d'initiation au travail à l'autorité compétente (de son lieu ou canton de domicile et non du lieu ou canton de travail) au plus tard dix jours avant le début de l'initiation. La demande doit contenir les données personnelles requises et être dûment motivée.

Si l'assuré, sans motif valable, ne présente sa demande qu'après avoir commencé l'initiation, les allocations ne lui seront accordées qu'à partir de la date de présentation de la demande et seront réduites en conséquence.

Pour autant qu'il ne l'ait pas encore fait, l'assuré doit présenter, en même temps que sa demande d'allocations d'initiation au travail, une demande d'indemnité de chômage accompagnée de l'attestation de l'employeur.

La perception d'allocations d'initiation au travail ouvre le délai-cadre d'indemnisation de deux ans. L'assuré a en principe le libre choix de la caisse. Si un délai-cadre est déjà ouvert, il doit indiquer la caisse dont il relevait jusqu'ici. Dans ce cas, il n'a normalement plus la possibilité de changer de caisse.

L'autorité compétente vérifie si les conditions générales de l'assurance et les conditions spécifiques de marché du travail sont remplies.

(Circulaire SECO, n^{os} J 03 et ss)

6. a) En vertu de l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 218 consid. 2).

L'art. 31 al. 3 let. c LACI prévoit en outre 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'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 (art. 31 al. 3 let. b LACI).

b) Le Tribunal fédéral a jugé que l'art. 31 al. 3 LACI s'applique par analogie à l'octroi de l'indemnité de chômage, dès lors qu'il existe un étroit parallélisme entre le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb).

Ainsi, 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 LACI.

Le fait de subordonner, pour un travailleur jouissant d'une position analogue à celle d'un employeur, le versement des indemnités de chômage à la rupture de tout lien avec la société qui l'employait peut certes paraître rigoureux selon les circonstances du cas d'espèce. Il ne faut néanmoins pas perdre de vue les motifs qui ont présidé à cette exigence. Il s'est agi avant tout de permettre le contrôle de la perte de travail du demandeur d'emploi, qui est une des conditions mises au droit à l'indemnité de chômage. Or, si un tel contrôle est facilement exécutable s'agissant d'un employé qui perd son travail ne serait-ce que partiellement, il n'en va pas de même des personnes occupant une fonction dirigeante qui, bien que formellement licenciées, poursuivent une activité pour le compte de la société dans laquelle elles travaillaient. De par leur position particulière, ces personnes peuvent en effet exercer une influence sur la perte de travail qu'elles subissent, ce qui rend justement leur chômage difficilement contrôlable (ATF 123 V 234, consid. 7b/bb ; ATFA non publié C 65/04 du 29 juin 2004, consid. 2).

La jurisprudence étend 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 (ATFA non

publié C 123/99 du 26 juillet 1999). Les conjoints peuvent en effet exercer une influence sur la perte de travail qu'ils subissent, ce qui rend leur chômage difficilement contrôlable. En outre, aussi longtemps que cette influence subsiste, il existe une possibilité de réengagement. Dans ce cas également, il s'agit de ne pas détourner la réglementation en matière d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail par le biais d'une disposition sur l'indemnité de chômage (ATFA non publié C 50/04 du 26 juillet 2005, consid. 3.2).

c) La situation est en revanche différente quand 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 ; en pareil cas, on ne saurait parler d'un comportement visant à éluder la loi. 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. Dans un cas comme dans l'autre, l'intéressé peut en principe prétendre des indemnités de chômage.

d) Selon les dispositions légales régissant l'organisation de la société à responsabilité limitée, les associés exercent collectivement la gestion de la société (art. 809 al. 1 CO). La qualité de gérant revient à tout associé personne physique indépendamment du moment ou du mode d'acquisition de ses parts. Ainsi, la qualité de gérant naît pour un associé personne physique de son sociétariat (BUCHWALDER, in Commentaire Romand, Code des obligations II, ad art. 809, no 2 et 4). La qualité de gérant emporte non seulement le droit mais aussi l'obligation de gérer la société (ATFA non publié C 205/04 du 29 décembre 2005, consid. 2).

Lorsqu'il s'agit d'un membre du conseil d'administration ou d'un associé d'une Sàrl, l'inscription au registre du commerce constitue en règle générale le critère de délimitation décisif pour déterminer s'il occupe une position assimilable à celle d'un employeur (DTA 2002 p. 185 consid. 2b et c; ATFA non publié C 353/05 du 4 octobre 2006, consid. 2). La radiation de l'inscription permet d'admettre sans équivoque que l'assuré a quitté la société (ATFA non publié C 175/04 du 29 novembre 2005, consid. 3.2).

e) Une société disparaît dès la fin de sa liquidation, qui se concrétise par la radiation au RC. Avant ce stade, la société conserve sa personnalité juridique avec toutefois un but restreint par la finalité de la dissolution (cf. art. 821 et ss CO; ATF 117 III 39 in JdT 1994 II 12; RUBIN, Assurance-chômage, p. 130). La dissolution de la société doit à tout le moins être entreprise pour qu'un droit à l'indemnité de chômage puisse éventuellement être reconnu à la personne qui a occupé une position assimilable à celle d'un employeur. La seule cessation des activités n'est pas suffisante pour ouvrir un droit à l'indemnité de chômage (cf. ATFA non publié C 11/04 du 7 juillet 2004). Le fait de retarder la dissolution d'une société commerciale peut, suivant les circonstances, être assimilé à une situation potentiellement abusive résultant d'actes concluants (DTA 2001 p. 218). Laisser sciemment possible une continuation des affaires entraîne la négation du droit (ATFA non publié C 64/02

du 7 août 2003, consid. 2.2). En fait, il suffit qu'une continuation des activités de l'entreprise soit possible pour que le droit doive être nié en raison d'un risque de contournement des art. 31 al. 3 let. b et c LACI (ATFA non publié C 75/04 du 20 avril 2005; RUBIN, op. cit., p. 131).

f) La preuve de l'existence d'un abus avéré n'exclut pas le risque d'abus qui est également pris en compte par la loi et la jurisprudence. Dès lors, l'existence ou l'absence d'abus n'est pas déterminante pour statuer sur un cas d'espèce (ATF non publiés 8C_155/2011 du 25 janvier 2012, consid. 4 et 8C_1004/2010 du 29 juin 2011, consid. 7).

7. En l'espèce, l'intéressée a sollicité l'octroi d'une AIT pour travailler au service de la Sàrl en qualité de directrice marketing & business developpment pour un salaire mensuel brut de CHF 9'692.- à compter du 15 mars 2014. Il s'avère que la Sàrl a été créée par son frère et est dirigée par celui-ci, et qu'elle-même est inscrite au Registre du commerce en tant qu'associée gérante avec signature individuelle depuis le 24 septembre 2009. C'est ainsi que, considérant que l'intéressée occupait une position assimilable à celle d'un employeur, l'ORP, confirmé sur opposition par l'OCE, a rejeté la demande d'AIT.
8. La Sàrl fait toutefois valoir qu'en réalité un contrat de fiducie et de mandat avait été conclu le 18 septembre 2009 par l'intéressée et son frère, aux termes duquel cette dernière n'était propriétaire des parts sociales qu'à titre fiduciaire. Dans son opposition, la Sàrl a par ailleurs souligné que l'intéressée avait cédé toutes ses parts à son frère « le 25 courant », ce qui laisse supposer qu'il s'agisse du 25 avril 2014. Dans son recours du 20 juin 2014, la Sàrl allègue toutefois que la cession des parts est intervenue en octobre 2013 déjà, « donc bien avant que la Sàrl envisage de l'engager ».
9. Les personnes qui ont une position assimilable à celle d'un employeur n'ont pas droit aux indemnités de l'assurance-chômage (art. 8 en liaison avec l'art. 31 al. 3 LACI). Il s'agit dès lors de déterminer si les AIT constituaient ou non des indemnités de chômage.

Dans un arrêt du 19 mai 2009 (ATAS/614/2009), le Tribunal cantonal des assurances sociales, alors compétent, a eu l'occasion d'examiner cette question.

Il a constaté que l'indemnité de chômage et l'allocation pour initiation au travail représentaient deux types de prestations distincts. La première est prévue au chapitre 2 de la LACI, la seconde au chapitre 6. L'AIT n'est pas versée sous forme d'une indemnité puisqu'il s'agit d'une allocation. Il est ainsi possible d'en bénéficier alors que le droit maximal aux indemnités au sens de l'art. 27 LACI est épuisé (cf. RUBIN op cit.).

Les deux prestations ne visent pas les mêmes buts, l'AIT faisant partie des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés (art. 7 al. 1 let. b LACI), alors que l'indemnité de chômage est visée à l'art. 7 al. 2 LACI. L'AIT permet d'alléger par des allocations pendant six mois (ou exceptionnellement douze), les charges

salariales des employeurs qui embauchent des assurés éprouvant de grandes difficultés à trouver un emploi et qui s'engagent à les initier à un nouveau travail. L'AIT a ainsi pour objectif d'inciter les employeurs à embaucher des personnes sans emploi qu'ils n'engageraient pas sans l'existence d'une telle mesure, en raison du fait qu'elle doivent être initiées à un nouveau travail afin de pouvoir assurer un rendement suffisant.

S'agissant de l'AIT, l'employeur doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (art. 66 al. 4 LACI et 90 al. 4 OACI). S'agissant de l'indemnité de chômage, la caisse déduit certes la part de cotisations due par le travailleur et la verse à la caisse de compensation AVS compétente avec la part patronale dont elle doit s'acquitter (art. 35 OCAI), celui qui perçoit l'indemnité de chômage n'exerce toutefois pas pour autant une activité soumise à cotisation au sens de l'art. 13 al. 1 LACI, c'est-à-dire une activité propre à fonder l'ouverture d'un droit à l'indemnité de chômage.

Les conditions d'octroi sont également différentes, l'AIT n'est pas comme l'indemnité de chômage versée directement à l'assuré, mais à son employeur.

Il y a ainsi lieu de constater que l'AIT ne peut être considérée comme une indemnité de chômage, de sorte qu'il n'y a en principe pas lieu d'en refuser l'octroi au seul motif que l'intéressée occupe une position assimilable à celle d'un employeur. La question peut toutefois être laissée ouverte dans le cas d'espèce, dans la mesure où il appert qu'un contrat de fiducie a été conclu par l'intéressée avec son frère le 18 septembre 2009, prévoyant qu'elle n'exerce aucune influence sur les processus de décision de l'entreprise, de sorte que sa position ne peut être assimilable, quoi qu'il en soit, à celle d'un employeur.

10. Il y a en revanche lieu de rappeler que le but de l'AIT ne peut être celui de favoriser économiquement une entreprise ou comme le relève l'OCE, de soutenir une entreprise familiale.

A cet égard, la Sàrl justifie sa demande d'AIT, expliquant que l'intéressée bénéficiait d'une expérience professionnelle importante dans la vente et le marketing, mais qu'elle n'avait jamais travaillé dans le domaine de la haute joaillerie, haute horlogerie et sertissage. Elle considère ainsi qu'afin que l'intéressée puisse être totalement opérationnelle pour le poste proposé, l'investissement à 50% minimum de deux personnes de l'entreprise pour la former et l'instruire pendant au moins douze mois était nécessaire.

Or, la chambre de céans ignore quelle est précisément la formation professionnelle de l'intéressée, ainsi que son parcours professionnel. Ne figure en particulier aucun curriculum vitae dans le dossier.

On ne saurait dès lors déterminer en l'état si la demande d'AIT constitue ou non un abus de droit. Il se justifie en conséquence de renvoyer le dossier à l'OCE afin que celui-ci examine si les conditions d'octroi d'une AIT, au sens des art. 65 et 66 LACI et 90 OACI plus particulièrement, sont réalisées.

**PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

Statuant

A la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement et annule les décisions des 19 mars et 22 mai 2014.
3. Renvoie la cause à l'OCE pour instruction et nouvelle décision, dans le sens des considérants.
4. Dit que la procédure est gratuite.
5. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Nathalie LOCHER

Doris GALEAZZI

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le