

S1 24 153

ARRÊT DU 5 MAI 2026

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Frédéric Fellay et Matthieu Sartoretti, juges ;
Garance Klay, greffière

en la cause

A. _____, recourante, représentée par Maître Joëlle Vuadens, avocate, Monthey

contre

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, Sion, intimée

(art. 51 al. 1 let. a et art. 55 al. 1 LACI ; indemnité pour insolvabilité
de l'employeur, obligation du travailleur de diminuer le dommage)

Faits

A. Le 5 juin 2020, la société SOC_A, sise à LIEU_1, a été inscrite au registre du commerce (ci-après : RC). Son but était l'exploitation d'un établissement public tel qu'un café-restaurant-bar, avec un service traiteur ainsi que la vente de boissons et mets à l'emporter. Trois associés et gérants avec signature collective à deux ont été inscrits à cette même date (page 67 de la seconde liasse de pièces déposée par la Caisse cantonale de chômage [ci-après : la Caisse], d'où toutes les pages mentionnées ci-dessous sont, sauf indication contraire, tirées).

En date du 10 février 2023, SOC_A (ci-après : la société ou l'employeur) et A. _____ (ci-après : l'employée ou la recourante), née en 1970 et résidant principalement en France, ont signé un contrat de gérance du fonds de commerce du restaurant SOC_B à LIEU_1. Le salaire convenu pour le poste de directrice et gérante titulaire de la patente délivrée par le canton du Valais était fixé à 2500 fr. brut par mois pour un taux d'occupation de 50 %. Chaque partie pouvait mettre un terme au contrat de durée indéterminée en tout temps, moyennant un préavis de trois mois. Une seule personne a signé ce contrat au nom et pour le compte de l'employeur (pages 85 à 88).

Par courrier du 21 juillet 2023, l'employée a informé l'employeur de sa décision de retirer sa patente en tant que gérante de l'établissement exploité, pour cause d'incompatibilité dans la gestion de l'entreprise (page 68).

Le 25 juillet 2023, la commune de LIEU_1 (ci-après : la commune) s'est adressée à l'employée, en l'informant avoir pris bonne note de la cessation d'exploitation de l'établissement en question, communiquée le 21 juillet précédent, et en lui demandant de lui faire part du chiffre d'affaires réalisé en 2023 (page 57).

Ce renseignement a été demandé par l'employée à l'employeur le 3 août suivant (page 36).

L'employée a été invitée par le Service de l'industrie, du commerce et du travail (ci-après : SICT), en date du 14 août 2023, à déclarer jusqu'au 3 septembre suivant à l'attention de la commune le chiffre d'affaires réalisé du 6 mars au 21 juillet 2023 en relation avec son autorisation d'exploiter (page 59).

Selon la publication du 25 août 2023 dans la Feuille officielle suisse du commerce (ci-après : FOSC), la société ne comportait alors plus qu'un associé et gérant avec signature collective à deux (page 67).

Dans une lettre adressée le 19 septembre 2023 à l'employeur, l'employée, représentée par Me Joëlle Vuadens depuis le 13 septembre précédent, a déploré l'absence de réponse de celui-ci et lui a réclamé une nouvelle fois la communication des informations requises par la commune. Elle a allégué avoir été contrainte de mettre un terme à son contrat de travail car elle n'avait pas perçu, à plusieurs reprises, l'intégralité de son salaire. Selon ce contrat signé le 10 février 2023, ses prétentions financières correspondaient entre le 1^{er} février 2023 et l'échéance contractuelle à une somme de 22'500 fr. brut, sous déduction du montant de 3900 fr. versé à titre de salaire. Les fiches de salaire étaient de plus erronées, étant donné qu'elles ne comportaient pas les parts du treizième salaire et des vacances imposées par la convention collective de travail applicable. En sus des renseignements précités, elle exigeait donc de l'employeur la transmission, jusqu'au 30 septembre 2023, de fiches de salaires corrigées, des preuves du paiement par celui-ci des charges sociales et de l'impôt à la source ainsi que des certificats de travail et de salaire (pages 53, 54 et 71).

Selon un courriel adressé le vendredi 29 septembre 2023 à la mandataire de l'employée par Me B._____, avocat de l'un des associés et gérants de la société, son client l'avait consulté à la suite de la gestion profondément catastrophique de celle-ci par un autre associé et gérant. Son client avait rendez-vous avec le comptable de la société le mardi suivant, notamment en vue de fournir à l'employée le document demandé dans le courrier du 19 septembre précédent, dont la teneur était contestée. Me Vuadens serait contactée par téléphone la semaine suivante pour discuter de cette affaire. Elle était priée de ne pas entreprendre de démarches dans l'intervalle, les deux parties ayant intérêt à trouver un accord (page 7).

Dans un courrier adressé le 15 novembre 2023 à Me B._____, Me Vuadens s'est référée au courriel du 29 septembre précédent ainsi qu'à l'entretien téléphonique qui s'était ensuivi entre eux. Elle a uniquement réclamé à son confrère l'envoi des documents requis avant la fin du mois en cours (page 60).

Le 27 novembre 2023, Me B._____ a transmis à la mandataire de l'employée une comptabilité intermédiaire et provisoire de la société pour l'année 2023, laquelle faisait état d'une perte de 30'526 fr. 20 (pages 61 à 65).

En date du 15 février 2024, l'employée a déposé auprès de l'autorité de conciliation en matière de droit du travail une requête en conciliation dans le litige l'opposant à la société. Le montant litigieux qui y était indiqué, de 25'261 fr. 85 au total, comportait des prétentions financières de 22'345 fr. 35 et la valeur du certificat de travail de 2916 fr. 50. Aux termes de cette requête, le 19 septembre 2023, l'employée avait mis l'employeur en demeure de lui verser son salaire et de lui transmettre, notamment, un certificat de travail et de salaire. Par la suite, elle lui avait demandé à plusieurs reprises des informations comptables, sans succès. La société ne lui avait fait parvenir une comptabilité intermédiaire et provisoire que le 27 novembre 2023 (pages 72 à 80).

Le tribunal compétent a, par décision du 5 mars 2024, prononcé la dissolution de la société et ordonné la liquidation de celle-ci selon les dispositions applicables à la faillite (numéro de registre REF_1 au RC).

Conformément à la décision rendue le 12 avril suivant par ce même tribunal, il a été procédé à la liquidation de la faillite de la société en la forme sommaire (numéro de registre REF_1 au RC).

Le 15 avril 2024, l'employée a adressé à l'assurance-chômage une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité. Selon les renseignements fournis dans le formulaire correspondant, elle avait été engagée par la société du 10 février au 31 octobre 2023 en tant que gérante salariée avec patente. L'horaire de travail hebdomadaire était de vingt-deux heures et le salaire soumis à cotisations de 2500 fr. par mois. Les salaires dus sur cette période, de 25'261 fr. 85 au total, étaient demeurés impayés. Cette société avait été déclarée en faillite le 5 avril 2024 (pages 89 et 90).

A cette même date du 15 avril 2024, l'employée a écrit à l'office des faillites compétent qu'elle souhaitait produire une créance salariale de 25'261 fr. 85 dans la faillite de son ancien employeur, SOC_A (pages 66, 83 et 84).

Cet office a accusé réception de la production en question le 3 mai suivant (pages 48 et 49).

Le 6 mai 2024, la Caisse a demandé à l'employée si celle-ci avait entrepris d'autres démarches que la mise en demeure du 15 (*recte* : 19) septembre 2023 et la requête du 15 février 2024 auprès de l'autorité de conciliation en matière de droit du travail pour réclamer les salaires dus par l'employeur, notamment auprès du RC ou sous forme d'une réquisition de poursuite (page 8).

L'employée a répondu, le 7 mai 2024, n'avoir effectué aucune démarche autre que celle de mandater son avocate pour gérer toute cette affaire (page 5).

B. Par décision du 13 mai 2024, la Caisse a dénié à l'employée le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité dans le cadre de la procédure de faillite de la société. Du point de vue de la Caisse, l'employée avait failli à son obligation de diminuer le dommage prévue par l'article 55 alinéa 1 LACI, en n'entreprenant aucune démarche contraignante envers la société pour récupérer les créances salariales pendant plus de quatre mois, soit entre la mise en demeure du 19 septembre 2023 mentionnant un délai au 30 septembre suivant et la requête du 15 février 2024 auprès de l'autorité de conciliation en matière de droit du travail (pages 2 à 4).

Le 29 mai 2024, l'employée s'est opposée à cette décision en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de celle-ci et à l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité dans le cadre de la procédure de faillite de la société. Aux termes de ses allégations, elle n'avait jamais perçu de l'employeur la rémunération convenue. Pour la période du 1^{er} février au 31 juillet 2023, elle aurait dû recevoir des salaires à hauteur de 17'496 fr. 90, alors que l'employeur ne s'était acquitté que de 3900 francs. Elle lui avait réclamé, à plusieurs reprises mais sans succès, les informations comptables requises par la commune et le SICT. Le 19 septembre 2023, elle l'avait formellement mis en demeure de verser ses salaires jusqu'à la fin du délai de congé. A la suite du courriel de Me B._____ du 29 septembre 2023, des discussions transactionnelles avaient été entreprises entre les parties, notamment concernant le paiement des salaires. Ces pourparlers avec l'avocat de la société laissaient espérer à l'employée le versement des salaires sans recours à une procédure judiciaire. La comptabilité intermédiaire de la société, transmise le 27 novembre 2023 par cet avocat, faisait ressortir une perte de 30'526 fr. 20. Depuis la démission de l'employée, l'établissement exploité n'avait pas rouvert. La société n'avait donc pas pu générer de nouvelles recettes. Au vu du manque de liquidités de la société, le fait de déposer plus tôt une action en justice à son encontre n'aurait rien changé à la situation et n'aurait pas permis à l'employée de recouvrer les créances salariales. Selon un courrier annexé du 20 février 2024, l'autorité de conciliation en matière de droit du travail saisie le 15 février précédent avait d'ailleurs suspendu la procédure jusqu'à droit connu, étant donné la carence dans l'organisation de la société qui ne pouvait être engagée valablement depuis la fin août 2023. Une courte période de deux mois et demi s'était écoulée entre le 27 novembre 2023, date depuis laquelle la société ne s'était plus manifestée, et le dépôt, le 15 février 2024, d'une requête en conciliation auprès de l'autorité susmentionnée. L'employée avait donc fait

preuve de diligence pour recouvrer sa rémunération et le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité devait lui être ouvert (pages 51 et 55 à 66 de la première liasse de pièces déposée par la Caisse).

La Caisse a, par décision du 29 août 2024, rejeté l'opposition du 29 mai 2024 et confirmé sa décision du 13 mai précédent. A suivre son argumentation, l'employée avait indiqué n'avoir jamais perçu de l'employeur la rémunération convenue. Ce n'était toutefois que le 21 juillet 2023 qu'elle avait résilié son contrat de travail, pour cause d'incompatibilité dans la gestion de l'entreprise. Elle n'avait donc même pas expressément réclamé son salaire à cette occasion. Déjà à ce stade, l'employée ne semblait pas avoir pris toutes les mesures propres à sauvegarder son droit à la rémunération, notamment par le biais d'une demande à l'employeur de sûretés relatives au paiement des salaires. Aucune preuve de discussions transactionnelles relatives au paiement des arriérés de salaire, qui auraient eu lieu après le courriel du 29 septembre 2023 émanant du mandataire de l'employeur, n'avait été apportée. Dans son courrier adressé à ce mandataire le 15 novembre 2023, l'avocate de l'employée n'en avait pas fait mention. Elle s'était contentée de requérir à nouveau les documents demandés dans le courrier du 19 septembre 2023. L'employée n'avait pas perçu de rémunération complète depuis le début de son contrat de travail. Deux mois s'étaient écoulés entre la mise en demeure formelle du 19 septembre 2023 et le courrier du 15 novembre suivant. Ce n'était finalement que trois mois après ce courrier qu'une requête avait été déposée auprès de l'autorité de conciliation en matière de droit du travail. La suspension de la procédure par cette autorité, pour cause de carence dans l'organisation de la société, ne changeait rien au fait que l'employée avait trop tardé à agir afin de récupérer ses salaires impayés. Aucune indemnité en cas d'insolvabilité ne pouvait donc lui être versée. Enfin, la question litigieuse portant sur le droit à une telle indemnité n'était pas complexe. La Caisse devait établir les faits et appliquer le droit d'office. Il suffisait à l'employée de lui transmettre les documents déterminants. L'intervention d'un mandataire n'étant pas nécessaire, l'allocation de dépens pour la procédure d'opposition était refusée (pages 3 à 8 de la première liasse de pièces déposée par la Caisse).

C. Le 30 septembre 2024, A._____ a interjeté recours céans contre la décision sur opposition du 29 août précédent en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de cette décision et à l'octroi de l'indemnité en cas d'insolvabilité dans le cadre de la procédure de faillite de la société. A titre de moyen de preuve, elle a requis l'interrogatoire des parties. Elle a développé certains points déjà abordés dans son opposition du 29 mai 2024. D'après ses réponses aux critiques émises par la Caisse

dans la décision querellée, l'absence de preuve des discussions transactionnelles entre les parties représentées par des mandataires professionnels était due au fait que de tels pourparlers étaient soumis aux réserves d'usage et qu'il ne pouvait en être fait état en justice. La Caisse avait méconnu le temps nécessaire pour mener ces discussions, qui avaient échoué, examiner la comptabilité intermédiaire et provisoire de la société, communiquée à la fin novembre 2023, et rédiger la requête en conciliation. Aucune faute ou négligence grave dans ses tentatives pour recouvrer ses salaires ne pouvait donc être reprochée à la recourante.

Par courrier du 29 octobre 2024, la Caisse a conclu au rejet du recours, sous suite de frais et dépens, en se référant à l'argumentation développée dans ses décisions, et déposé son dossier.

La recourante n'ayant pas donné suite à la communication de la Cour du 30 octobre 2024, l'échange d'écritures a été clos le 4 décembre suivant.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI n'y déroge expressément.

Posté le 30 septembre 2024, le présent recours contre la décision sur opposition du 29 août précédent, reçue par la mandataire de la recourante le 2 septembre 2024, a été interjeté dans le délai légal de trente jours (art. 60 LPGA) devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI ; art. 119 al. 1 let. a et art. 128 al. 2 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2. Le présent litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que la Caisse a nié le droit de l'employée à une indemnité en cas d'insolvabilité.

3.

3.1 L'article 51 alinéa 1 lettre a LACI prévoit que 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 (ci-après : indemnité) 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'article 55 alinéa 1 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. Une fois que la caisse est devenue partie à la procédure, le travailleur est tenu de l'assister utilement dans la défense de ses droits.

Contrairement à ce que l'article 55 alinéa 1 LACI indique, ce n'est pas seulement à partir du moment où une procédure de faillite ou de saisie est en cours que le travailleur a l'obligation d'effectuer des démarches pour récupérer ses créances salariales. Ses obligations débutent avant (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, § 9 et 13 *ad* art. 55, p. 442 et 443).

3.2 En outre, l'obligation de diminuer le dommage s'applique tant avant qu'après la résiliation des rapports de travail.

Toutefois, elle sera jugée moins sévèrement avant la résiliation, en raison des craintes légitimes de perdre l'emploi en représailles. Le travailleur qui ne reçoit plus sa rémunération a la possibilité de mettre son employeur en demeure de verser son salaire pour les créances échues, en le menaçant de donner son congé immédiat. Il peut aussi lui demander des sûretés pour les créances futures, sous la même menace. Il a également la possibilité de suspendre l'exécution de son travail jusqu'au règlement de son dû. Si nécessaire, il devra ensuite faire valoir sa créance par la voie de la poursuite pour dettes ou du procès civil (RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 229 et 239 ; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 114/04 du 14 octobre 2004 consid. 3.1 et C 364/01 du 12 avril 2002 consid. 1b).

Il n'est pas possible de fixer une période maximale durant laquelle l'assuré ne peut 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. Toutefois, la période maximale couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité étant de quatre mois selon l'article 52 alinéa 1 LACI, l'assuré qui

omettra de mettre son employeur en demeure de lui verser les arriérés de salaire, voire de lui demander des sûretés, après le troisième mois sans salaire complet prendra le risque de devoir rester auprès de son employeur, sans être payé, durant une période plus longue que celle couverte par l'indemnité en cas d'insolvabilité. Dès lors, il prendra par la même occasion le risque de ne jamais être désintéressé totalement. Cette durée de trois à quatre mois représente donc probablement 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'article 55 alinéa 1 LACI. Cependant, comme déjà mentionné, chaque cas nécessite un examen des circonstances concrètes et il arrive que le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité doive être reconnu malgré une inaction de plus de quatre mois (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, § 12 *ad* art. 55, p. 443 et les références jurisprudentielles).

D'autre part, le fait que l'assuré mandate un avocat afin que celui-ci entreprenne les démarches nécessaires au recouvrement des créances salariales n'est pas forcément suffisant pour remplir les exigences découlant de l'article 55 alinéa 1 LACI. Les omissions et retards éventuels du mandataire sont en effet imputables au mandant (RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 239 et les références aux arrêts du Tribunal fédéral 8C_205/2019 du 5 août 2019 consid. 4.4 et 8C_158/2019 de la même date consid. 4.7).

La violation de l'obligation de diminuer le dommage implique enfin que l'on puisse reprocher à l'assuré d'avoir commis une faute intentionnelle ou une négligence grave (arrêt du Tribunal fédéral 8C_367/2022 du 7 octobre 2022 consid. 3.2 et les références).

3.3 L'obligation pour l'assuré de réduire le dommage selon l'article 55 alinéa 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.

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'article 54 LACI. Il s'agit d'éviter que l'assuré reste inactif en

attendant le prononcé de la faillite de son ex-employeur. Pour qu'il y ait droit à une indemnité en cas d'insolvabilité pour des créances de salaires en souffrance, l'assuré doit systématiquement et continuellement poursuivre les démarches engagées contre l'employeur, qui doivent déboucher sur une des étapes du droit de l'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 (arrêt précité 8C_367/2022 consid. 3.2).

4.

4.1 De l'aveu même de l'employée, celle-ci n'a pas perçu de rémunération complète dès le début des relations contractuelles avec son employeur. Selon le courrier du 19 septembre 2023, les prétentions financières de l'employée correspondaient entre le 1^{er} février 2023 et l'échéance contractuelle à une somme de 22'500 fr. brut, sous déduction du montant de 3900 fr. versé à titre de salaire (pages 53 et 54). Dans la demande d'indemnité en cas d'insolvabilité adressée le 15 avril 2024 à l'assurance-chômage (pages 89 et 90) et dans la production du même jour de la créance salariale dans la faillite de la société (pages 66, 83 et 84) figure un total de 25'261 fr. 85, pour les salaires dus sur la période du 10 février au 31 octobre 2023 et demeurés impayés. A suivre l'allégation correspondante dans l'opposition du 29 mai 2024, l'employée aurait dû recevoir des salaires à hauteur de 17'496 fr. 90 pour la période du 1^{er} février au 31 juillet 2023, alors que l'employeur ne s'était acquitté que de 3900 fr. (pages 55 à 66 de la première liasse de pièces déposée par la Caisse).

Dans sa lettre du 21 juillet 2023, l'employée a informé l'employeur qu'elle retirait sa patente en tant que gérante de l'établissement exploité (page 68), soit, en d'autres termes, qu'elle mettait fin au contrat de gérance signé le 10 février 2023 (pages 85 à 88). Elle n'y a invoqué qu'un motif d'incompatibilité dans la gestion de l'entreprise, sans réclamer le versement des salaires dus jusqu'au terme de ce contrat le 31 octobre suivant. Tel n'a pas non plus été le cas dans le courrier du 3 août 2023 (page 36). L'employée s'est alors contentée de demander à l'employeur l'information que la commune avait requise de sa part le 25 juillet précédent, à savoir le chiffre d'affaires réalisé en 2023 (page 57). Elle a d'ailleurs concédé à l'attention de la Caisse, le 7 mai 2024, n'avoir effectué aucune démarche autre que celle de mandater son avocate pour gérer toute cette affaire (page 5).

Comme pertinemment relevé par la Caisse, il ne ressort donc pas du dossier qu'avant la résiliation des rapports de travail en date du 21 juillet 2023 (page 68), l'employée ait, sous la menace de suspendre l'exécution de son travail ou de donner immédiatement

son congé, mis son employeur en demeure de lui verser les salaires échus ni exigé de lui des sûretés pour la rémunération future. Il faut en conclure que jusqu'à cette date-là, elle n'a effectivement pas pris toutes les mesures propres à sauvegarder son droit au salaire.

4.2 Après la résiliation des rapports de travail, la recourante a laissé s'écouler presque deux mois avant de solliciter, le 13 septembre 2023, les services de Me Vuadens (page 71). Dans un courrier du 19 septembre suivant, celle-ci a fait valoir envers l'employeur les prétentions salariales de sa cliente, réclamé une nouvelle fois la communication des renseignements demandés par la commune et requis au surplus l'envoi de différents documents (pages 53 et 54).

Se référant à la simple mention, dans le courriel reçu le 29 septembre 2023 de Me B._____, d'un contact téléphonique la semaine suivante pour discuter de cette affaire et de l'intérêt des deux parties à trouver un accord (page 7), Me Vuadens a fait état de discussions transactionnelles avec cet avocat, notamment concernant le paiement des salaires dus à sa mandante, lesquelles avaient finalement échoué. Or bien que le courriel du 29 septembre 2023 de Me B._____ mentionne que les parties avaient intérêt à trouver un accord et que le pli du 15 novembre 2023 évoque un entretien téléphonique entre mandataires qui aurait eu lieu entre ces deux dates, aucune pièce au dossier n'en atteste la durée ni la teneur. Au surplus, le Tribunal relève que le pli du 15 novembre 2023 n'aborde nullement la question des salaires en souffrance à verser dans les meilleurs délais mais sollicite la transmission de pièces, notamment comptables pour répondre aux questions de la Commune de LIEU_1. En outre, dans sa requête en conciliation au Tribunal du travail du 15 février 2024 la recourante se borne à alléguer sa mise en demeure de l'employeur, en date du 19 septembre 2023, de lui verser son salaire et de lui transmettre, notamment, un certificat de travail et de salaire, ses tentatives ultérieures et infructueuses d'obtenir de celui-ci des informations comptables puis la transmission à son attention, le 27 novembre 2023 seulement, d'une comptabilité intermédiaire et provisoire de la société (pages 72 à 80).

Eu égard à ce qui précède, il n'est pas établi du point de vue de la vraisemblance prépondérante qu'entre la mise en demeure du 19 septembre 2023, par laquelle l'employée a imparti à l'employeur un délai au 30 septembre suivant pour lui verser les salaires dus jusqu'à l'échéance contractuelle et lui transmettre les renseignements et documents demandés (pages 53 et 54), et la requête déposée le 15 février 2024 auprès de l'autorité de conciliation en matière de droit du travail (pages 72 à 80), soit pendant

cinq mois environ, des démarches concrètes et efficaces aient été entreprises envers celui-ci en vue de sauvegarder le droit au salaire.

L'employée a argué que, de toute manière, au vu du manque de liquidités de la société ressortant de la comptabilité intermédiaire et provisoire transmise le 27 novembre 2023 par Me B._____ (pages 61 à 65), le fait de déposer plus tôt une action en justice à l'encontre de l'employeur ne lui aurait pas permis de recouvrer les créances salariales et que, le 20 février 2024, l'autorité de conciliation en matière de droit du travail avait suspendu la procédure jusqu'à droit connu, étant donné la carence dans l'organisation de la société (page 51 de la première liasse de pièces déposée par la Caisse). Comme la Caisse l'a fait valoir à juste titre, ces éléments ne changent rien au fait que l'employée a trop tardé à agir vis-à-vis de l'employeur afin de récupérer les salaires impayés. De tels arguments font même apparaître que la recourante a fait preuve de négligence grave en relation avec les mesures à prendre pour faire valoir ses prétentions salariales envers celui-ci.

4.3 Dans ces circonstances, tant avant qu'après la résiliation, le 21 juillet 2023 (page 68), du contrat de gérance signé le 10 février précédent (pages 85 à 88), la recourante a failli à son obligation de diminuer le dommage qui lui incombait en vertu de l'article 55 alinéa 1 LACI. Elle ne peut ainsi prétendre à l'octroi d'une indemnité pour insolvabilité.

Partant, le recours est rejeté et la décision sur opposition prononcée le 29 août 2024 par la Caisse est confirmée.

Au vu de l'issue du litige et en application du principe d'appréciation anticipée des preuves (sur cette notion, il est notamment renvoyé à l'ATF 145 I 167 consid. 4.1 et aux arrêts du Tribunal fédéral 8C_172/2012 du 14 mars 2013 consid. 3 et les références, 9C_962/2010 du 1^{er} septembre 2011 consid. 4.1 et 9C_966/2010 du 29 avril 2011 consid. 2.2.), l'interrogatoire des parties sollicité par la recourante à titre de moyen de preuve se révèle inutile. Il n'y sera donc pas procédé, ce d'autant plus que celle-ci s'est exprimée par écrit dans son mémoire du 30 septembre 2024 et que l'audition d'une personne employée par la Caisse n'aurait rien apporté de plus que ce qui figure déjà au dossier de l'intimée.

5.

5.1 En application de l'article 61 lettre f^{bis} LPGA et compte tenu du fait que la LACI n'en prévoit pas, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans le présent litige portant sur des prestations de l'assurance-chômage.

5.2 Eu égard à l'issue de la cause, il n'est pas alloué de dépens à la recourante (art. 61 let. g LPGA *a contrario*), pas plus qu'à l'intimée (art. 91 al. 3 LPJA).

Prononce

1. Le recours est rejeté et la décision sur opposition de la Caisse cantonale de chômage du 29 août 2024 est confirmée.
2. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Sion, le 5 mai 2026