

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/50/2026

ATAS/651/2026

**COUR DE JUSTICE**  
**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 21 juillet 2026**

**Chambre 10**

En la cause

**A\_\_\_\_\_**

recourant

contre

**CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE**

intimée

**Siégeant : Joanna JODRY, présidente ; Christine TARRIT-DESHUSSES et  
Andres PEREZ, juges assesseurs**

---

### **EN FAIT**

**A. a.** A\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré), né le \_\_\_\_\_ 1969, a travaillé pour l'entreprise B\_\_\_\_\_ SA (ci-après : l'employeur) à partir du 2 mars 2015. Il a été licencié pour des raisons économiques, par lettre du 28 octobre 2024, pour le 31 décembre 2024.

**b.** L'assuré a saisi le Tribunal des prud'hommes d'une demande à l'encontre de l'employeur. Selon le procès-verbal de l'audience de conciliation du 29 janvier 2025, l'affaire a été partiellement conciliée, l'employeur ayant acquiescé aux conclusions portant sur le paiement du salaire du mois de février 2024 (CHF 7'290.-) et des indemnités journalières du mois d'août 2024 (CHF 6'411.-), ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail, de l'attestation employeur internationale, des fiches de paie depuis le mois de mai 2024 et le certificat de salaire pour l'année 2024. En revanche, l'autorisation de procéder a été délivrée pour les prétentions salariales des mois de novembre 2024 à janvier 2025.

**c.** Le 20 février 2025, l'assuré a déposé une demande en procédure simplifiée par-devant le Tribunal des prud'hommes, concluant au paiement du salaire mensuel de CHF 9'750.- pour les mois de novembre 2024 à janvier 2025, soit la somme de CHF 29'250.-.

**d.** Lors de l'audience de débats du 27 août 2025, à laquelle l'employeur n'était ni présent ni représenté, l'assuré a maintenu ses conclusions en paiement des trois mois de préavis, soit de novembre 2024 à décembre 2025, étant précisé que l'employeur n'avait pas respecté la transaction intervenue le 29 janvier 2025 devant l'autorité de conciliation et qu'elle ne lui avait versé aucun montant. Il a précisé qu'il avait réceptionné sa lettre de licenciement « le 5 novembre 2024 » et que son préavis était de trois mois, vu son ancienneté de dix ans au sein de l'entreprise. En conciliation, il avait déjà renoncé au paiement du mois de février 2025 et au paiement de ses vacances. Il avait été en arrêt de travail pour accident jusqu'au 3 novembre 2024, avait reçu le courrier de licenciement « le 4 novembre 2024 » et ce courrier ne contenait pas de libération de l'obligation de travailler. Il avait offert ses services, par Whatsapp et par courriel du 4 novembre 2024 à fin février 2025. Il n'avait pas reçu de réponse de son supérieur, étant ajouté à ce sujet qu'un autre employé occupait son poste dès le mois de novembre 2024. Il n'avait donc pas travaillé pour l'employeur en novembre et décembre 2024, et janvier 2025. Il avait été en pleine capacité de travail le 4 novembre 2024 et avait retrouvé un emploi depuis fin mars 2025.

**e.** Par jugement du 25 septembre 2025 (JTPH/289/2025), le Tribunal des prud'hommes a condamné l'employeur à payer à l'assuré le montant brut de CHF 29'250.-. Ce jugement est entré en force de chose jugée.

**f.** Par jugement du 2 octobre 2025 (JTPI/12651/2025), le Tribunal civil a prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par l'employeur au commandement de payer à concurrence de CHF 13'701.-, dans le cadre de la poursuite introduite par l'assuré.

**g.** La société de l'employeur a été dissoute par suite de faillite prononcée par jugement du Tribunal de première instance du 2 octobre 2025, avec effet à partir du jour-même. La procédure de faillite a été suspendue faute d'actif par jugement du Tribunal de première instance du 12 février 2026, et clôturée par jugement du 16 avril 2026. La société a alors été radiée d'office.

**h.** L'assuré a été engagé en qualité d'architecte à partir du 16 juin 2025 auprès d'un autre employeur.

**B. a.** En date du 29 octobre 2025, la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) a enregistré une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité de la part de l'assuré. Ce dernier a indiqué que ses rapports de travail avec l'employeur avaient duré du 2 mars 2015 au 31 octobre 2025, qu'il avait perçu son salaire jusqu'au 31 juillet 2024 et que le dernier jour réellement travaillé était le 31 décembre 2025. Ses créances mensuelles de salaire s'élevaient à CHF 9'000.-, auxquelles s'ajoutaient CHF 750.- de part de 13<sup>e</sup> salaire, pour les mois de février, août, novembre et décembre 2024 et janvier 2025. Il avait été en incapacité de travail pour cause de maladie du 1<sup>er</sup> au 31 août 2024 et pour cause d'accident du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2024. L'employeur n'avait pas versé son salaire du mois de février 2024 et les indemnités journalières pourtant perçues de l'assurance perte de gain pour le mois d'août 2024, malgré les termes de la conciliation devant la juridiction des prud'hommes. En outre, ses salaires des mois de novembre 2024 à janvier 2025 concernant la période de préavis à la suite de son licenciement avaient fait l'objet d'un jugement du Tribunal des prud'hommes, condamnant l'employeur à les lui payer.

L'intéressé a produit plusieurs pièces, dont :

- ses décomptes de salaire ;
- un courrier du 28 mars 2024 par lequel il avait mis en demeure l'employeur de lui payer le salaire pour le mois de février 2024 dans un délai de 10 jours ;
- un courrier du 18 septembre 2024 mettant l'employeur en demeure de lui verser ses salaires du mois de février et août 2024 ;
- une lettre recommandée du 5 novembre 2024, au terme de laquelle il mettait à nouveau en demeure l'employeur de lui payer ses salaires pour les mois de février 2024 et août 2024 ; il a également relevé qu'il avait constaté, à son retour au bureau après son arrêt de travail pour accident, en date du 4 novembre 2024, qu'une personne occupait son poste ; l'employeur lui avait alors indiqué qu'il devait rentrer chez lui et attendre de ses nouvelles ; il attendait donc ses instructions à ce sujet et était bien évidemment à disposition

pour reprendre le travail ; par ailleurs, le courrier de licenciement reçu le 4 novembre 2024 ne respectait pas le délai de congé de trois mois ; enfin, dès lors que l'employeur lui avait indiqué être dans l'incapacité de pouvoir lui payer les salaires dus et à venir, il demandait à être immédiatement libéré de toute obligation envers l'employeur, dans le cas où il trouverait un autre emploi ;

- des mises en demeure datées des 9 décembre 2024 et 6 janvier 2025, par lesquelles il avait rappelé à l'employeur être toujours dans l'attente du paiement des salaires des mois de février et août 2024.

**b.** Par décision du 30 octobre 2025, la caisse a rejeté la demande d'indemnité en cas d'insolvabilité. Elle a retenu qu'au cours de la période courant du 2 mars 2015 au 31 mars 2025, l'assuré avait travaillé pour l'employeur, qu'il avait été en incapacité de travail du 1<sup>er</sup> août au 4 novembre 2024, qu'il avait reçu sa lettre de congé le 5 novembre 2024 et qu'il n'avait effectué aucune prestation de travail durant les mois de novembre 2024 à janvier 2025. Par conséquent, le 31 juillet 2024 était le dernier jour effectif de travail, et non pas le 31 janvier 2025 comme mentionné dans la demande d'indemnité. Par ailleurs, il avait reçu une rémunération jusqu'au 31 juillet 2024, de sorte qu'il n'y avait pas de créance salariale en suspens dans la période ouvrant droit à l'indemnité.

**c.** En date du 14 novembre 2025, l'assuré a formé opposition à l'encontre de ladite décision. Il a exposé que ses salaires des mois de novembre 2024 à janvier 2025 avaient été expressément reconnus comme étant dus par le Tribunal des prud'hommes, étant rappelé que ses rapports de travail avaient duré jusqu'au 31 janvier 2025. La dispense de travailler ordonnée par l'employeur ne supprimait en aucun cas son droit au salaire. De plus, la mainlevée définitive prononcée le 2 octobre 2025 confirmait l'existence de créances salariales « certaines, liquides et exigibles ». Enfin, ces créances reconnues lors de l'audience de conciliation du 29 janvier 2025 démontraient précisément la défaillance persistante de l'employeur à s'acquitter de ses obligations salariales.

Il a joint en « complément explicatif à l'opposition formelle décision ICI », un document dans lequel il a relevé que l'analyse de la caisse était contraire au droit puisque la loi se fondait sur la durée des rapports de travail, qui s'étaient poursuivis jusqu'au 31 janvier 2025, et non sur l'activité effectuée. Ces salaires étaient dus pour les mois de novembre 2024 à janvier 2025 et entraient pleinement dans la période de référence. La dispense de travailler durant le préavis ne supprimait jamais le droit au salaire. Les décisions judiciaires démontraient clairement que la motivation de la caisse reposait sur une erreur de droit.

**d.** Par décision sur opposition du 18 décembre 2025, la caisse a rejeté l'opposition et confirmé sa décision. L'assuré ne contestait pas ne pas avoir fourni de travail durant les mois de novembre 2024 à janvier 2025. En outre, lors de l'audience de débats du 27 août 2025, l'intéressé avait indiqué au tribunal avoir été en arrêt de

travail jusqu'au 3 novembre 2024, avoir reçu sa lettre de licenciement le 4 novembre 2024, avoir offert ses services à la faillie sans obtenir de retour à ce sujet, et avoir constaté qu'un autre employé occupait son poste dès novembre 2024. En pareilles circonstances, la faillie ne l'avait pas retenu par des promesses de travail, de sorte que ses créances salariales des mois de novembre 2024 à janvier 2025 n'étaient pas couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Pour le mois d'août 2024, l'assuré ne disposait pas d'une créance de salaire, mais d'une créance en dommages-intérêts, qui ne saurait fonder un droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. S'agissant du salaire du mois de février 2024, la créance n'était pas couverte par l'indemnité litigieuse, qui ne concernait que les quatre derniers mois du rapport de travail et non d'éventuels mois antérieurs pour lesquels le salaire n'aurait pas été versé intégralement. Enfin, l'intéressé avait mis l'employeur en demeure de lui régler son salaire du mois de février 2024 en date du 28 mars 2024 déjà. Étant donné qu'il prétendait, en octobre 2025, à l'indemnité en cas d'insolvabilité pour les mois de février 2024, août 2024, et de novembre 2024 à janvier 2025, il semblait douteux, *prima facie*, qu'il se soit conformé à l'obligation de diminuer le dommage. Au contraire, il semblait avoir laissé la situation se péjorer.

- C.**    **a.** Par acte du 7 janvier 2026, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : chambre de céans) d'un recours à l'encontre de cette décision. Il a conclu à l'annulation de la décision litigieuse et à ce qu'il soit constaté que les conditions d'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité en lien avec les salaires des mois de novembre 2024 à janvier 2025 étaient réalisées. En substance, le recourant a soutenu que le rapport de travail avait existé jusqu'au 31 janvier 2025 conformément aux décisions judiciaires exécutoires, que les salaires durant le délai de congé constituaient des créances salariales exigibles découlant directement du contrat de travail, et que le recouvrement desdites créances était objectivement impossible compte tenu de la faillite de l'employeur. Partant, les salaires litigieux entraient pleinement dans le champ d'application de l'indemnité en cas d'insolvabilité. L'employeur ne lui avait pas fourni de travail durant la période litigieuse, alors qu'il s'était tenu à sa disposition. Or, la dispense de travailler n'affectait en rien le droit au salaire pendant le délai de congé. Il n'avait jamais été libéré formellement de son obligation de travailler et s'était tenu à disposition de l'employeur durant l'intégralité du délai de congé. Une telle situation relevait d'une demeure de l'employeur. En refusant de reconnaître une créance salariale malgré des jugements exécutoires, l'intimée procédait à une requalification inadmissible des décisions judiciaires définitives. Enfin, toute référence à une prétendue responsabilité de sa part dans la situation financière de l'employeur était étrangère au cadre légal de l'indemnité sollicitée, et il contestait que tout reproche puisse être formulé à son égard.

**b.** Dans sa réponse du 4 février 2026, l'intimée a conclu au rejet du recours. Contrairement à ce que soutenait l'intéressé, la demeure de l'employeur justifiant

une indemnisation de sa part en vertu du droit du travail n'ouvrait pas automatiquement le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Pour le reste, le recourant n'avait pas fourni de travail durant les mois litigieux, ce qui n'était pas contesté. La directive LACI prévoyait une exception en cas de demeure de l'employeur, lorsque le travailleur avait demandé à l'employeur de lui fournir du travail et que ce dernier l'avait retenu par des promesses de travail, à la condition toutefois qu'il soit établi que le rapport de travail n'avait pas été résilié. Or, l'intéressé avait reçu son congé le 4 novembre 2024, de sorte que l'exception précitée ne trouvait pas application. En tout état de cause, aucune pièce au dossier ne permettait de considérer que le recourant aurait été retenu par des promesses de travail. Bien au contraire, lors de l'audience de débats du 27 août 2025 devant le Tribunal des prud'hommes, il avait indiqué qu'il avait offert ses services à l'employeur sans obtenir de retour à ce sujet et qu'un autre employé occupait son poste dès novembre 2024. Il ressortait également de son courrier du 5 novembre 2024 qu'il avait constaté le 4 novembre 2024 qu'une autre personne occupait son poste et que l'employeur lui avait clairement signifié être dans l'incapacité de pouvoir lui payer les salaires à venir. Force était donc de constater que le recourant vivait une situation de chômage de fait et était ainsi apte au placement et en mesure de remplir les exigences de prescription de contrôle, de sorte qu'il n'avait pas le droit à une indemnité en cas d'insolvabilité.

c. Le 24 février 2026, le recourant a répliqué et persisté dans ses conclusions, requérant en outre, à titre subsidiaire, que la chambre de céans renvoie la cause à l'intimée pour examen de son droit à l'indemnité de chômage pour la période litigieuse, avec subrogation légale de ses droits contre la masse en faillite de l'employeur. Il a soutenu, premièrement, que la subsistance juridique du rapport de travail jusqu'au 31 janvier 2025 était établie de manière irréfutable. Deuxièmement, aucune libération valable de l'obligation de travailler n'était établie. En effet, l'occupation de son poste par un autre employé procédait d'une réorganisation unilatérale de l'employeur et ne constituait pas une dispense de travailler. Elle manifestait au contraire le refus illicite de l'employeur de recevoir la prestation de travail offerte, c'est-à-dire une demeure de sa part. La déclaration de l'employeur relative à son incapacité de payer les salaires n'équivalait pas à une libération. Un employeur insolvable qui ne pouvait honorer ses obligations pécuniaires ne pouvait, par ce seul fait, être considéré comme ayant libéré son employé de toutes obligations contractuelles. Ses déclarations lors de l'audience du 27 août 2025 ne constituaient pas un aveu de libération tacite, mais établissaient au contraire qu'il s'était tenu à disposition de l'employeur, lequel l'avait maintenu dans un « vide fonctionnel caractéristique de la demeure du créancier ». Il avait offert sa prestation de travail de manière répétée, formelle et documentée, notamment par SMS le 5 novembre 2024, par courrier recommandé du 5 novembre 2024, par courrier du 15 novembre 2024, et par échanges des 17 et 18 décembre 2024. Le maintien du rapport contractuel avait par ailleurs explicitement été évoqué par l'employeur dans leurs échanges des 27 et

28 novembre 2024. L'employeur n'avait pas répondu à ces offres par une dispense expresse ou tacite univoque. Son silence ne pouvait valoir accord libératoire. Dès lors que les pièces produites démontraient qu'il avait offert des services sans réponse libératoire, il incombait à l'intimée d'établir l'existence d'une libération tacite. Aucune preuve en ce sens ne figurait au dossier, de sorte que le doute devait lui bénéficier. Troisièmement, il était juridiquement inapte au placement durant la période litigieuse, puisqu'il ressortait des pièces que l'employeur l'avait maintenu dans une situation d'attente. Tant que le rapport contractuel subsistait et qu'aucune libération n'avait été signifiée, l'acceptation d'un autre emploi avec une entrée en fonction immédiate aurait constitué une rupture anticipée qui lui aurait été imputable, indépendamment de la solvabilité de l'employeur. Admettre qu'un travailleur impayé soit traité comme « disponible de fait » revenait à lui imposer une double peine : il perdait son salaire du fait de la défaillance de son employeur et se voyait refuser l'indemnité en cas d'insolvabilité précisément conçue pour couvrir cette situation. Elle permettrait en outre à tout employeur en difficulté de systématiquement échapper à ladite indemnité, puisqu'il lui suffirait de n'exécuter aucune obligation salariale pendant le préavis, en laissant son employé sans travail ni revenu, puis d'invoquer la « disponibilité économique » de ce dernier pour refuser l'indemnité. En outre, en sa qualité de frontalier, l'ouverture du droit au chômage en France supposait la fin effective du contrat de travail et la délivrance d'un formulaire précis attestant la date de cessation d'activité, document qu'il n'avait obtenu qu'en février 2025. L'intimée ne pouvait refuser l'indemnité litigieuse en se fondant sur une aptitude au placement purement théorique, alors que les démarches d'inscription étaient objectivement empêchées, ce qui excluait l'exigibilité des obligations de contrôle visées par la loi. Quatrièmement, la jurisprudence invoquée par l'intimée était inapplicable au cas d'espèce. S'il ne contestait pas que la demeure de l'employeur ne suffisait pas automatiquement à ouvrir le droit à l'indemnité litigieuse, sa situation différait en ce sens qu'aucune libération de l'obligation de travailler n'était établie et les pièces démontraient qu'il ne pouvait juridiquement pas s'inscrire au chômage avant le 1<sup>er</sup> février 2025. Le deuxième arrêt cité rappelait que les créances de salaire étaient celles qui résultaient d'un temps de travail effectif, pendant lequel l'assuré n'était pas apte au placement car il devait se tenir à disposition de l'employeur. Il s'agissait précisément de sa situation. Cinquièmement, l'intimée avait émis le formulaire « PDU1 » le 5 février 2025, soit postérieurement à sa décision de refus d'indemnité en cas d'insolvabilité, en attestant officiellement que l'activité salariale assujettie s'était étendue du 1<sup>er</sup> mars 2015 au 31 janvier 2025. Dès lors que l'intimée attestait une activité salariée courant jusqu'au 31 janvier 2025, aucune autorité étrangère compétente ne pouvait le reconnaître comme chômeur avant cette date. Si l'intimée avait réellement considéré qu'il était apte au placement et en chômage de fait dès novembre 2024, elle aurait dû émettre ce document en novembre 2024 et lui permettre de s'inscrire à cette date. En soutenant simultanément qu'il était apte au

placement dès novembre 2024 et qu'il ne pouvait s'inscrire au chômage qu'après le 31 janvier 2025, ces deux positions de l'intimée étaient difficilement conciliables. Enfin, la décision de l'intimée revenait à transférer le risque d'insolvabilité de l'employeur sur l'assuré, alors que l'indemnité sollicitée n'était pas une faveur accordée au travailleur, mais un mécanisme systématique de report du risque patronal vers la collectivité, conçu pour éviter que la défaillance de l'employeur ne se répercute intégralement sur le travailleur. Admettre la thèse de l'intimée viderait de son sens la fonction systématique des dispositions applicables et ferait peser sur l'assuré seul les conséquences de l'insolvabilité d'un tiers dont il n'était pas responsable. Dans l'hypothèse, contestée, où la chambre de céans devait retenir qu'il était effectivement au chômage de fait dès novembre 2024 et apte au placement, il conviendrait alors d'admettre qu'il aurait eu droit aux indemnités de chômage ordinaire pour les mois de novembre 2024 à janvier 2025. Cette conclusion garantissait que, quelle que soit la qualification retenue par la chambre, il ne se retrouve pas privé de toute protection sociale en raison de la défaillance de son employeur.

Le recourant a notamment produit :

- un courriel du 3 février 2025 par lequel l'employeur lui avait transmis, entre autre, la demande d'établissement d'un PDU1 ;
- un message téléphonique qu'il avait envoyé à l'employeur le 5 novembre 2024, au contenu similaire à son courrier du 5 novembre 2024, mentionnant qu'il se tenait à disposition et attendait des instructions pour reprendre son poste de travail ;
- un courriel du 15 novembre 2024 qu'il avait envoyé à l'employeur, relevant qu'il avait constaté qu'une personne du bureau utilisait son adresse mail pour envoyer des courriels avec sa signature ; il a par ailleurs fait référence à son message téléphonique du 5 novembre et à son courrier du 5 novembre 2024, et rappelé qu'il était toujours dans l'attente des instructions afin de reprendre son poste de travail, et qu'il restait, comme déjà évoqué, à la disposition de l'employeur pour la suite à donner ;
- un courriel que lui avait envoyé l'employeur le 27 novembre 2024 afin de récupérer le téléphone mobile mis à sa disposition dans le cadre professionnel, étant en outre constaté qu'il avait utilisé cet appareil pour un usage personnel ;
- la réponse de l'intéressé du lendemain, soutenant que ce téléphone lui avait été remis comme une prime en fin d'année 2020, mais qu'il était tout à fait disposé à le restituer ; il a terminé son message en rappelant qu'il était toujours dans l'attente d'un retour de la part de l'employeur afin de reprendre son poste de travail pour la fin de son préavis, comme déjà évoqué par SMS et par courriel ;
- un courriel de l'employeur du 17 décembre 2024 lui reprochant de ne pas avoir obtenu la restitution du téléphone de fonction malgré ses tentatives ;

- la réponse qu'il avait envoyé le lendemain à l'employeur, s'étonnant de sa missive, dès lors qu'il était toujours dans l'attente d'une réponse à la suite de son courriel du 28 novembre 2024 afin de pouvoir organiser une rencontre pour remettre le téléphone ; il avait par ailleurs prévu de le restituer lors de l'audience de conciliation qui avait toutefois été reportée au mois de janvier 2025 à la demande de l'employeur ; il a par ailleurs rappelé les sommes dont l'employeur lui était toujours redevable et relevé la situation de précarité dans laquelle elles le plongeaient ; il ne pouvait pas s'inscrire au chômage, compte tenu du fait que la période de préavis légal n'était pas échue ; enfin, comme déjà précisé à de nombreuses reprises, il restait à disposition pour reprendre son poste de travail afin de terminer cette période de préavis légal et attendait un retour de sa part sur la manière dont il entendait procéder afin qu'il puisse remettre le téléphone en bonne et due forme ;
- le formulaire « PDU1 » « coordination des systèmes de sécurité sociale » daté du 5 février 2025 et signé par l'intimée.

**d.** Par duplique du 18 mars 2026, l'intimée a relevé qu'elle n'avait jamais soutenu que les rapports de travail auraient pris fin avant le 31 janvier 2025, ni que le recourant n'aurait pas offert ses services, ni que l'employeur ne serait pas resté débiteur de la pleine rémunération jusqu'à la fin du contrat. Elle s'était contentée de rappeler que certaines créances salariales ne pouvaient pas être couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité et que tel était le cas en l'espèce. En effet, il ne ressortait d'aucune pièce que l'intéressé aurait été retenu par des promesses de travail. Bien au contraire. En outre, le recourant parlait lui-même d'offre de service réitérée non-acceptée, et reconnaissait qu'il attendait des instructions d'un employeur qui ne les lui donnait pas. Quant à la conclusion subsidiaire du recourant, elle excédait l'objet de la contestation, de sorte qu'elle devrait être déclarée irrecevable. Néanmoins, elle relevait que l'assuré avait droit à l'indemnité de chômage, entre autres conditions s'il était domicilié en Suisse, condition qui faisait en l'occurrence défaut.

**e.** Par écriture spontanée du 25 mars 2026, le recourant a réitéré ses précédentes allégations, notamment que son inscription auprès de FRANCE TRAVAIL n'avait été possible que le 7 février 2025, avec une ouverture du droit au 8 février 2025, ce qui attestait qu'aucun statut de demandeur d'emploi n'était reconnu auparavant. Par ailleurs, les mises en demeure de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (ci-après : URSSAF) reposaient sur des cotisations calculées en qualité de travailleur frontalier salarié pour la période incluant le 4<sup>e</sup> trimestre 2024 et janvier 2025. Ces éléments concordants s'inscrivaient dans le prolongement du jugement prud'homal et du formulaire « PDU1 », lesquels retenaient également l'existence d'un rapport de travail jusqu'au 31 janvier 2025. Ils confirmaient ainsi son absence de disponibilité effective pour le marché du travail durant la période

litigieuse, en cohérence avec l'absence de libération par l'employeur des obligations contractuelles subsistantes.

L'intéressé a annexé des documents émanant de FRANCE TRAVAIL, desquels il ressort qu'il s'était inscrit auprès de cette institution le 7 février 2025 et qu'il avait droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi à partir du 8 février 2025, ainsi qu'un contrat de mission conclu le 20 mars 2025 auprès de son nouvel employeur, et deux des mises en demeure de l'URSSAF des 2 et 16 juin 2025.

## **EN DROIT**

### **1.**

**1.1** Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), 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 LACI.

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

**1.2** Selon l'art. 1 al. 1 LACI, les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la présente loi ne déroge expressément à la LPGA.

La procédure devant la chambre de céans est régie par les dispositions de la LPGA et de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10).

**1.3** Le délai de recours est de 30 jours (art. 60 al. 1 LPGA ; art. 62 al. 1 let. a LPA).

Interjeté dans les forme et délai légaux, le recours est recevable (art. 56 al. 1 et 60 al. 1 LPGA).

### **2.**

**2.1** L'objet du litige dans la procédure administrative subséquente est le rapport juridique qui, dans le cadre de l'objet de la contestation déterminé par la décision, constitue, d'après les conclusions du recours, l'objet de la décision effectivement attaqué. D'après cette définition, l'objet de la contestation et l'objet du litige sont identiques lorsque la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, lorsque le recours ne porte que sur une partie des rapports juridiques déterminés par la décision, les rapports juridiques non contestés sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais non pas dans l'objet du litige (ATF 125 V 413 consid. 1b et 2 et les références). Les questions qui, bien qu'elles soient visées par la décision administrative et fassent ainsi partie de l'objet de la

contestation, ne sont plus litigieuses, d'après les conclusions du recours, et qui ne sont donc pas comprises dans l'objet du litige, ne sont examinées par le juge que s'il existe un rapport de connexité étroite entre les points non contestés et l'objet du litige (ATF 125 V 413 consid. 1b et les références).

En procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent en principe 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. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par la voie d'un recours. Le juge n'entre donc pas en matière, sauf exception, sur des conclusions qui vont au-delà de l'objet de la contestation (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 et les références). La procédure juridictionnelle administrative peut toutefois être étendue pour des motifs d'économie de procédure à une question en état d'être jugée qui excède l'objet de la contestation, c'est-à-dire le rapport juridique visé par la décision, lorsque cette question est si étroitement liée à l'objet initial du litige que l'on peut parler d'un état de fait commun et à la condition que l'administration se soit exprimée à son sujet dans un acte de procédure au moins. Les conditions auxquelles un élargissement du procès au-delà de l'objet de la contestation est admissible sont donc les suivantes : la question (excédant l'objet de la contestation) doit être en état d'être jugée ; il doit exister un état de fait commun entre cette question et l'objet initial du litige ; l'administration doit s'être prononcée à son sujet dans un acte de procédure au moins ; le rapport juridique externe à l'objet de la contestation ne doit pas avoir fait l'objet d'une décision passée en force de chose jugée (ATF 130 V 501 consid. 1.2 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_678/2019 du 22 avril 2020 consid. 4.4.1 et les références).

**2.2** En l'espèce, dans sa décision du 18 décembre 2025, l'intimée a nié le droit du recourant à une indemnité pour insolvabilité à la suite de la faillite de l'employeur, prononcée par jugement du 2 octobre 2025, pour les mois de février 2024, août 2024 et de novembre 2024 à janvier 2025.

Dans le cadre de la présente procédure, l'intéressé a conclu principalement à l'annulation de la décision litigieuse et à ce qu'il soit constaté que les conditions d'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité en lien avec les salaires des mois de novembre 2024 à janvier 2025 étaient réalisées.

Le litige porte ainsi sur le droit du recourant à l'indemnité en cas d'insolvabilité pour les mois de novembre 2024, décembre 2024 et janvier 2025, l'absence de droit pour les mois de février et août 2024 n'étant plus contestée.

Subsidiairement, l'intéressé a conclu au renvoi de la cause à l'intimée pour examen de son droit à l'indemnité de chômage pour la période litigieuse, et non pas à l'octroi de cette prestation, de sorte que cette conclusion est recevable.

3. Selon l'art. 51 al. 1 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 lorsque : une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers lui ou que (let. a) ; la procédure de faillite n'est pas engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt, à cause de l'endettement notoire de l'employeur, à faire l'avance des frais ou (let. b) ; ils ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur (let. c).

Conformément à l'art. 52 al. 1 LACI, l'indemnité 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. Les allocations dues aux travailleurs font partie intégrante du salaire.

L'art. 53 al. 1 LACI dispose que 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 60 jours à compter de la date de la publication de la faillite dans la Feuille officielle suisse du commerce.

**3.1** Les dispositions des art. 51ss LACI ont introduit une assurance perte de gain en cas d'insolvabilité de l'employeur, destinée à combler une lacune dans le système de protection sociale. Pour le législateur, le privilège conféré par la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889 (LP - RS 281.1) aux créances de salaire (art. 219 LP) ne donnait en effet pas une garantie suffisante au travailleur, si bien qu'il était nécessaire de lui assurer la protection par le droit public, à tout le moins pendant une période limitée et déterminée. Il s'est donc agi de protéger les créances de salaire du travailleur pour lui assurer les moyens d'existence et éviter que des pertes ne le touchent durement dans son existence (Message du Conseil fédéral concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 2 juillet 1980, FF 1980 III 532 ; arrêt du Tribunal fédéral C 164/01 du 28 janvier 2002 consid. 2a ; Gabriel AUBERT, *L'employeur insolvable*, in *Journée 1992 de droit du travail et de la sécurité sociale*, 1994, p. 128ss).

Contrairement aux autres prestations de l'assurance-chômage, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre pas le risque de perte d'emploi, mais uniquement le risque d'insolvabilité de l'employeur. Elle est versée lorsque l'employeur insolvable ne peut plus payer au travailleur le salaire qui lui est dû conformément au contrat. Elle a pour but de protéger les créances de salaire du travailleur, afin d'éviter que des pertes de salaire ne le touchent durement dans ses moyens d'existence (Bulletin LACI ICI du Secrétariat d'État à l'économie [SECO] *Marché du travail/Assurance-chômage*, état au 1<sup>er</sup> janvier 2024, A1).

Comme l'indemnité en cas d'insolvabilité est en fait étrangère au système de l'assurance-chômage, elle doit se limiter à garantir la subsistance du travailleur en cas de faillite de l'employeur et ne doit de ce fait couvrir que les créances du

travailleur qui, selon toute attente, auraient été payées par l'employeur solvable si les rapports de travail avaient été maintenus au cours des quatre derniers mois, conformément à l'art. 52 al. 1 LACI. En d'autres termes, le but de l'indemnité en cas d'insolvabilité est de garantir à la personne assurée le salaire sur lequel elle pouvait compter durant les quatre derniers mois de travail avant l'ouverture de la faillite (ATF 137 V 96 consid. 6.2, 6.3 et 6.5).

Le but de l'indemnisation est de couvrir des créances salariales pour du travail effectué, et ce pour une durée limitée de quatre mois. Il ne s'agit pas, comme dans le régime de l'indemnité de chômage, de fournir, le cas échéant durant un délai-cadre d'indemnisation c'est-à-dire à moyen terme, une compensation convenable d'un manque à gagner causé par le chômage (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 1 *ad.* art. 52 LACI).

**3.2** Selon la jurisprudence, l'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre que des créances de salaire qui portent sur un travail réellement fourni et non pas sur des prétentions en raison d'un congédiement immédiat et injustifié du travailleur (ATF 114 V 60 *in fine*, 111 V 270 consid. 1b, 110 V 30). Cette jurisprudence se fonde sur le texte même de la loi et sur l'intention clairement exprimée du législateur (Message du Conseil fédéral précité p. 613 ; ATF 121 V 379 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral C 143/01 précité consid. 3b).

Certaines créances salariales ne peuvent être couvertes par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Suivant les cas, seule l'indemnité de chômage peut devoir être versée. Pour délimiter le champ d'application de ces deux types d'indemnité, il faut se demander si, durant la période en cause, l'assuré était apte au placement (art. 15 al. 1 LACI) et s'il pouvait se soumettre aux prescriptions de contrôle visées à l'art. 17 LACI. Dans l'affirmative, il n'a pas droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité. Il en va ainsi de l'assuré licencié sans respect du délai de dédite ou avec effet immédiat et sans justes motifs au sens de l'art. 337c CO ; de celui qui a été congédié en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO ; ou encore de celui mis à pied et libéré de l'obligation de travailler (ATF 132 V 82 consid. 3.2 ; DTA 2008 p. 242 consid. 2.2) ; il en va de même de l'assuré licencié et libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de résiliation du contrat, le Tribunal fédéral ayant jugé qu'il avait la disponibilité nécessaire pour être apte au placement, de sorte que le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité était exclu (arrêt du Tribunal fédéral C 164/01 du 28 janvier 2002 consid. 3b). Dans ces cas, l'assuré présente une disponibilité suffisante pour accepter un emploi et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle (ATF 121 V 377 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral C 326/01 du 19 avril 2002 consid. 7.1). C'est alors l'indemnité de chômage (le cas échéant l'indemnité au sens de l'art. 29 LACI) qui peut être versée (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, *ad.* art. 52, p. 428-429).

Les créances de salaire au sens de l'art. 51 LACI sont celles qui résultent d'un temps de travail effectif, pendant lequel l'assuré n'était pas apte au placement car il

devait se tenir à disposition de l'employeur (ATF 132 V 82 consid. 3.2 ; Urs BURGHERR, *Die Insolvenzenschädigung, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als versichertes Risiko*, Diss. Zurich 2004 p. 90 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_801/2011 du 11 juin 2012). La créance de salaire doit se rapporter à des heures de travail réelles, pendant lesquelles l'assuré ne peut pas être à la disposition du service de l'emploi parce qu'il doit être à la disposition de l'employeur. Si l'assuré était apte au placement et en mesure de remplir les exigences de prescription de contrôle, il n'a pas droit à une indemnité en cas d'insolvabilité (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_526/2017 du 15 mai 2018).

La fourniture d'un travail, énoncée comme condition nécessaire en toutes hypothèses à l'application des art. 51ss LACI, ne reflète cependant pas exactement la jurisprudence rendue en la matière. En effet, est assimilé à cette situation le cas où le travailleur n'a fourni aucun travail en raison de la demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 al. 1 CO. Dans ce cas, tant que le contrat n'est pas résilié, le travailleur a une créance de salaire qui peut justifier, le cas échéant, l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ATF 111 V 269 ; SVR 1996 ALV n° 59 ; arrêt du Tribunal fédéral C 143/01 précité consid. 4c).

**3.3** La Directive LACI ICI (indemnité en cas d'insolvabilité ; état au 1<sup>er</sup> juillet 2024) prévoit notamment que l'indemnité pour insolvabilité couvre les créances de salaire que les travailleurs ont envers leur employeur pour une période pendant laquelle ils ne pouvaient se mettre à la disposition du marché du travail, tandis que l'indemnité de chômage couvre les pertes de salaire consécutives à la perte d'un emploi. L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre en règle générale exclusivement les prétentions de salaire pour un travail qui a été fourni (exception : cf. A5 ; Directive LACI ICI A2).

Est considéré comme critère déterminant pour délimiter l'indemnité pour insolvabilité de l'indemnité de chômage le fait que l'assuré se soit mis à disposition du service de l'emploi et qu'il remplisse ses obligations de contrôle. L'assuré a droit à l'indemnité de chômage lorsqu'il se retrouve effectivement ou juridiquement au chômage, et que, par conséquent, il s'est inscrit en vue d'être placé et remplit les prescriptions de contrôle. Si des doutes sérieux subsistent quant à savoir si l'assuré a droit, pour la durée de sa perte de travail, au versement par son ancien employeur du salaire afférent au délai de congé ou à une indemnité pour cause de résiliation du rapport de travail avec effet immédiat ou que ces prétentions puissent être satisfaites, c'est l'indemnité de chômage qui lui sera versée en vertu de l'art. 29 al. 1 LACI. La caisse se subroge alors à l'assuré dans tous ses droits y compris le privilège légal (Directive LACI ICI A3).

L'indemnité en cas d'insolvabilité ne couvre pas les prétentions en raison d'un congédiement avec effet immédiat et injustifié du travailleur (Directive LACI ICI A4 et les références).

Par contre, les périodes pendant lesquelles l'assuré a été empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des raisons inhérentes à sa personne (p. ex. maladie, accident, service militaire ; cf. art. 324a CO) ou parce qu'il a pris des vacances, sont assimilées à des périodes de travail et sont dès lors indemnisées par le biais de l'indemnité en cas d'insolvabilité, à condition que l'employeur ait été tenu de continuer à verser le salaire et que l'assuré ne touchait aucune autre compensation légale ou contractuelle du salaire pendant la période en question. S'il est établi que le rapport de travail n'a pas été résilié, que le travailleur a demandé à l'employeur de lui fournir du travail et que ce dernier l'a retenu par des promesses de travail, les pertes de salaire de l'assuré, qui sont imputables à la demeure de l'employeur, sont assimilables à des périodes de travail et indemnisées par le biais de l'indemnité pour insolvabilité. Malgré l'avis contraire du Tribunal fédéral (ATF 125 V 492), ces exceptions sont justifiées car l'assuré est, en l'occurrence, encore sous rapport de travail. Il ne se trouve au chômage ni du point de vue juridique, ni en fait, ce qui le rend inapte au placement (Directive LACI ICI A5).

**3.4** Le juge des assurances sociales 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. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

- 4.** En l'espèce, le recourant conteste la décision attaquée en tant qu'elle lui refuse l'indemnité pour insolvabilité pour les mois de novembre 2024, décembre 2024 et janvier 2025.

Il rappelle que les rapports de travail se sont poursuivis jusqu'au 31 janvier 2025 et soutient qu'aucune libération valable de l'obligation de travailler n'est intervenue jusqu'à l'échéance de son délai de congé, alors qu'il avait offert sa prestation de travail à réitérées reprises à l'employeur, lequel l'avait refusée sans droit et était ainsi en demeure. Il considère qu'il n'a pas été dispensé de façon expresse ou tacite univoque, que le silence de l'employeur ne pouvait valoir accord libératoire et que l'employeur l'avait maintenu dans une situation d'attente. Dès lors qu'il ne pouvait pas s'inscrire au chômage avant le 1<sup>er</sup> février 2025, l'exigibilité des obligations de contrôle visées par la loi était exclue et il ne pouvait être reconnu comme chômeur avant cette date.

**4.1** La chambre de céans rappelle au préalable que le maintien ou non du contrat de travail n'est pas décisif et qu'il convient d'examiner si le recourant présentait une disponibilité suffisante pour accepter un travail convenable et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage.

4.2 Elle relève ensuite qu'il ressort de la lettre de licenciement du 28 octobre 2024, qui mentionne erronément un délai de préavis de deux mois au lieu d'un délai de trois mois, que l'intéressé serait libéré de toutes ses obligations envers l'employeur, hormis celle concernant le secret professionnel, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le recourant n'a donc pas été libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé.

Cela étant, il est établi par les pièces du dossier que lorsque le recourant a voulu reprendre son activité professionnelle le 4 novembre 2024, après une longue absence pour des raisons de santé, il a constaté qu'une personne occupait effectivement son poste de travail. L'employeur l'a alors prié de rentrer chez lui et d'attendre ses instructions. Le lendemain, l'intéressé a écrit à l'employeur, par message téléphonique et par courrier recommandé, qu'il restait à sa disposition et dans l'attente de ses instructions pour reprendre son emploi. Malgré cette demande formelle, l'employeur ne s'est pas manifesté. Le recourant a réitéré son offre de service par message du 15 novembre 2024. Il n'a été contacté par son supérieur que le 27 novembre 2024, non pas pour discuter d'une éventuelle reprise d'activité, mais uniquement pour récupérer le téléphone professionnel en possession de l'employé. Dans sa réponse du lendemain, l'intéressé a notamment rappelé qu'il était « toujours dans l'attente d'un retour » de l'employeur afin de reprendre son poste de travail pour la fin de son préavis. Aucune suite n'a été donnée à cette proposition. Le courriel ultérieur de l'employeur, envoyé le 17 décembre 2024, portait à nouveau uniquement sur la restitution du téléphone de fonction. Dans sa réponse du lendemain, le recourant s'est à nouveau montré disposé à reprendre son activité jusqu'à l'échéance du délai de congé.

Ainsi, force est de constater que le recourant n'a pas travaillé durant les mois de novembre 2024 à janvier 2025, ce qui est au demeurant admis.

En outre, s'il a régulièrement offert de fournir sa prestation à l'employeur, ce dernier ne l'a pas acceptée et n'a jamais laissé entendre qu'un retour au travail puisse être envisagé. Au contraire, les demandes de l'intéressé n'ont suscité aucune réaction. D'ailleurs, le recourant a reconnu dans ses écritures que son employeur avait manifesté « le refus illicite » de recevoir la prestation de travail offerte. Il avait ainsi manifestement compris que l'employeur, qui l'avait par ailleurs remplacé et avait exigé la restitution de son téléphone de fonction, n'entendait plus faire appel à ses services. Il ne pouvait ignorer qu'il avait une disponibilité suffisante pour accepter un emploi et pour se soumettre aux prescriptions de contrôle. Cela est en outre confirmé par la teneur de son courrier du 5 novembre 2024, dans lequel il a expressément demandé à l'employeur de le « libérer immédiatement de toutes obligations » dans le cas où il devait trouver un autre travail. Que l'intéressé n'ait pas fait l'objet d'une libération « formelle » n'est pas décisif. Il ne pouvait légitimement s'attendre à devoir fournir sa prestation de travail, au vu du silence persistant de l'employeur face à ses offres de service.

En outre, le recourant savait que l'employeur rencontrait des difficultés financières, puisque son licenciement a été prononcé « pour des raisons économiques », que son salaire du mois de février 2024 et ses indemnités journalières du mois d'août 2024 ne lui avaient pas été versés, et qu'il a relaté, dans son courrier du 5 novembre 2024, que l'employeur lui avait déclaré être dans l'incapacité de pouvoir lui payer ses salaires « dus et à venir ». Dès lors que l'intéressé avait déjà mis l'employeur en demeure de payer son salaire du mois de février 2024 et de lui restituer les indemnités journalières du mois d'août 2024, et qu'il lui avait été expressément annoncé que ces arriérés et son salaire futur ne lui seraient pas versés, il était en droit de refuser d'exécuter sa prestation de travail jusqu'au paiement des salaires dus.

Le recourant, qui ne conteste pas avoir été en capacité totale de travail jusqu'au terme du délai de congé, était donc apte au placement et ne peut se voir indemnisé par le biais de l'indemnité pour insolvabilité pour ses pertes de salaire durant son délai de congé.

On rappellera en outre que le Tribunal fédéral n'a reconnu un droit à des indemnités pour insolvabilité en cas de demeure de l'employeur que dans des situations où aucune résiliation du contrat de travail n'était intervenue pendant la période en cause. Or, l'employeur a licencié le recourant par courrier du 28 octobre 2024.

**4.3** L'intimée pouvait ainsi retenir que le recourant disposait durant la période litigieuse d'une pleine aptitude au placement, avec pour conséquence qu'il était en mesure de se soumettre aux prescriptions de contrôle du chômage et de se mettre à la disposition d'un nouvel employeur.

Partant, la créance salariale de l'intéressé ne peut pas être couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité.

**4.4** Le recourant ne saurait reprocher à l'intimée de ne pas avoir établi les documents nécessaires à son inscription au chômage en France avant le 5 février 2025, dès lors qu'il n'allègue pas, et ne démontre par conséquent pas non plus, qu'il aurait requis la délivrance de ces pièces plus tôt.

S'agissant de la conclusion subsidiaire du recourant, la chambre de céans relèvera avec l'intimée que l'intéressé ne peut de toute façon pas prétendre à l'indemnité de chômage, dès lors qu'il est domicilié en France. Un renvoi de la cause à l'intimée ne se justifie donc pas.

**5.** Partant, le recours sera rejeté.

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f<sup>bis</sup> LPGA *a contrario*).

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

**Statuant**

**À la forme :**

1. Déclare le recours recevable.

**Au fond :**

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. 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

Laurine CHAPUIS

Joanna JODRY

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