

S1 24 66

ARRÊT DU 19 NOVEMBRE 2025

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

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

en la cause

X _____, recourant, représenté par Maître Bastien Geiger, avocat, Genève

contre

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE, intimée

(AC ; période de cotisation)

Faits

A. X _____, né en 1977 et domicilié au A _____, a exercé, dès le 1^{er} septembre 2014, la fonction de « Vice President, General Manager, China » au sein de B _____ SA, société ayant son siège à Bienne. Entre août 2018 et mai 2022, B _____ SA l'a détaché en cette qualité auprès de C _____, à Shanghai (pièces 2 à 4 jointes au recours).

Le contrat de détachement a été conclu le 5 septembre 2018, pour une durée de trois ans (pp. 202 ss du dossier de la Caisse). Il a été prolongé en date du 21 juin 2021 pour une nouvelle période de trois ans arrivant à échéance au 30 septembre 2024 ; les parties pouvaient mettre fin au contrat en respectant un délai de résiliation de trois mois (pp. 197 ss du dossier de la Caisse).

Le salaire annuel de base de X _____ a été fixé à 200'000 fr. (15'384 fr. 65 x 13) ; il a été porté à 206'115 fr. (15'855 fr. x 13) en juin 2021 et à 15'903 fr. 55 par mois en 2022 (cf. également *infra*). En sus, était alloué un bonus ne faisant pas partie du salaire et pouvant aller jusqu'à 30 % du salaire annuel de base (pp. 203 et 207 du dossier de la Caisse). Était encore prévu un plan d'intéressement des collaborateurs sous forme d'acquisition de droits (vesting) pour des actions à droits restreints (Restricted Stock Award [RSA]). Le contrat comprenait également une série de défraiements d'un montant maximal de 6000 fr./mois (72'000 fr./an) afin de couvrir des dépenses relatives notamment au logement, aux repas, à la blanchisserie et à des cours de langue. Certains voyages ainsi qu'une participation aux frais d'expatriation et de retour en Suisse étaient également pris en charge par l'employeur. Un système de péréquation fiscale était encore prévu (pp. 202, 195 et 198 du dossier de la Caisse).

En février 2019, l'épouse d'origine chinoise de X _____ l'a rejoint en Chine, où elle avait également trouvé un emploi (pièce 5 jointe au recours). Le 28 mai 2021, leur fils est né à Shanghai (pièce 6 jointe au recours).

En date du 22 février 2022, invoquant une restructuration, B _____ SA a licencié X _____ avec effet au 31 mai 2022 (pp. 195 s. du dossier de la Caisse). Selon le « *termination agreement* », les parties au contrat de travail avaient initialement convenu d'une indemnité de départ de 103'373 fr., montant correspondant à la moitié du dernier salaire annuel de l'employé et étant soumis aux déductions usuelles pour les assurances sociales et contributions similaires. Selon le décompte de salaire de mai 2022, daté du 23 mai 2022, l'intéressé a néanmoins finalement perçu une indemnité de départ de

137'831 fr. (pièce 4 jointe au recours et p. 209 du dossier de la Caisse). Il a été prévu dans le « *termination agreement* » que le 13^{ème} salaire, fixé au prorata, et l'éventuel solde des vacances seraient ajoutés au salaire du mois de mai 2022.

Rentré en Suisse le 24 février 2023, X _____ s'est inscrit auprès de l'Office régional de placement de Monthey (ci-après l'ORP ou l'Office) en date du 27 février 2023 et a revendiqué des prestations de la Caisse cantonale de chômage dès ce même jour (date de réception de la demande : 13 mars 2023 ; cf. pp. 180 ss et 184 du dossier de la Caisse).

Sur l'attestation transmise à l'assurance-chômage le 13 mars 2023, l'employeur a mentionné que le dernier jour de travail effectué avait été le 28 février 2022 et que les rapports de travail avaient pris fin au 31 mai 2022. Le dernier salaire mensuel avait été de 15'903 fr. 55 ; le 25 mai 2022, l'employé avait également perçu son 13^{ème} salaire au prorata de la période contractuelle de 2022, par 6626 fr. 50, et une gratification (« *bonus management* » ressortant du décompte de salaire de mai 2022) de 49'500 francs. Lors de la résiliation du rapport de travail, l'employeur avait versé, en sus du salaire, un montant 159'062 fr. (p. 168 s. du dossier de la Caisse). Il appert de la lecture du décompte de salaire de mai 2022 que ce dernier montant correspondait à l'indemnité de départ (*severance*), par 137'831 fr., plus une indemnité de déménagement (*relocation allowance*) de 21'231 fr. 45. L'assuré avait également perçu un montant de 19'481 fr 55 pour son solde de vacances (*holiday balance*). En sus, l'employeur lui avait encore versé une contribution à son assurance santé, un montant pour l'acquisition d'actions RSA (montant toutefois déduit du décompte après soumission aux charges sociales), une participation aux dépenses effectives, aux impôts ainsi qu'une allocation familiale et d'éducation (p. 162 du dossier de la Caisse).

Par courriel du 31 mars 2023, l'assuré a souligné que, selon le « *termination agreement* », son ex-employeur lui avait versé une indemnité de départ de 137'831 fr. ; il a précisé que ce montant correspondait à 9 mensualités de salaire de 15'314 fr. 55, et avait été soumis aux cotisations sociales. Il estimait qu'on devait dès lors assimiler cette indemnité de départ au paiement du salaire durant 9 mois dès juin 2022, soit jusqu'en février 2023, et que c'était dans les délais qu'il s'était inscrit au chômage en date du 27 février 2023. Il en déduisait qu'il avait cotisé durant son délai cadre sur une période ouvrant le droit à 400 indemnités journalières (p. 150 du dossier de la Caisse).

B. Par décision du 4 avril 2023, la Caisse cantonale de chômage, considérant que les rapports de travail avaient pris fin au 31 mai 2022 déjà, a constaté que, durant le délai-

cadre de cotisation, soit du 27 février 2021 au 26 février 2023, l'assuré n'avait cotisé que durant 15 mois ne lui ouvrant donc le droit qu'à 260 indemnités journalières. En effet, l'indemnité de départ de 137'831 fr. était inférieure au seuil de prise en compte de 148'200 fr., de sorte qu'aucun montant ne pouvait être converti en salaire afin de compter comme période de cotisation complémentaire (p. 141 du dossier de chômage).

X _____ a formé opposition à cette décision en date du 2 mai 2023, concluant à l'annulation de la décision de la Caisse et à ce que le droit à 400 indemnités journalières lui soit reconnu (pp. 127 ss du dossier de la Caisse). Il a souligné que, malgré son licenciement, son employeur lui avait alloué une indemnité jusqu'au 31 décembre 2022 et avait continué de verser des cotisations jusqu'à cette date, raison pour laquelle il n'avait pas requis de prestations de l'assurance-chômage jusqu'à fin décembre 2022. Il a ajouté que c'était à cause du Covid-19 qu'il n'avait pu rentrer en Suisse avant le mois de février 2023. Craignant les conséquences de cet empêchement de retour en Suisse, il s'était renseigné en 2022 auprès d'une juriste de la Caisse cantonale de chômage, laquelle lui aurait assuré qu'il ne serait pas pénalisé au niveau de la durée des indemnités journalières compte tenu du contexte lié au Covid-19. A son retour en Suisse, il s'était rapidement annoncé au chômage, de sorte qu'il contestait le caractère tardif de sa demande.

Dans des courriels des 18 et 26 septembre 2023 adressés à la Caisse cantonale de chômage (ci-après la Caisse ou l'intimée), le Consulat suisse à Shanghai a exposé que, pour divers motifs (confinement, puis difficulté d'obtenir des permis pour voyager, problématique des quarantaines, restriction et coûts des vols...), il avait été très difficile de quitter la Chine jusqu'à fin 2022 (pp. 88 et 91 du dossier de la Caisse).

Les griefs de l'assuré ont été écartés par décision sur opposition du 5 mars 2024. La Caisse a rappelé que, lors de la résiliation des rapports de travail, les prestations volontaires de l'employeur n'entraînaient la non-prise en considération de la perte de travail qu'en tant qu'elles dépassaient 148'200 fr., ce qui n'était pas le cas en l'occurrence, l'indemnité de départ ayant été de 137'831 francs. Or, les prestations volontaires qui n'entraînaient pas le report du droit aux prestations ne comptaient pas comme période de cotisation. Par ailleurs, même s'il était regrettable que l'assuré n'ait pas pu rentrer en Suisse en raison de la pandémie, il ne pouvait en toute hypothèse pas justifier d'une période soumise à cotisation de 18 mois ouvrant le droit à 400 indemnités journalières (pp. 53s. du dossier de la Caisse).

C. X _____, représenté par Me Bastien Geiger, a interjeté recours césans en date du 17 avril 2024. Le recourant a conclu à l'annulation de la décision entreprise et à sa mise au bénéfice de 400 indemnités journalières dès le 26 février 2023, le tout sous suite de frais et dépens. Il a notamment répété que son employeur avait indemnisé sa perte d'emploi par le versement d'une compensation financière globale couvrant la période allant du 1^{er} juin 2022 au 31 décembre 2022. L'intégralité des montants perçus de son employeur, y compris la compensation pour licenciement, avait été soumise aux cotisations de l'assurance-chômage. A son sens, les indemnités assujetties aux cotisations sociales et versées en lien avec la fin des rapports de travail portaient non seulement sur les 137'831 fr. de l'indemnité de départ, mais sur un total de 323'396 fr., excédant largement le seuil de 148'200 francs. Devaient être à son sens pris en compte le salaire de mai 2022, le solde du droit aux vacances (non prises en raison du Covid-19), le bonus pour l'année 2022, l'indemnité de déménagement et des titres complétant le revenu. Le recourant a répété qu'à l'aune de la totalité des montants perçus de son employeur jusqu'au 31 décembre 2022, il avait considéré que le droit au chômage ne lui serait en toute hypothèse pas ouvert avant cette dernière date. Par ailleurs, se retrouvant dans l'impossibilité de regagner l'Europe en raison du Covid-19, il s'était dans un premier temps attelé à chercher un emploi en Asie, plus particulièrement à Shanghai. Il avait pris contact téléphoniquement avec l'ORP en mai 2022 afin de s'enquérir du sort de ses droits. Une collaboratrice, D _____, lui aurait alors assuré que, compte tenu des circonstances particulières inhérentes au Covid-19, il ne serait pas pénalisé, notamment s'agissant du nombre d'indemnités journalières. Ce n'était qu'à fin décembre 2022 qu'il avait été autorisé à rentrer en Suisse avec l'assurance de pouvoir retourner auprès de sa famille restée en Chine. Il avait alors planifié son retour, lequel avait eu lieu le 24 février 2023 (cf. allégué 27 du mémoire de recours). Par ailleurs, le recourant était d'avis que le montant de 148'200 fr. cité par l'intimée devait être considéré sur une base annuelle, ce qui, après mensualisation, équivalait à un seuil de prise en compte de 12'350 fr./mois ; or, en l'occurrence, il avait perçu une indemnité de départ de 137'831 fr. équivalant à 9 mois de salaire à 15'314 fr. 55, montant à lui seul supérieur au seuil de 12'350 francs. Comme susmentionné, cette indemnité avait été assortie d'autres montants soumis à cotisations qui auraient aussi dû être pris en compte. Le recourant a finalement estimé que la Caisse aurait dû lui appliquer les dispositions relatives aux travailleurs suisses détachés durant plus d'une année dans un pays non-membre de la Communauté Européenne ou de l'AELE, de sorte qu'il aurait dû être libéré des conditions relatives à la période de cotisation (art. 14 al. 3 LACI). Au titre des moyens de preuve, le recourant a notamment requis l'audition de D _____, en qualité de témoin.

La Caisse a conclu au rejet du recours par détermination du 17 mai 2024. Se référant au Bulletin LACI publié par le SECO, elle a notamment relevé que la LACI ne permettait pas de ramener à une base mensuelle le montant versé par l'employeur à la fin des rapports de travail. Par ailleurs, le recourant remplissait certes les conditions relatives à la libération de la période de cotisation (art. 14 al. 3 LACI) pour les travailleurs détachés. Néanmoins, l'application de cette disposition n'aurait permis de lui allouer que 90 indemnités au plus (art. 27 al. 4 LACI), alors qu'il bénéficiait de 260 indemnités sur la base des dispositions ordinaires, de sorte qu'il n'avait aucun intérêt à se prévaloir de cette disposition.

Répliquant le 11 juin 2024, le recourant a estimé que le Bulletin LACI n'était pas clair s'agissant du devoir de mensualiser l'indemnité de départ. En outre, il estimait toujours que toutes les indemnités lui ayant été servies durant la période de référence soumises à cotisations devaient être prises en compte et non seulement l'indemnité de départ. A l'aune d'une attestation de son employeur et du journal de la Caisse relatif aux paiements des cotisations, le montant payé à titre d'indemnité de départ au mois de mai 2022 était de 323'083 fr. 50. Il estimait ainsi le montant de 148'200 fr. très largement dépassé. Finalement, le recourant a souligné que la Caisse n'avait pas pris en compte le contexte particulier du Covid-19, plus précisément le fait qu'il avait été empêché de rentrer en Suisse avant janvier 2023. Or, sans ces entraves, il aurait souhaité pouvoir bénéficier de prestations de l'assurance-chômage dès son licenciement à fin mai 2022, comme l'attestaient les renseignements pris à cette époque auprès de la Caisse. Pour le surplus, le recourant a maintenu ses griefs et conclusions. Le recourant a joint à sa réplique une attestation de E _____ Sàrl confirmant avoir payé, en mai 2022, des cotisations AVS pour X _____ sur un montant total de 323'083 fr. 50, somme ressortant également de la fiche de salaire et du « journal cumulatif employés » 2022 joint à son attestation. Des cotisations avaient ainsi été payées sur des éléments tels que salaire, bonus, indemnité de départ, RSA arrivées à échéance et vacances. Le recourant a également mentionné le montant 407'387 fr. 40 soumis à cotisations pour toute la période de janvier à mai 2022.

L'intimée a maintenu ses conclusions par duplique du 5 juillet 2024. Elle a ajouté que si, lors de la survenance du Covid-19, des mesures avaient bien été prises pour les personnes se trouvant déjà au chômage (notamment la prolongation du délai-cadre), tel n'était pas le cas du recourant.

L'échange d'écritures a été clos le 8 juillet 2024.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 de la 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 LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le 17 avril 2024, le présent recours à l'encontre de la décision sur opposition du 5 mars précédent a été interjeté dans le délai légal de trente jours, compte tenu des fêtes judiciaires (art. 38 al. 4 let. a et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56, 57 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI ; art. 119 et 128 al. 1 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 litige porte sur le point de savoir si, durant le délai-cadre de cotisation, soit du 27 février 2021 au 26 février 2023, le recourant peut prétendre à 400 indemnités journalières, comme il le soutient, ou à 260 indemnités, comme l'a retenu l'intimée.

2.1 Selon l'article 8 alinéa 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage :

- a. s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10) ;
- b. s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11) ;
- c. s'il est domicilié en Suisse (art. 12) ;
- d. s'il a achevé sa scolarité obligatoire et qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence fixé à l'article 21 alinéa 1 LAVS ;
- e. s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 et 14) ;
- f. s'il est apte au placement (art. 15), et
- g. s'il satisfait aux exigences du contrôle (art. 17).

L'article 9 LACI prévoit que des délais-cadres de deux ans s'appliquent aux périodes d'indemnisation et de cotisation, sauf disposition contraire de la loi (al. 1) ; le délai-cadre applicable à la période de l'indemnisation commence à courir le premier jour où toutes les conditions dont dépend le droit à l'indemnité sont réunies (al. 2) ; le délai-cadre applicable à la période de cotisation commence à courir deux ans plus tôt (al. 3).

Selon l'article 27 alinéa 2 LACI, l'assuré a droit à 260 indemnités journalières au plus s'il justifie d'une période de cotisation de douze mois au total (let. a) ; 400 indemnités

journalières au plus s'il justifie d'une période de cotisation de 18 mois au total (let. b) ; 520 indemnités journalières au plus s'il justifie d'une période de cotisation de 22 mois au moins et remplit au moins une des conditions suivantes : être âgé de 55 ans ou plus ou toucher une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité de 40 % (let. c, ch. 1 et 2).

2.2 En premier lieu, le recourant se prévaut du fait que l'intimée devait prendre en compte, au titre des prestations de l'employeur, non seulement l'indemnité de départ de 137'831 fr., mais également toutes les prestations soumises à cotisations versées après son licenciement, soit également « le bonus afférent à l'année 2022, la couverture du droit aux vacances non prises en raison de la crise sanitaire, des titres valant complément au revenu, l'indemnité de déménagement ainsi que différentes allocations compensatoires allouées en lien avec son statut d'employé expatrié ». En substance, il estime que tous ces montants ont contribué à compenser l'impact de la fin des rapports de travail, lui ont permis, avec le salaire de son épouse, de vivre en Chine jusqu'à son retour en Suisse et, implicitement, ont différé le début du droit de l'indemnité de chômage et prolongé en conséquence la période de cotisation à fin décembre 2022, voire à fin février 2023.

2.2.1 Les parties à un contrat de travail peuvent en tout temps rompre leurs relations contractuelles d'un commun accord si par ce biais elles ne détournent pas une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a et 118 II 58 consid. 2a). Cette résiliation conventionnelle n'est soumise à aucune forme particulière (art. 115 CO) et peut être donnée par écrit, oralement ou même tacitement. Toutefois, la jurisprudence et la doctrine ont posé quelques limites afin d'éviter qu'un travailleur puisse notamment par ce biais renoncer à la protection légale contre le congé (art. 336 ss CO), restreindre ses prétentions futures de chômage (art. 30 al. 1 let. a LACI) ou encore perdre une partie de son salaire dans l'hypothèse où la fin des rapports de travail convenue interviendrait avant l'expiration ordinaire du contrat. Lorsque la résiliation conventionnelle entre en conflit avec la protection accordée par les articles 336 ss CO, la jurisprudence admet qu'en cas de concessions réciproques entre les parties cette protection peut ne pas s'appliquer (ATF 136 III 467 consid. 4.5 et 118 II 58 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1 et les références).

L'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, il est sans emploi ou partiellement sans emploi et s'il subit une perte de travail à prendre en considération (art. 8 al. 1 let. a et b LACI). Il n'y a lieu de prendre en considération la perte de travail

que lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives (art. 11 al. 1 LACI).

2.2.2 N'est pas prise en considération la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail (art. 11 al. 3 LACI). Sont considérées au sens de l'article 11 alinéa 3 LACI comme des indemnités pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail, les prétentions fondées sur les articles 337b et 337c alinéa 1 CO (résiliation justifiée/injustifiée). En revanche, tel ne sera pas le cas des indemnités « punitives » prévues aux articles 336a CO et 337c al. 3 CO (sanction en cas de résiliation « abusive » et résiliation injustifiée ; cf. CARRON, Fin des rapports de travail et droit aux indemnités de chômage ; retraite anticipée et prestations volontaires de l'employeur, in : Panorama en droit du travail, WYLER [éd.], 2009, pp. 677 s.). On entend par « droit au salaire » au sens de cette disposition, le salaire dû pour la période postérieure à la résiliation des rapports de travail, soit le salaire dû en cas de non-respect du délai de congé (art. 335c CO) ou en cas de résiliation en temps inopportun (art. 366c CO ; voir également RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n^{os} 28 et 34 ad art. 11 LACI).

L'article 11 alinéa 3 LACI ne vise que les prétentions dues pour la période pendant laquelle l'assuré est au chômage et suppose que les autres conditions du droit à l'indemnité de chômage soient réalisées. Cette disposition n'est pas appliquée en cas de prétentions de salaire arriérées et d'indemnités dues pour la durée des rapports de travail effectifs (DTA 2002 p. 235, C 36/00 consid. 2b ; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Sécurité sociale, 3^{ème} éd., 2016, p. 2231 n^o 175) ; on ne l'appliquera dès lors pas en cas de rémunération des heures supplémentaires accomplies, ni de droit à un 13^{ème} mois de salaire ou à un bonus promis pour la durée de l'activité effective (BLESIG, Abgangsentschädigungen des Arbeitsgeber : Ungereimtheiten im Arbeitslosenversicherungsrecht, DTA 2006 p. 89).

Selon l'article 11 aliéna 4 LACI, la perte de travail est prise en considération même si l'assuré a touché des indemnités pour des heures supplémentaires non compensées ou une indemnité de vacances à la fin de ses rapports de travail et même si une telle indemnité de vacances était comprise dans son salaire. Le Conseil fédéral peut édicter une réglementation dérogatoire pour des cas particuliers.

2.2.3 Par ailleurs, la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de

la résiliation des rapports de travail (art. 11a al. 1 LACI). Par « prestations volontaires » de l'employeur au sens de l'article 11a LACI, il faut entendre les prestations allouées en cas de résiliation de rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'article 11 alinéa 3 LACI (art. 10a OACI). Ainsi, lorsque les prestations de l'employeur dépassent le montant des salaires dus à l'assuré jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail, les dispositions concernant les prestations volontaires de l'employeur selon l'article 11a LACI sont applicables (art. 10h al. 2 OACI) et retardent ainsi l'ouverture du droit aux prestations de l'assurance-chômage. L'article 11a LACI a été adopté à la suite de la troisième révision de la LACI, car il était en effet choquant qu'un travailleur bénéficiant d'une très importante indemnité de départ de son ancien employeur puisse obtenir dès le premier jour des indemnités de chômage. Le but de cette révision était aussi de rendre l'appréciation des éléments d'imputation indépendante de l'AVS et de créer une base légale claire, puisque la question de l'imputation des prestations volontaires sur le salaire déterminant ne se pose pas dans la même manière en matière d'AVS que d'assurance-chômage. En effet, vu les finalités différentes de ces deux assurances, il s'agissait au niveau de l'AVS de protéger les assurés contre une sous-assurance alors que, du point de vue de l'assurance-chômage, l'objectif était de retarder le versement des prestations en reportant dans le temps le délai cadre d'indemnisation et d'instaurer ainsi un délai de carence (FF 2001 p. 2123 ; CARRON, op. cit., pp. 679 s ; RUBIN, op. cit., n° 1 ad art. 11a LACI).

L'article 10a OACI donne une définition négative des prestations volontaires de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail, en ce sens que sont considérées comme telles les prestations qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou des indemnités pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail au sens de l'article 11 alinéa 3 LACI. Les notions de prétention de salaire et d'indemnité pour cause de résiliation anticipée recouvrent en principe celle de salaire déterminant au sens de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants. A la prétention de salaire courante est assimilé le salaire qui a été effectivement payé à l'assuré lors de l'abandon de son activité pour la perte de travail subséquente (ATF 128 V 176 consid. 3a ; 126 V 390 consid. 5a). Le salaire déterminant comprend non seulement la rémunération versée pour un travail effectué mais en principe également toute autre indemnité ou rétribution en relation avec les rapports de travail, pour autant que ces allocations ne soient pas franches de cotisation en vertu de dispositions légales expresses (ATF 133 V 153 consid. 3.1 ; 133 V 556 consid. 4 ; 128 V 176 consid. 3c, et les références). Il est relevé que, selon RUBIN, pour délimiter le champ d'application de l'article 11a LACI, ce qui est

décisif n'est pas la qualification de la prestation au regard des règles de LAVS sur le salaire déterminant, mais le caractère volontaire de la prestation versée par l'employeur à la fin du rapport de travail (RUBIN, op.cit., n° 5 ad art. 11a LACI).

Globalement, il s'agit de prestations qui excèdent ce à quoi la loi donne droit à la fin du contrat de travail, en particulier des indemnités de départ destinées à compenser les conséquences de la perte de l'emploi (RUBIN, op. cit., n° 5 ad art. 11a LACI ; BLESIG, Abgangsentschädigungen des Arbeitgebers : Ungereimtheiten im Arbeitslosenversicherungsrecht, in : DTA 2006, pp. 85 et 93). Ces prestations peuvent notamment découler d'un plan social ou d'une convention collective de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_670/2010 du 4 avril 2011 consid. 5). S'agissant du caractère volontaire de la prestation, il est par exemple admis en doctrine que les prestations visées à l'article 339b CO (indemnités à raison de longs rapports de travail), en tant qu'elles sont obligatoires (art. 362 CO), ne sont pas des prestations volontaires entrant dans le champ d'application de l'article 11a LACI (NUSSBAUMER, op. cit., n° 168 p. 2315 ; RUBIN, op. cit., n° 6 ad art. 11a LACI ; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, n° 3 ad art. 339b CO ; CARRON, op. cit., pp. 681 s.).

Il convient donc de bien distinguer les montants qui constituent une indemnité de départ prévue dans le cadre d'un plan social, d'une convention collective ou encore ceux versés en faveur de personnes en difficultés financières ou en vertu de longs rapports de travail (art. 339b CO), de ceux qui récompensent les prestations passées et qui ne seraient pas versés en raison de la fin des rapports de travail. Ainsi, un bonus qui récompense l'activité passée n'est pas pris en compte par l'article 11a LACI (CARRON, op. cit., pp. 680-682 ; TCAS ZH du 19 juin 2007, AL.2006.00467 consid. 4.). De même une indemnisation pour « *loss of licence* » versée à un pilote, à teneur d'une CCT, non comme indemnisation de la perte d'un emploi, mais pour protéger le pilote des suites économiques de la perte de sa licence pour raisons de santé, ne constitue pas une prestation volontaire au sens de l'article 11a al. 3 LACI, les risques couverts n'étant pas les mêmes (TCAS ZH du 17 mai 2007, AL.2005.00053 consid. 4.1).

2.3 Les périodes pendant lesquelles la perte de travail n'est pas prise en considération en raison du versement, par l'employeur, de prestations volontaires sont assimilées à des périodes de cotisation (art. 10f OACI) et les prestations volontaires prises en compte entrent dans le calcul du gain assuré selon l'article 37 OACI (art. 10g OACI). Aux termes de l'article 10e OACI, le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui a perçu des prestations volontaires de l'employeur commence à courir le premier jour où la perte de

travail est prise en considération et où toutes les conditions à remplir pour avoir droit à l'indemnité de chômage sont réunies (art. 9 al. 2 LACI).

Enfin, selon l'article 10d alinéa 1 OACI, lorsque des prestations volontaires mensuelles ont été convenues pour une période déterminée, le montant maximum du gain annuel assuré visé à l'article 3 alinéa 2 LACI est déduit de la somme de ces prestations mensuelles et le résultat est divisé par le nombre de mois convenu ; le montant qui en résulte est déduit de l'indemnité de chômage.

2.4 Il sied ainsi d'examiner en premier lieu depuis quand l'assuré a subi une perte de travail, soit, par corollaire, jusqu'à quand il a eu droit à son salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée (art. 11 al. 3 LACI). En second lieu, il faut vérifier si l'assuré a par ailleurs perçu des prestations volontaires versées par l'employeur couvrant la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (art. 11a al. 1 LACI) et, dans l'affirmative, à hauteur de quel montant.

Le Tribunal, appliquant le droit d'office, devra également vérifier si l'intimée aurait dû différer le début du droit à l'indemnité de chômage. En effet, les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'article 3 alinéa 2 LACI (art. 11a al. 2 LACI). Ce montant maximum est actuellement de 148'200 fr. (art. 3 al. 2 LACI en corrélation avec l'art. 22 al. 1 OLAA). Lorsqu'elles dépassent ce montant, les prestations volontaires repoussent donc dans le temps le délai-cadre d'indemnisation, ouvrant ainsi une période de carence (ATF 145 V 188 consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2018 du 26 octobre 2018 consid. 3.2). En substance, ce délai de carence découle du rapport existant entre les prestations versées volontairement par l'employeur dans le cadre d'une indemnité de départ et le revenu moyen effectif réalisé par l'employé avant son licenciement.

3. 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 135 V 39 consid. 6.1 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 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 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

Le juge apprécie la légalité des décisions attaquées en matière d'assurances sociales, en règle générale, d'après l'état de fait existant au moment où la décision litigieuse a été rendue (ATF 121 V 362 consid. 1b et les arrêts cités). La décision ou la décision sur opposition faisant l'objet du recours détermine également l'objet de la contestation dans le temps. Le juge appelé à examiner le bien-fondé d'une décision doit prendre en considération l'état de fait déterminant jusqu'à la date de cette décision, cas échéant jusqu'à la date de la décision sur opposition. Les faits survenus postérieurement, et qui ont modifié cette situation, doivent normalement faire l'objet d'une nouvelle décision administrative (ATF 140 V 70 consid. 4.2 ; 131 V 242 consid. 2.1 ; MÉTRAL, Commentaire LPGGA n° 14 ad art. 56 LPGGA)

4.

4.1 Eu égard à ce qui précède, il appartient au Tribunal d'analyser les différents éléments versés lors de la fin des rapports de travail et de déterminer s'ils doivent être qualifiés de salaire/indemnité pour cause de résiliation anticipée (art. 11 al. 3 LACI) ou de prestations volontaires versées par l'employeur couvrant la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (art. 11a al. 1 LACI).

4.2 En l'occurrence, le recourant a reçu son congé en date du 22 février 2022 avec effet au 31 mai 2022. Ce congé respectait le délai de résiliation de trois mois prévu dans le contrat du 21 juin 2021 et il n'est pas contesté que son salaire lui a bien été versé jusqu'au terme du délai de congé au 31 mai 2022 ; il n'y a dès lors pas eu lieu de réclamer une indemnité pour résiliation anticipée.

Il ressort ensuite du décompte du 23 mai 2022, que l'assuré a perçu :

son salaire de base pour mai 2022	15'903 fr. 55
une indemnité pour les vacances non prises	19'481 fr. 55
des primes, gestion des bonus	49'500 fr. 00
une indemnité de départ	137'831 fr. 00
une indemnité de déménagement	21'231 fr. 45
une contribution à l'assurance maladie	175 fr. 00
attribution d'actions (rem. toutefois déduite au terme du certificat)	18'760 fr. 15
un défraiement pour des dépenses effectives	18'642 fr. 95
un montant pour les impôts d'expatrié d'avril/mai 22	85'830 fr. 15
sous déduction de la Swiss hypo taxes	
pour expatrié (rem. déduit une seconde fois au terme du certificat)	- 54'006 fr. 05

majoration de l'avantage en nature comme expatrié	3'107 fr. 25
des allocations pour enfant et d'éducation	230 fr.00
un supplément d'allocation pour enfant	82 fr. 50
le 13 ^{ème} salaire	6626 fr. 50

A encore été déduit un montant de 50'467 fr. 05 au titre d'une déduction sur le bénéfice de l'avantage en nature comme expatrié (déduction « *benefit in kind expat* »).

Le Tribunal constate qu'au titre de l'article 11 alinéa 3 LACI, doit être considéré comme salaire le montant de base de 15'903 fr. 55 versé pour le mois de mai 2022, dernier mois du délai de congé. L'indemnité pour les vacances non prises de 19'481 fr. 55 ne peut être incluse dans le salaire, étant en outre relevé qu'à la résiliation du contrat de travail, le versement d'une indemnité de vacances n'a pas pour effet de prolonger d'autant le rapport de travail ni donc de générer par là une période de cotisation (ATF 130 V 492). La compensation du droit aux vacances sous forme d'un supplément versé au salaire horaire ou mensuel ne donne pas droit à une augmentation de la période de cotisation de manière équivalente à la conversion de l'indemnité de vacances en jours ou en semaines de vacances (SECO, Bulletin LACI IC, B109).

De même, le 13^{ème} salaire, par 6626 fr. 50, n'est pas considéré comme un salaire au sens de l'article 11 alinéa 3 LACI, étant rappelé que cette disposition ne vise que les prétentions dues pour la période pendant laquelle l'assuré est au chômage et les autres conditions du droit à l'indemnité de chômage réalisées, ce qui exclut les prétentions de salaire arriéré et les indemnités dues pour la durée des rapports de travail effectifs, comme le droit à un 13^{ème} mois de salaire. Il en va de même du bonus accordé pour la durée de l'activité effective, soit en l'occurrence de la prime/bonus de 49'500 fr. (DTA 2002 p. 235, C 36/00 consid. 2b NUSSBAUMER, op. cit., p. 2231 n° 175 ; BLESİ, op. cit., p. 89).

L'indemnité pour les vacances non prises et la prime de bonus ne peuvent par ailleurs être considérées comme des prestations volontaires consenties par l'employeur au sens de l'article 11a LACI, car il ne s'agit pas de prestations allouées pour couvrir une perte de salaire en cas de résiliation des rapports de travail. Il en va de même de l'indemnité de déménagement, de la contribution à l'assurance maladie, du défraiement pour des dépenses effectives, du montant pour les impôts d'expatrié, de la majoration de l'avantage en nature comme expatrié, des allocations pour enfant et d'éducation et du supplément d'allocation pour enfant, montants ne constituant nullement des prestations allouées pour couvrir une perte de salaire en cas de résiliation des rapports de travail.

On relèvera en particulier que l'indemnité de déménagement, bien que versée ici dans les suites du licenciement, était déjà prévue dans le contrat de travail ; il s'agit ainsi d'une prestation qui est accordée que l'employé continue ses activités pour l'employeur lors de son retour en Suisse ou non, soit sans aucune corrélation avec un éventuel licenciement.

S'agissant des actions à droits restreints (RSA), dont les conditions de distribution par l'employeur n'ont nullement été documentées par le recourant, il n'est pas établi qu'elles aient réellement été remises au recourant. En effet, bien que, sur le décompte de salaire du 23 mai 2025, elles aient été comptabilisées dans les revenus à hauteur d'un montant de 18'760 fr. 15 pour le calcul des charges sociales (« *Vesting RSA* »), ce même montant a ensuite été déduit et ne fait pas partie du paiement final. En toute hypothèse, la question de savoir si ce montant de 18'760 fr. 15 aurait dû être comptabilisé au titre d'une prestation volontaire de l'employeur (sur la question, voir l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_427/2018) souffre de demeurer ouverte. En effet, une telle comptabilisation aurait porté les prestations volontaires à un total de 156'591 fr. 15 (137'831 fr. + 18'760 fr. 15), dont seul le solde de 8391 fr. 15 (156'591 fr. - 148'200 fr.) dépassant le forfait aurait permis de prolonger la période de cotisation. Cet ajout, équivalant à un peu plus de la moitié du salaire mensuel de base de 15'903 fr. 55, n'aurait pas permis de porter les 15 mois de cotisations retenus par la Caisse intimée aux 18 mois exigés pour ouvrir le droit à 400 indemnités journalières.

4.3 En conclusion, comme l'a retenu l'intimée, les autres sommes allouées à la fin des rapports de travail, relatives à des prestations antérieures à la fin des rapports de travail, ne constituaient ni des prestations volontaires au sens de l'article 11a LACI, ni des indemnités pour résiliation anticipée ou des salaires dus pour la période postérieure à la résiliation des rapports de travail. Ces derniers montants n'étaient dès lors pas susceptibles de différer le début du droit de l'indemnité de chômage ni de prolonger en conséquence la période de cotisation à fin décembre 2022 (voire jusqu'en février 2023), comme le réclame le recourant. Ainsi est-ce en toute hypothèse à bon droit que la Caisse intimée lui a ouvert le droit à 260 indemnités journalières (art. 27 al. 2 LACI).

5.

5.1 Comme déjà mentionné, les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'article 3 alinéa 2 LACI, ce montant maximum étant de 148'200 fr. (art. 3 al. 2 LACI en corrélation avec l'art. 22 al. 1 OLAA), il est supérieur à l'indemnité de départ de 137'831 fr. accordée au

recourant. Ce dernier estime, néanmoins sans indiquer sur quelle base il fonde son point de vue, que cette indemnité aurait dû être mensualisée.

5.2 Comme l'a relevé l'intimée à l'aune des directives du SECO (cf. Bulletin LACI, B 122 ss), les dispositions légales ne prévoient nullement de ramener à une base mensuelle le montant versé par l'employeur à la fin des rapports de travail, ce qui paraît logique s'agissant non pas de salaires mensuels mais de prestations volontaires. L'article 11a alinéa 2 LACI mentionne uniquement que les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'article 3 alinéa 2, soit 148'200 francs.

Pour comparaison, on relèvera qu'il ressort de l'article 10d alinéa 1 OACI que, même lorsque des prestations volontaires « mensuelles » ont été convenues pour une période déterminée (hypothèse non réalisée à l'occurrence), le montant maximum du gain annuel assuré visé à l'article 3 alinéa 2 LACI est déduit de la « somme » de ces prestations mensuelles, de sorte que ces dernières doivent préalablement être additionnées ; un tel mode de faire plaide ainsi également en défaveur d'une mensualisation des montants en jeu. Le grief doit dès lors également être écarté.

6.

6.1 Finalement, le recourant se prévaut du fait qu'en raison des restrictions inhérentes au Covid-19 (cf. les courriels des 18 et 26 septembre 2023 du Consulat suisse à Shanghai), il n'a pas pu rentrer en Suisse avant février 2023. Il en déduit que le temps écoulé entre la date de son licenciement (31 mai 2022) et son inscription à l'assurance-chômage (27 février 2023), ne saurait lui être préjudiciable. Cela vaudrait d'autant plus que, selon ses dires, en mai 2022, une collaboratrice de la Caisse lui aurait assuré qu'il ne serait pas pénalisé en raison de son inscription ultérieure à l'assurance-chômage s'il tardait à s'inscrire en raison du contexte lié au Covid-19. Le recourant semble ainsi se prévaloir d'une violation du principe de la bonne foi.

6.2 Aux termes de l'article 27 alinéa 1 LPGA, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus, dans les limites de leur domaine de compétence, de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations. L'article 27 alinéa 2 LPGA prévoit le droit pour chacun d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations. Sont compétents pour cela les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations. Les autorités cantonales conseillent les chômeurs et s'efforcent de les placer (art. 85 al. 1 let. a LACI).

Cette disposition est 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 (art. 5 al. 3 Cst.). Le devoir de conseil de l'assureur social au sens de cette disposition 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 (ATF 131 V 472 consid. 4.3). 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 respecter ses obligations dans une situation concrète face à l'assureur. Le devoir de conseils s'étend non seulement aux circonstances de faits déterminantes, mais également aux circonstances de nature juridique (arrêt du Tribunal fédéral K 7/06 du 12 janvier 2007 consid. 3.3, *in* : SVR 2007 KV n° 14 p. 53 et la référence). Son contenu dépend entièrement de la situation concrète dans laquelle se trouve l'assuré, telle qu'elle est reconnaissable pour l'administration (MEYER, Grundlagen, Begriff und Grenzen der Beratungspflicht der Sozialversicherungsträger nach Art. 27 Abs. 2 ATSG, *in* : Sozialversicherungs-rechtstagung 2006, St-Gall 2006, p. 27 n° 35).

Lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, le défaut de renseignement est assimilé à une déclaration erronée de sa part qui peut, en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'article 9 Cst. et à certaines conditions, obliger l'autorité à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre, (ATF 143 V 341 consid. 5.2.1 ; 131 V 472 consid. 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_127/2019 du 5 août 2019 consid. 4.3). Les conditions posées par la jurisprudence sont que : a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; 129 I 161 consid. 4.1 ; 122 II 113 consid. 3b/cc avec les références citées). Ces principes s'appliquent par analogie au défaut de renseignement, la condition (c) devant toutefois être formulée de la façon suivante : que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (ATF 131 V 472 consid. 5).

L'existence d'un renseignement erroné doit être prouvée ou au moins rendue hautement vraisemblable par celui qui se prévaut du principe de la bonne foi, l'absence de preuve étant défavorable à celui qui veut déduire un droit de l'état de fait non prouvé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_654/2021 du 12 janvier 2022 consid. 4.2 ; 8C_419/2016 du 23 décembre 2016 consid. 3.2 et la référence citée). Or la simple allégation qu'un renseignement oral voire téléphonique aurait été communiqué ne suffit pas à établir la bonne foi de l'administré (ATF 143 V 341 consid. 5.3.1). En effet, un simple échange téléphonique ou oral - susceptible d'être entaché par des équivoques, des imprécisions ou des omissions - qui n'est étayé par aucun document écrit n'est pas propre à fonder une confiance légitime. Selon la jurisprudence, il ne constitue pas un excès de formalisme de demander qu'un administré fasse confirmer par écrit les renseignements oraux voire téléphoniques obtenus d'un assureur qui concernent les prestations ou qui contreviennent à des indications écrites (cf. arrêts du Tribunal fédéral 8C_73/2022 du 26 janvier 2023 consid. 5.4 ; 8C_545/2021 du 4 mai 2022 consid. 6, in SVR 2022 ALV n° 27 p. 97 ; 9C_493/2012 du 25 septembre 2012 consid. 6).

6.3 En l'occurrence, le recourant n'a fourni aucune preuve ou indice de son entretien téléphonique avec la collaboratrice de la section juridique de la Caisse de chômage en mai 2022. Il n'a notamment produit aucune confirmation écrite qui aurait été requise de cette dernière, ni facture téléphonique détaillée de ses appels, généralement aisément disponible auprès des opérateurs. On soulignera par ailleurs que si un renseignement a été donné, il n'a pu être que d'ordre général et n'a, selon toute vraisemblance pas été protocolé dans la mesure où, en mai 2022, aucun dossier n'était encore ouvert au nom de l'assuré. Quoiqu'il en soit, cette question de preuve souffre de demeurer ouverte puisque les différentes conditions requises par la jurisprudence précitée ne sont en toute hypothèse pas réunies pour admettre que la confiance du recourant devrait ici être protégée.

En effet, ce n'est pas en raison des indications qui auraient été fournies par la collaboratrice de la Caisse en mai 2022 que le recourant n'est pas rentré en Suisse, respectivement n'a pas requis des prestations de l'assurance-chômage avant février 2023, étant rappelé que le domicile en Suisse est l'une des conditions d'ouverture du droit à des prestations (art. 8 al. 1 lettre c LACI).

Comme l'a exposé le recourant, celui-ci était de toute manière parti du principe qu'il n'aurait pas le droit à prestations de l'assurance-chômage avant fin décembre 2022 compte tenu de l'importance des montants versés par son employeur. Par ailleurs, il a admis que son retour en Suisse a été empêché jusqu'en février 2023 par le contexte lié

au Covid-19, en particulier par les entraves à la circulation des personnes imposées par la Chine (sorties entravées, autorisations spéciales non systématiquement accordées, quasi-absences de vols, tarifs prohibitifs, impossibilité de retourner auprès de sa famille en Chine en cas de départ... ; cf. les courriels des 18 et 26 septembre 2023 du Consulat suisse à Shanghai). Le recourant a d'ailleurs exposé que, se retrouvant dans l'impossibilité de regagner l'Europe en raison du Covid-19, il s'était dans un premier temps attelé à chercher un emploi en Asie, plus particulièrement à Shanghai. Il a précisé qu'il n'avait pas voulu prendre le risque de ne plus pouvoir retourner auprès de sa famille restée en Chine, notamment de son fils de moins d'une année, durant cette période incertaine. Partant, le recourant n'aurait pas pu rentrer plus rapidement quand bien même la collaboratrice de la Caisse l'aurait alors averti qu'il allait être pénalisé en cas de retour ultérieur. On ne saurait dès lors déduire que le recourant s'est fondé sur les assurances dont il se prévaut pour prendre des dispositions afin de rester en Chine, dispositions auxquelles il n'aurait ensuite pas pu renoncer sans subir de préjudice. Aucun dommage ne peut dès lors être corrélé aux hypothétiques indications de la collaboratrice de la section juridique. Il ne se justifie dès lors pas de procéder à l'audition de Mme D _____.

6.4 En conclusion, même si, dans le contexte du Covid-19, le recourant n'a pas pu rentrer en Suisse avant février 2023 indépendamment de sa volonté, force est de constater qu'il ne pouvait alors justifier d'une période soumise à cotisation de 18 mois ouvrant le droit à 400 indemnités journalières ; c'est ainsi à bon droit que, sur la base d'une période de cotisation de 15 mois, la Caisse intimée lui a ouvert le droit à 260 indemnités journalières (art. 27 alinéa 2 LACI).

7. Finalement, comme l'a relevé l'intimée, si le recourant remplissait certes les conditions relatives à la libération de la période de cotisation (art. 14 al. 3 LACI) pour les travailleurs détachés, il n'avait aucun intérêt à se prévaloir de cette disposition ne lui ouvrant le droit qu'à 90 indemnités au plus (art. 27 al. 4 LACI), alors qu'il bénéficiait de 260 indemnités sur la base des dispositions ordinaires.

Les griefs du recourant ne peuvent dès lors être retenus.

8. Le dossier est complet et permet à la Cour de céans, par appréciation anticipée des preuves, de statuer en pleine connaissance de cause. Il n'y a dès lors pas lieu de compléter l'instruction, notamment de procéder à l'audition du recourant ainsi qu'à celle de Mme D _____ à titre de témoin, étant rappelé que si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation anticipée des preuves fournies par les investigations

auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; 130 II 425 consid. 2 ; 122 II 464 consid. 4a).

9. Mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 5 mars 2024 confirmée.

9.1 Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. a LPGA).

9.2 Vu le sort de la cause, le recourant n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA a contrario). Quant à l'intimée, bien qu'ayant obtenu gain de cause, elle n'a, en sa qualité d'institution chargée d'une tâche de droit public, pas droit à des dépens (art. 91 al. 3 LPJA, cf. ég. art. 68 al. 3 LTF et ATF 126 V 143 consid. 4a et les références).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 19 novembre 2025