

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 9 mars 2026

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, juge unique

Greffière : Mme Vulliamy

Cause pendante entre :

B. _____, à U***, recourante,

et

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, DIVISION JURIDIQUE, à Lausanne,
intimée.

Art. 51 al. 1 let. a, 52 al. 1, 53, 55 al. 1 LACI

En fait :

A. B. _____ (ci-après : l'assurée ou la recourante), née le 4 septembre 1990, a été engagée à partir du 1^{er} septembre 2021 par K. _____ Sàrl (ci-après : l'employeur) en qualité d'assistante administrative à un taux d'activité de 50 % pour un salaire mensuel brut de 2'650 fr., versé en treize mensualités.

Par courrier du 29 novembre 2023, le contrat de travail de l'assurée a été résilié par son employeur en raison d'importantes difficultés financières et elle a été libérée de son obligation de travailler.

Par décision du Tribunal d'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois, K. _____ Sàrl a été déclarée en faillite avec effet à partir du 5 février 2024.

Le 19 février 2024, l'assurée a adressé à son ancien employeur une mise en demeure de payer les salaires des mois de juillet à novembre 2023, ainsi que ceux de décembre 2023 et janvier 2024 dus à titre de préavis de congé, ou de lui présenter une garantie dans un délai de sept jours. Elle a mentionné que, si sa demande restait sans effet au terme du délai imparti, elle réclamerait les salaires impayés par la voie judiciaire.

B. Le 10 avril 2024, l'assurée a rempli une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité à l'attention de la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou l'intimée) en indiquant que les rapports de travail avaient pris fin le 1^{er} décembre 2023 et qu'elle avait perçu son salaire jusqu'au 30 juin 2023.

Par courrier du 21 octobre 2024, la Caisse a fait suite au formulaire de demande d'indemnité en cas d'insolvabilité rempli par l'assurée et lui a imparti un délai de dix jours pour compléter son dossier, en lui faisant parvenir certains documents et renseignements listés dans le courrier.

Par courriel du 3 novembre 2024, l'assurée a transmis à la Caisse une partie des documents demandés, tout en précisant que le reste des démarches pour réclamer ses salaires avait surtout été fait en personne ou par téléphone. Elle a également transmis un extrait de son compte bancaire du 1^{er} janvier au 30 juin 2023, dont il ressort que le salaire de janvier 2023 a été payé le 2 février 2023, le salaire de février 2023 le 10 mars 2023, le salaire de mars 2023 le 6 avril 2023 et celui d'avril 2023 le 4 mai 2023. Le 9 juin 2023, elle a reçu un acompte de 200 fr. pour son salaire de mai 2023, dont le solde a été versé le 4 juillet 2023. Le 1^{er} septembre 2023, elle a reçu un acompte de 1'000 fr. pour son salaire de juin 2023, dont le solde a été versé le 11 septembre 2023.

Par décision du 5 novembre 2024, la Caisse a refusé de reconnaître un droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité en faveur de l'assurée. Elle a constaté que ses salaires des mois de mai et juin 2023 avaient été payés par acomptes des 9 juin, 4 juillet, 1^{er} et 11 septembre 2023 et que ses salaires de juillet à novembre 2023 n'avaient pas été versés. Elle a considéré que les échanges oraux et la mise en demeure du 19 février 2024 ne constituaient pas une poursuite cohérente et continue de la revendication salariale. Ainsi, la Caisse a estimé que l'assurée n'avait pas suffisamment rempli son devoir de limiter le dommage en fonction des circonstances de l'affaire.

Par courrier du 19 décembre 2024, l'assurée a formé opposition à l'encontre de la décision précitée, concluant implicitement à son annulation. Elle a fait valoir qu'elle ne voyait pas comment elle aurait pu faire plus de mise en demeure, sachant que c'était elle qui s'occupait du ramassage et de la lecture du courrier et qu'elle voyait le directeur tous les jours. Elle a également exposé qu'elle était une victime dans cette affaire et qu'elle avait plus de 20'000 fr. de dettes, qu'elle avait vécu pendant un mois en 2023 sans électricité, avec un enfant de quatre ans, que la police était venue saisir les plaques de sa voiture, qu'elle avait des loyers impayés et qu'elle devait rembourser au service social de R*** cinq mois de prestations.

Par courrier du 10 février 2025, la Caisse a constaté que l'assurée avait formé opposition à la décision du 5 novembre 2024 par acte du 19 décembre 2024, soit après l'échéance du délai d'opposition de 30 jours. Le seul motif invoqué de problème de santé n'était pas suffisant et la Caisse a imparti un délai au 28 février 2025 à l'assurée pour démontrer que son opposition avait été formée en temps utile, soit dans les trente jours dès la communication de la décisions du 5 novembre 2024, ou pour compléter son opposition du 19 décembre 2024 par une demande motivée de restitution de délai.

Par décision sur opposition du 16 avril 2025, la Caisse a rejeté l'opposition et confirmé la décision litigieuse. Elle a relevé que l'assurée n'avait reçu qu'un paiement partiel pour son salaire du mois de juin 2023, que les salaires de juillet à novembre 2023 n'avaient pas été versés et que l'assurée s'était limitée à interpeller oralement son employeur et à lui adresser une mise en demeure écrite le 19 février 2024. La Caisse a rappelé que des interpellations orales ne suffisaient pas pour satisfaire l'obligation de réduire le dommage lorsque l'employeur ne remplissait pas ses obligations contractuelles sur une longue période. Quant à la mise en demeure, elle avait été adressée presque trois mois après la résiliation des rapports de travail par l'employeur, plus de cinq mois après le dernier paiement du salaire et après six mois de retard dans le paiement du salaire du mois de juillet 2023, respectivement cinq mois pour le salaire du mois d'août 2023, quatre mois pour le salaire du mois de septembre 2023, trois mois pour le salaire du mois d'octobre 2023 et deux mois pour le salaire du mois de novembre 2023. Elle a estimé que l'assurée aurait dû entreprendre, une fois les rapports de travail résiliés, des démarches concrètes à l'encontre de son ancien employeur en vue du recouvrement des salaires impayés, cela d'autant plus qu'elle avait effectué des revendications orales, en face-à-face, lorsque les rapports de travail n'avaient pas encore été résiliés. En l'occurrence, l'assurée n'avait effectué une mise en demeure formelle écrite que presque trois mois après la résiliation du contrat de travail par l'employeur, sans motif rendant objectivement compréhensible le fait d'attendre avant d'entreprendre des démarches. La Caisse a enfin considéré que les motifs exposés par l'assurée, notamment ses dettes et

ses problèmes de loyers impayés, n'étaient pas de nature à justifier son inaction. Au contraire, les salariés devaient se comporter vis-à-vis de l'employeur comme si l'institution de l'indemnité en cas d'insolvabilité n'existait pas. Ainsi, au vu de sa situation financière difficile, l'assurée n'aurait, selon toute vraisemblance, pas attendu avant d'entreprendre des démarches utiles en vue du recouvrement de ses créances salariales si cette institution n'existait pas.

C. Par acte du 15 mai 2025, B. _____ a formé recours à l'encontre de la décision sur opposition du 16 avril 2025 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, en concluant implicitement à la réforme de la décision entreprise en ce sens qu'une indemnité en cas d'insolvabilité de l'employeur lui était octroyée. Elle a expliqué être épuisée, moralement et physiquement, de devoir sans cesse se justifier. Elle a répété qu'elle n'avait pas effectué de nombreuses démarches écrites auprès de son ancien employeur car elle le voyait tous les jours. Elle avait attendu le mois de février 2024 pour lui adresser un courrier, pensant – à tort – qu'il allait trouver une solution à sa situation, ayant appris sa faillite peu avant, tout en précisant avoir voulu lui laisser une chance par compassion. Elle a encore indiqué qu'elle n'avait pas cessé d'essayer d'obtenir des réponses et de l'argent et qu'elle avait littéralement supplié son employeur, dès lors qu'elle n'avait plus d'électricité, plus de plaques pour sa voiture et un enfant de quatre ans à charge, son mari ne travaillant pas. Elle a ajouté qu'elle travaillait comme livreuse de journaux, malgré des problèmes de dos et une tendinite, car elle n'avait pas le choix, ayant accumulé plus de 20'000 fr. de dettes et failli perdre son logement. Elle a enfin mentionné avoir appelé la Caisse de chômage en juillet 2023, depuis son lieu de travail, pour expliquer sa situation et demander si elle pouvait démissionner sans pénalité, ce à quoi on lui aurait répondu que non car elle avait un emploi, raison pour laquelle elle avait attendu d'être licenciée.

Dans sa réponse du 18 juin 2025, l'intimée a maintenu sa position et proposé le rejet du recours sans suite de frais et dépens en renvoyant à la décision sur opposition du 16 avril 2025. Elle a ajouté que la recourante avait attendu le prononcé de la faillite de son ex-employeur pour

adresser sa mise en demeure écrite du 19 février 2024, violant ainsi son obligation de diminuer le dommage. Elle a également relevé que la recourante n'avait produit aucune preuve des informations qui lui auraient été données par téléphone en juillet 2023 et que l'indemnité de chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité étaient deux prestations distinctes, une caisse de chômage compétente pour le versement de l'indemnité de chômage n'étant ainsi pas compétente pour renseigner l'intéressée sur ses devoirs à respecter en matière d'indemnité en cas d'insolvabilité.

Par réplique du 26 juillet 2025, la recourante a précisé qu'elle n'avait pas attendu la faillite de l'entreprise pour réagir, dès lors qu'elle voyait son employeur presque tous les jours et qu'elle avait discuté avec lui à de nombreuses reprises concernant les salaires impayés. Elle a répété que c'était elle qui était chargée de récupérer et d'ouvrir le courrier de l'entreprise, de sorte qu'une mise en demeure aurait été inutile. S'agissant de son contact par téléphone avec la Caisse de chômage en juillet 2023, elle a relevé que celle-ci devait en avoir une trace, dès lors que les appels étaient enregistrés.

Dupliquant le 27 août 2025, l'intimée a maintenu sa position.

En droit :

1. a) La LPGA est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres

conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

c) Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence du juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

2. a) En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. La décision détermine ainsi l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. Si aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé. Dans le même sens, les conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation, tel que défini par la décision litigieuse, sont en principe irrecevables (ATF 144 II 359 consid. 4.3; 142 I 155 consid. 4.4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1).

b) En l'espèce, l'intimée a, par courrier du 10 février 2025, imparti un délai au 28 février 2025 à la recourante pour justifier le fait qu'elle avait adressé son opposition à la décision du 5 novembre 2024 de façon tardive. Il ressort toutefois de la décision sur opposition du 16 avril 2025 que la décision du 5 novembre 2024 a été envoyée à la recourante le 20 novembre 2024. Dans ce cas, l'opposition du 19 décembre 2024 n'est pas tardive. Cette question n'a toutefois pas à être examinée ici, dès lors que l'intimée n'en a pas fait mention dans sa décision sur opposition du 16 avril 2025 et est dès lors entrée en matière sur l'opposition, de sorte que sa recevabilité ne fait pas partie de l'objet du litige.

c) Selon l'art. 52 al. 1 LACI, l'indemnité en cas d'insolvabilité couvre les créances de salaire portant sur les quatre derniers mois au plus d'un même rapport de travail jusqu'à concurrence, pour chaque mois, du montant maximal visé à l'art. 3 al. 2 LACI, étant précisé que les allocations dues aux travailleurs font partie intégrante du salaire.

d) Le litige porte ainsi sur le droit de la recourante à une indemnité en cas d'insolvabilité en raison de la faillite de son employeur pour la période du 1^{er} août au 30 novembre 2023.

3. a) Aux termes de l'art. 51 al. 1 let. a LACI, les travailleurs assujettis au paiement des cotisations, qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse, ont droit à une indemnité pour insolvabilité lorsqu'une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers lui.

Selon l'art. 53 LACI, lorsque l'employeur a été déclaré en faillite, le travailleur doit présenter sa demande d'indemnisation à la caisse publique compétente à raison du lieu de l'office des poursuites ou des faillites, dans un délai de soixante jours à compter de la date de la publication de la faillite dans la Feuille officielle suisse du commerce (al. 1). En cas de saisie de l'employeur, le travailleur doit présenter sa demande d'indemnisation dans un délai de soixante jours à compter de la date de l'exécution de la saisie (al. 2). A l'expiration de ces délais, le droit à l'indemnité s'éteint (al. 3).

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs, qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage et d'éviter le chômage (ATF 124 V 225 consid. 2b et les références ; TF 8C_683/2021 du 13 juillet 2022 consid. 3.3.3). Les personnes qui font valoir des prestations de l'assurance-chômage doivent se comporter comme si cette assurance n'existait pas (Boris Rubin, Assurance-chômage - Manuel à l'usage des praticiens, Genève/Zurich 2025, p. 145).

b) En vertu de l'art. 55 al. 1, première phrase, 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.

L'obligation pour l'assuré de réduire le dommage selon l'art. 55 al. 1 LACI s'applique même lorsque le rapport de travail est dissous avant l'ouverture de la procédure de faillite. Dans ce cas de figure, le travailleur qui n'a pas reçu son salaire, en raison de difficultés économiques rencontrées par l'employeur, a l'obligation d'entreprendre 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 (ATF 114 V 56 consid. 4 ; TF 8C_367/2022 du 7 octobre 2022 consid. 3.2 ; TF 8C_814/2021 du 21 avril 2022 consid. 2.2 ; TF 8C_408/2020 du 7 octobre 2020 consid. 3).

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 pas attendre plusieurs mois avant d'intenter une action judiciaire contre son ex-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 prévue par l'art. 54 LACI (TF 8C_749/2016 du 22 novembre 2017 consid. 3.5.3 et les références). Il s'agit d'éviter que l'assuré reste inactif en attendant le prononcé de la faillite de son ex-employeur (TF 8C_367/2022 précité consid. 3.2 ; TF 8C_956/2012 du 19 août 2013 consid. 3).

Pour qu'il y ait droit à une indemnité en cas d'insolvabilité pour des créances de salaires en souffrance, il est exigé de l'assuré une poursuite systématique et continue des démarches engagées contre l'employeur, qui doivent déboucher sur une des étapes du droit d'exécution forcée exigées par la loi. Les salariés doivent en effet se comporter vis-à-vis de l'employeur comme si l'institution de l'indemnité en cas d'insolvabilité n'existait pas du tout. Cet impératif n'admet aucune inactivité prolongée. La violation de l'obligation de diminuer le dommage implique que l'on puisse reprocher à l'assuré d'avoir commis une faute intentionnelle ou une négligence grave

(TF 8C_386/2023 du 6 décembre 2023 consid. 3.2 ; TF 8C_367/2022 précité consid. 3.2 ; TF 8C_814/2021 précité consid. 2.2 ; TF 8C_408/2020 précité consid. 3).

Selon une jurisprudence, il ne suffit généralement pas, pour satisfaire à l'obligation de réduire le dommage, de simplement rappeler oralement les arriérés de salaire. Cela vaut par exemple lorsqu'il s'agit d'un manquement prolongé, c'est-à-dire de plus de deux à trois mois, à l'obligation contractuelle de l'employeur ; lorsqu'aucun paiement, même partiel, n'est effectué ; lorsque, du point de vue de l'assuré, il n'y a aucune raison valable de s'attendre à une amélioration rapide de la situation et lorsqu'il n'existe pas d'autres raisons compréhensibles dans le cas particulier qui, d'un point de vue objectif, justifient d'attendre avant de prendre des mesures ciblées (TF 8C_682/2009 du 23 octobre 2009 consid. 2.4).

c) C'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas particulier, que la caisse appréciera dans quelle mesure on peut attendre de l'assuré qu'il entame les démarches pour obtenir son salaire. La caisse jugera plus sévèrement les efforts de l'assuré pour remplir son obligation de diminuer le dommage effectués après la résiliation du rapport de travail (surtout quant à sa rapidité d'action). Un jugement plus sévère se justifie car, n'étant plus sous contrat de travail, l'assuré n'a plus aucune raison de ne pas réclamer le salaire impayé. En effet, à ce stade, il est vraisemblable que ses créances de salaire ne soient pas honorées (Bulletin LACI ICI chiffre B 38).

Il a ainsi été jugé qu'il n'était pas admissible qu'un assuré n'ait pris aucune mesure en vue de récupérer son salaire pendant trois mois après la fin du rapport de travail, attendant simplement l'ouverture de la faillite (ATFA C 91/01 du 4 septembre 2001 consid. 2b).

Il n'est pas possible de fixer une période maximale durant laquelle l'assuré peut ne procéder à aucun acte en vue de recouvrer sa créance salariale, sans risquer de se voir reprocher une violation de son

obligation de diminuer le dommage. Les circonstances concrètes sont déterminantes. Une durée de trois à quatre mois représente une limite générale au-delà de laquelle le travailleur, qui n'est pas rémunéré normalement, et qui omet de réagir auprès de son employeur pour récupérer ses créances salariales, viole son obligation de diminuer le dommage au sens de l'art. 55 al. 1 LACI (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n. 12 ad art. 55 LACI). Cela ne veut cependant pas dire qu'il faille exiger du salarié qu'il introduise sans délai une poursuite contre son ancien employeur (impliquant la notification d'un commandement de payer aux frais de l'assuré). Toutes les possibilités qui permettent à l'assuré de sauvegarder son droit doivent être prises en considération dans ce contexte de sorte que l'on ne saurait exclure d'emblée les solutions de compromis entre l'employeur et les travailleurs (TFA C 91/01 précité consid. 1b ; DTA 1999 n. 24 p. 143 consid. 1 c).

4. **a)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

b) Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement

exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 et les références).

5. **a)** En l'espèce, il est constant que la recourante a touché son dernier salaire le 30 juin 2023 et a été licenciée le 29 novembre 2023 et libérée de son obligation de travailler. Pour ce qui est de la période avant la résiliation des rapports de travail, la recourante a travaillé sans rémunération durant les mois de juillet à novembre 2023, sans toutefois mettre en demeure son employeur de lui verser ses salaires. A cet égard, elle fait valoir qu'elle parlait régulièrement avec son ancien employeur du problème des salaires et qu'elle n'avait pas effectué de démarches écrites, dès lors que c'était elle qui s'occupait du ramassage et de la lecture du courrier. On rappellera ici que de simples interpellations orales ne suffisent pas pour satisfaire l'obligation de réduire le dommage (cf. consid.3b *supra*). En outre, le fait de ramasser et lire le courrier de l'entreprise n'empêchait pas la recourante de remettre à son ancien employeur un courrier qu'elle aurait elle-même rédigé, les correspondances reçues devant, selon toute vraisemblance, être remises au directeur de la société. On notera encore que la recourante a reçu le salaire de mai 2023 par acomptes des 9 juin et 4 juillet 2023 et celui de juin 2023 en deux mensualités des 1^{er} et 11 septembre 2023, puis qu'elle n'a plus perçu de salaire du tout. Ainsi, une crainte sérieuse de ne pas être rémunérée pour le travail accompli aurait déjà dû naître chez la recourante lorsque ses salaires ont été payés en retard et par mensualités. En outre, la recourante pouvait se rendre compte des difficultés rencontrées par son ancien employeur au vu de son poste d'assistante administrative.

b) S'agissant de la période après la résiliation des relations de travail, la recourante a été licenciée par courrier du 29 novembre 2023 et libérée de son obligation de travailler. On relève à cet égard que la résiliation a été donnée par l'employeur alors que la recourante aurait disposé de justes motifs pour mettre un terme immédiat au contrat (art. 337 CO). On constatera ensuite, qu'entre la résiliation des rapports de travail, signifiée le 29 novembre 2023, et la mise en demeure du 19 février 2024,

aucune démarche formelle, juridique ou contraignante, n'a été entreprise par la recourante pendant presque trois mois. Cette mise en demeure a, en outre, été adressée plus de cinq mois après le paiement du dernier salaire de juin 2023. L'argument de la recourante, selon lequel elle avait attendu le mois de février 2024 pour adresser sa mise en demeure pour laisser une chance à son ancien employeur, par compassion, ne saurait permettre de justifier qu'elle n'ait entrepris aucune démarche depuis la fin du paiement de son dernier salaire, respectivement depuis son licenciement. En effet, les difficultés rencontrées dans le paiement des salaires et l'absence de réaction de l'ancien employeur quant aux sollicitations orales de la recourante de recevoir ses salaires n'autorisaient pas l'intéressée, au regard de son obligation de réduire le dommage, à se dispenser d'entreprendre des démarches envers son ancien employeur. Elle était, au contraire, tenue de prendre des mesures en vue du recouvrement de ses salaires impayés.

c) La recourante fait encore valoir qu'elle a plus de 20'000 fr. de dettes, qu'elle a vécu un mois en 2023 sans électricité, avec un enfant de quatre ans, que la police est venue saisir les plaques de sa voiture, qu'elle a des loyers impayés et qu'elle doit cinq mois de prestations au service social de R***. Ces allégations ne sont toutefois étayées par aucune pièce, hormis une lettre d'une gérance du 10 octobre 2023 réclamant le paiement des loyers du 1^{er} janvier au 31 octobre 2023 pour un montant de 9'500 francs. On notera ici que les loyers sont réclamés déjà depuis le mois de janvier 2023, à savoir à une période où la recourante recevait encore son salaire. Ces motifs ne sont de toute façon pas de nature à justifier le fait que la recourante n'a entrepris aucune démarche lorsque ses salaires n'ont plus été payés entre les mois de juillet et novembre 2023, ni le fait qu'elle n'a réclamé les salaires impayés qu'après avoir été licenciée, alors qu'il était vraisemblable, à ce stade, que ses créances de salaires ne seraient pas honorées. Au contraire, sa situation financière précaire aurait dû la pousser à réclamer ses salaires dès le moment où ils avaient commencé à être versés en retard et par mensualité.

d) Au vu de ce qui précède, on ne peut que constater que la recourante a reporté les conséquences de l'insolvabilité éventuelle de son ancien employeur sur l'assurance-chômage. En effet, on pouvait attendre d'elle qu'elle entreprenne toutes les démarches possibles pour recouvrer les salaires impayés, sans se limiter à des interpellations orales et une seule mise en demeure écrite du 19 février 2024. Partant, elle a violé son obligation de diminuer le dommage et ne peut dès lors prétendre à une indemnité en cas d'insolvabilité.

6. La recourante expose finalement qu'elle a appelé la Caisse de chômage en juillet 2023 pour expliquer sa situation et demander si elle pouvait démissionner sans pénalité. On lui aurait alors répondu par la négative, dès lors qu'elle avait déjà un emploi. Ainsi, elle avait attendu d'être licenciée en décembre 2023 pour ne pas être pénalisée.

a) L'art. 27 LPGA – disposition étroitement liée au principe constitutionnel d'après lequel les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément au principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]) – prévoit que, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2, première phrase). Selon l'art. 19a al. 1 OACI, les organes d'exécution mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI – parmi lesquels figurent les ORP et les caisses de chômage – renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abréger le chômage.

Le devoir de conseil de l'assureur social au sens de l'art. 27 al. 2 LPGA comprend l'obligation d'attirer l'attention de la personne intéressée sur le fait que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations. Les conseils ou renseignements portent sur les faits que la personne qui a besoin de conseils doit connaître pour pouvoir correctement user de ses droits et

obligations dans une situation concrète face à l'assureur. Le devoir de conseil s'étend non seulement aux circonstances de fait déterminantes, mais également aux circonstances de nature juridique ; son contenu dépend de la situation concrète dans laquelle se trouve l'assuré, telle qu'elle est reconnaissable pour l'administration (ATF 131 V 472 consid. 4.3 ; TF 9C_865/2010 du 8 juin 2011 consid. 5.1).

Les art. 27 LPGA et 19a OACI n'exigent toutefois pas que l'administration donne des réponses à toutes les questions théoriques possibles, et ce afin de ne pas submerger les assurés d'informations inutiles (TF 8C_899/2009 du 22 avril 2020 consid. 4.2). Par ailleurs, les assurés doivent solliciter les renseignements nécessaires lorsqu'ils peuvent raisonnablement penser qu'ils s'apprêtent à mettre leurs droits en péril (TF 8C_66/2012 du 14 août 2012 consid. 3). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'assureur a certes un devoir d'anticiper les situations, mais ce devoir est limité (TF 9C_557/2010 du 7 mars 2011 consid. 4.4 ; Guy Longchamp in : Dupont/Moser-Szeless [édit.], Commentaire romand de la Loi sur la partie générale des assurances sociales, Bâle 2018, n. 28 ad art. 27 LPGA).

Le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilée à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité – ou l'assureur – à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pas pu prétendre en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst.

b) En l'espèce, la recourante allègue avoir appelé la Caisse de chômage en juillet 2023 pour demander si elle pouvait démissionner sans être pénalisée, ce à quoi on lui aurait répondu que non, car elle avait déjà un emploi. Il faut constater qu'au moment de l'appel en juillet 2023, la recourante était toujours employée par K._____ Sàrl et percevait encore ses salaires, même si elle avait reçu celui du mois de mai 2023 en deux mensualités des 9 juin et 4 juillet 2023. Ainsi, à ce moment-là, il était exact

qu'elle aurait été pénalisée en cas de démission. Il n'appartenait en outre pas à la Caisse de la renseigner sur toutes les possibilités qui s'offraient à elle, étant rappelé que le devoir d'information n'a pas pour effet d'envisager toutes les questions théoriques possibles (Rubin, op. cit., n. 61 ad art. 17 LACI). Dans ces circonstances, on ne voit pas que les autorités de chômage auraient manqué à leur devoir d'information. On rappellera encore ici que l'indemnité de chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité sont deux prestations distinctes et que seule la Caisse de chômage publique du siège de l'employeur est compétente pour le versement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (cf. art. 77 al. 3 LACI).

Dans ce contexte, le relevé des appels téléphoniques de la Caisse requis par la recourante ne serait pas de nature à modifier les considérations qui précèdent, les faits pertinents ayant pu être constatés à satisfaction de droit et ayant pu être librement appréciés (appréciation anticipée des preuves ; ATF 144 II 427 consid. 3.1.3 ; 141 I 60 consid. 3.3).

7. a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA).

**Par ces motifs,
la juge unique
p r o n o n c e :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 16 avril 2025 par la Caisse cantonale de chômage, Division juridique, est confirmée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède est notifié à :

- B. _____,
- Caisse cantonale de chômage, Division juridique,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :