

GE_GERICHTE A/3109/2024 vom 27. März 2025

GE Cour de justice, 2025-03-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3109_2024

FR: GE_GERICHTE A/3109/2024 du 27 mars 2025

IT: GE_GERICHTE A/3109/2024 del 27 marzo 2025

Erwägungen

E. 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 loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 1.2

Interjeté dans la forme (art. 61 let. b LPGA, applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI) et le délai de 30 jours (art. 60 al. 1 LPGA ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]) prévus par la loi, le recours est recevable.

E. 2

Le litige porte sur le droit de la recourante à l'indemnité de chômage dès le 1^{er} octobre 2023, singulièrement sur le point de savoir si elle occupait une position assimilable à celle d'un employeur excluant son droit à l'indemnité.

E. 3.1

En vertu de l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire et qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence fixé à l'art. 21 al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10) (let. d, dans sa teneur en vigueur dès le 1^{er} janvier 2024 ici applicable), s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2).

E. 3.2

Selon l'art. 31 al. 3 LACI, n'ont pas droit à l'indemnité en cas de RHT : les travailleurs dont la RHT ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable (let. a) ; le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de celui-ci (let. b) ; les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur - ou peuvent les influencer considérablement - en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière de l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, qui sont occupés dans l'entreprise (let. c). Le Tribunal fédéral a

jugé que les exclusions de l'art. 31 al. 3 LACI s'appliquent par analogie à l'octroi de l'indemnité de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b). Un travailleur qui jouit d'une situation professionnelle comparable à celle d'un employeur n'a pas droit à l'indemnité de chômage lorsque, bien que licencié formellement par une entreprise, il continue de fixer les décisions de l'employeur ou à influencer celles-ci de manière déterminante. Le Tribunal fédéral a identifié un risque de contournement de la clause d'exclusion de l'art. 31 al. 3 let. c LACI lorsque dans un contexte économique difficile, ces personnes procèdent à leur propre licenciement et revendiquent l'indemnité de chômage tout en conservant leurs liens avec l'entreprise. Dans une telle configuration, en effet, il est toujours possible pour elles de se faire réengager dans l'entreprise ultérieurement et d'en reprendre les activités dans le cadre de son but social. Ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur ; il suffit qu'une continuité des activités soit possible pour que le droit doive être nié en raison d'un risque de contournement de la loi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_384/2020 du 22 décembre 2020 consid. 3.1). Bien que cette jurisprudence puisse paraître très sévère, il y a lieu de garder à l'esprit que l'assurance-chômage n'a pas pour vocation à indemniser la perte ou les fluctuations de gain liées à une activité indépendante mais uniquement la perte de travail, déterminable et contrôlable, du travailleur ayant un simple statut de salarié qui, à la différence de celui occupant une position décisionnelle, n'a pas le pouvoir d'influencer la perte de travail qu'il subit et pour laquelle il demande l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral 8C_574/2017 du 4 septembre 2018 consid. 5.1). Il n'y a pas de place, dans ce contexte, pour un examen au cas par cas d'un éventuel abus de droit de la part d'un assuré. Lorsque l'administration statue pour la première fois sur le droit à l'indemnité d'un chômeur, elle émet un pronostic quant à la réalisation des conditions prévues par l'art. 8 LACI. Aussi longtemps qu'une personne occupant une fonction dirigeante maintient des liens avec sa société, non seulement la perte de travail qu'elle subit est incontrôlable mais la possibilité subsiste qu'elle décide d'en poursuivre le but social. Dans un tel cas de figure, il est donc impossible de déterminer si les conditions légales sont réunies sauf à procéder à un examen a posteriori de l'ensemble de la situation de l'intéressé, ce qui est contraire au principe selon lequel cet examen a lieu au moment où il est statué sur les droits de l'assuré. Au demeurant, ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner ici, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur (arrêts du Tribunal fédéral C 92/02 du 14 avril 2003 consid. 4 ; C 163/04 du 29 août 2005 consid. 2.2).

E. 3.3

La situation est en revanche différente quand le salarié, se trouvant dans une position assimilable à celle de l'employeur, quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci ; en pareil cas, on ne saurait parler d'un comportement visant à éluder la loi. Il en va de même lorsque l'entreprise continue d'exister mais que le salarié, par suite de la résiliation de son contrat, rompt définitivement tout lien avec la société. Dans un cas comme dans l'autre, l'intéressé peut en principe prétendre à des indemnités de chômage (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2018 du 30 septembre 2019 consid. 3).

E. 3.4

Lorsqu'il s'agit de déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans l'entreprise. On établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. La seule exception à ce principe concerne les membres des conseils d'administration car ils disposent ex lege (art. 716 à 716b de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]) d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Pour les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations peut dès lors être exclu sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (ATF 122 V 270 consid. 3). Il en va de même, dans une société à responsabilité limitée, des associés, respectivement des associés-gérants lorsqu'il en a été désigné, lesquels occupent collectivement une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (arrêt du Tribunal fédéral 8C_515/2007 du 8 avril 2008 consid. 2.2 et les références). Lorsque le salarié est membre d'un conseil d'administration ou associé d'une société à responsabilité limitée, l'inscription au RC constitue en règle générale le critère de délimitation décisif. La radiation de l'inscription permet d'admettre sans équivoque que l'assuré a quitté la société. Autrement, en effet, la possibilité demeure que celui-ci réactive l'entreprise et se fasse réengager (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1016/2012 du 19 août 2013 consid. 4.3). En fait, il suffit qu'une continuité des activités soit possible pour que le droit doive être nié du fait d'un risque de contournement de la loi. Cependant, si malgré le maintien de l'inscription au RC, l'assuré prouve qu'il ne possède effectivement plus ce pouvoir, il n'y a pas détournement de la loi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1016/2012 du 19 août 2013 consid. 4.3 et les références citées). Il peut par ailleurs arriver qu'une personne soit économiquement propriétaire de plusieurs entreprises. Si l'une d'entre elles tombe en faillite et que l'intéressé (qui occupait au sein de celle-ci une position analogue à celle d'un employeur) a la possibilité d'exercer une activité du même type au sein d'une autre entreprise qu'il contrôle, le droit à l'indemnité de chômage doit également être nié. Dans une telle éventualité, le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur est également réalisé (arrêt du Tribunal fédéral C.203/06 et C.292/06 du 29 août 2007 consid. 4.2 et les références citées). Cette situation présente un parallélisme avec une RHT au sein d'une seule entité économique mais composée d'entreprises formellement distinctes. Le droit est nié si les entreprises en cause entretiennent entre elles des liens sur les plans économique et organisationnel (mêmes locaux, type de clientèle semblable, buts et activités proches, voire complémentaires). Dans de telles configurations, le chômeur peut se voir nier le droit même si sa possibilité d'influencer les décisions ne résulte que des faits (cf . arrêt du Tribunal fédéral C 247/06 consid. 3 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 28 ad art. 10 LACI). En règle générale, le droit à l'indemnité de chômage doit être nié en présence de procédés ayant pour but de contourner la loi (DTA 2005 n. 9 p. 130, C 193/04 consid. 4). Ainsi, il y a lieu d'admettre l'existence d'une simulation au sens de l'art. 18 CO, opposable aux assurés, lorsque, pour éviter les effets de l'art. 31 al. 3 let. c LACI et percevoir des indemnités de chômage, les deux seuls associés gérants d'une Sàrl se licencient et se réengagent mutuellement, mais à raison de 50%, dans l'attente d'un rapide rétablissement de la situation de plein emploi (DTA 1996/1997 n. 31 p 170 ; C 296/96 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_401/2015 du 5 avril 2016 consid. 4.1).

E. 3.5

La jurisprudence étend l'exclusion du conjoint du droit à l'indemnité en cas de RHT (art. 31 al. 3 let. b LACI) au droit à l'indemnité de chômage (ATF 145 V 200). Ainsi, le droit à l'indemnité de chômage est nié au chômeur qui a été employé par l'entreprise de son conjoint dans la mesure où ce dernier reste lié à ladite entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 8C_163/2016 du 17 octobre 2016 consid. 4.2). Cette jurisprudence basée sur l'art. 31 al. 3 let. c LACI n'est toutefois pas applicable aux personnes qui entretiendraient des liens étroits avec leur employeur sans être mariées (par exemple un concubin) (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_1004/2010 consid. 6.2).

E. 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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).

E. 5.1

Dans un premier grief, la recourante fait valoir une violation de son droit d'être entendue au motif que la décision sur opposition litigieuse était fondée sur une motivation distincte de celle contenue dans la décision du 17 mai 2024.

E. 5.1.1

Selon l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable (al. 1). Les parties ont le droit d'être entendues (al. 2). La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu le devoir pour le juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour répondre à ces exigences, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). Selon la jurisprudence, une violation du droit d'être entendu est considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours pouvant contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée, à condition toutefois que l'atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée ne soit

pas particulièrement grave, de sorte qu'il n'en résulte aucun préjudice pour le justiciable (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2).

E. 5.1.2

En l'occurrence, l'intimée a soutenu, dans sa décision du 17 mai 2024, que la recourante était mariée avec E_____ et que son droit à l'indemnité de chômage devait être exclu en raison de ce lien de parenté. Dans sa décision sur opposition du 21 août 2024 qui s'en est suivie, l'intimée a corrigé cette inexactitude, mais a tout de même exclu son droit à l'indemnité de chômage pour un autre motif, à savoir le fait que l'intéressée était associée-gérante de la société H_____ qui était étroitement liée à l'entreprise individuelle F_____ pour laquelle elle avait travaillé en dernier lieu. Il apparaît toutefois, à la lecture du mémoire de recours, que la recourante a soutenu, d'une part, avoir occupé un poste subalterne et non assimilable à l'employeur et, d'autre part, que la société H_____ avait fait l'objet d'une procédure de faillite et n'avait aucun lien avec le restaurant pour lequel elle avait travaillé lorsqu'elle était employée par l'entreprise individuelle F_____.

E. 5.1.3

Par conséquent, si l'intimée a effectivement fondé la décision sur opposition susvisée sur une motivation distincte de celle ayant donné lieu à la décision du 17 mai 2024, force est de constater que la recourante a été en mesure de contester la décision litigieuse et de faire valoir ses arguments en lien avec les motifs contenus dans cette dernière, dans le cadre de la présente procédure. Il n'y a ainsi pas de violation du droit d'être entendu de la recourante, qui serait en toute hypothèse réparée eu égard au plein pouvoir de cognition de la chambre de céans.

E. 5.2

En second lieu, il s'agit d'examiner si la recourante occupait, dès le 1^{er} octobre 2023, une position assimilable à celle d'un employeur au sein de l'entreprise individuelle F_____ pour laquelle elle a travaillé en dernier lieu avant son inscription au chômage.

E. 5.2.1

Il ressort de l'extrait du RC relatif à cette entreprise individuelle que E_____ est l'unique titulaire de la signature individuelle depuis son inscription le 6 décembre 2021. La chambre de céans relève, à titre liminaire, que E_____ est le père des enfants de la recourante et que les quatre sont domiciliés à la même adresse. La recourante et E_____ n'étant toutefois pas mariés mais concubins, la jurisprudence fédérale selon laquelle le conjoint d'une personne se trouvant dans une position assimilable à un employeur n'a pas droit aux indemnités de chômage ne trouve pas application in casu (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_1004/2010 consid. 6.2). Par ailleurs, au 1^{er} octobre 2023 et durant la période litigieuse, la recourante n'était pas organe de l'entreprise F_____ et n'avait pas de pouvoir de signature lui permettant d'engager celle-ci vis-à-vis des tiers. Il apparaît en outre qu'elle était employée en qualité d'aide de cuisine et n'occupait pas de poste à responsabilité au sein de cette société (cf. contrat de travail du 10 août 2018, pièce 1 - intimée). Dès lors, sur la base de ces éléments, il devrait, en principe, être admis que la recourante avait un simple statut de salariée au sein de l'entreprise individuelle F_____ sans aucun pouvoir d'influencer sa perte de travail pour laquelle elle a demandé l'indemnité de chômage.

E. 5.2.2

Toutefois, à la lecture des pièces du dossier, la chambre de céans relève les éléments qui suivent ne permettant pas d'écarter l'éventualité d'un risque d'abus de la part de la recourante. En premier lieu, il est relevé que la recourante est associée gérante avec pouvoir de signature individuelle de la société H_____ depuis l'inscription de celle-ci au RC en date du 2 janvier 2020. Cette société a son siège à la rue I_____ Genève et a, entre autres, pour but « toutes activités dans le domaine de la restauration ». La chambre de céans relève en outre que, selon les formulaires de demande d'indemnités en cas de RHT adressés à l'intimée de mai 2020 à juin 2021, la société H_____ a requis lesdites indemnités pour les pertes de travail subies dans le cadre de l'exploitation du restaurant sis à l'adresse susvisée et au sein duquel la recourante était employée durant la même période. Il est par ailleurs constaté, au vu des décomptes de salaires de la recourante et de l'extrait de compte de cette société visé par la fiduciaire J_____, que le salaire des mois de janvier à décembre 2021, d'un montant mensuel de CHF 2'483.05, a été versé à l'intéressée par la société H_____. Le relevé de compte de cette société indique en outre que celle-ci a versé mensuellement à la recourante le montant de CHF 2'483.05 d'avril 2021 à mars 2022, ainsi que le montant de CHF 2'501.30, de mai à août 2022. La recourante a ainsi été rémunérée par H_____ de janvier 2021 à août 2022, pour son activité d'employée du restaurant, alors qu'elle était formellement employée par l'entreprise individuelle F_____ pendant cette période (cf. pièces 27, 33 et 48 à 51 - intimée). Il convient, par ailleurs, de rappeler que, s'agissant des demandes d'indemnités en cas de RHT, l'intimée a refusé de les accorder à la société H_____ pour la perte de travail de la recourante au sein du restaurant en raison de son statut d'associée gérante. Ainsi, si E_____ avait dans un premier temps demandé les indemnités en cas de RHT pour deux employés, à savoir la recourante et K_____, pour les mois de mai à juillet 2020 (cf . formulaires de demande d'indemnités en cas de RHT du 6 juillet et du 10 août 2020, pièces 43 et 45 - intimée), il a corrigé les formulaires adressés à l'intimée et requis cette indemnité pour la perte de travail de l'employé K_____ uniquement (cf . formulaires de demande d'indemnités en cas de RHT du 7 septembre 2020, pièces 44 et 46 - intimée). La société H_____ a également demandé les indemnités en cas de RHT pour la période de février à juin 2021 pour la perte de travail de K_____ au sein du même restaurant (cf . pièces 48 à 52 - intimée). Les demandes d'indemnités en cas de RHT effectuées par cette société ainsi que le versement des salaires à la recourante par cette même société de janvier 2021 à août 2022 permettent de retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la société H_____ a exploité le restaurant sis rue I_____ Genève de mai 2020 à août 2022, à tout le moins. Concernant la période de septembre 2022 à octobre 2023, les fiches de salaire indiquent que la recourante a été rémunérée par l'entreprise individuelle F_____ qui l'employait formellement. Il ressort toutefois de l'extrait du compte personnel de la recourante et des documents établis par E_____ et adressés à l'intimée par courrier du 5 mai 2024 que les salaires perçus durant cette période ont été versés à la recourante depuis le compte personnel de E_____, ce dernier ayant précisé que le paiement de l'assurance-maladie et de la moitié du loyer était effectué par lui-même auprès des tiers concernés, en déduction du salaire. La rémunération de la recourante ne provenait donc pas de la comptabilité de l'entreprise individuelle F_____, mais de E_____ qui est également associé gérant président de la société H_____. Au surplus, la chambre de céans relèvera que la recourante a conservé sa position d'associée gérante de la société H_____ et qu'elle a signé un nouveau contrat de travail avec l'entreprise individuelle F_____ pour une activité déployée deux heures par jour, cinq jours par semaine, en qualité de « pizzaiolo et service », dès le 10 avril 2024 au sein du

restaurant susvisé (cf . contrat de travail du 8 avril 2020, pièce 30 - intimée). Les éléments qui précèdent permettent de démontrer que les deux entités en cause, à savoir l'entreprise individuelle F_____ et H_____, sont liées sur les plans économique et organisationnel. En effet, sur le plan économique, le paiement du salaire de la recourante a en partie été effectué par H_____, alors qu'elle était formellement employée par F_____. Sur le plan organisationnel, il s'avère que les deux entités exploitent les mêmes locaux, qu'elles déploient la même activité, à savoir l'exploitation d'un seul et même restaurant à la même adresse, étant relevé que cette adresse correspond à celle du siège social des deux entreprises. Enfin, elles sont toutes les deux gérées par le même responsable en la personne de E_____. Au demeurant, rien au dossier ne permet de considérer, comme le soutient la recourante, que la société H_____ ne serait plus active, dès lors qu'elle figure encore au RC, en l'absence de toute mention concernant une éventuelle mise en liquidation. Ainsi, d'un point de vue objectif, la société existe toujours. En tout état de cause, même si cette société devait être considéré comme inactive, ce que la recourante n'a aucunement démontré, il est rappelé que son but social prévoit « toutes activités dans le domaine de la restauration », de sorte que l'exploitation du restaurant sis rue I_____ Genève est toujours possible par le biais de cette société. Dès lors, en raison de sa position d'associée gérante au sein de la société H_____, la recourante avait, dès le 1^{er} octobre 2023, la possibilité de procéder à son propre réengagement afin de travailler au sein du restaurant exploité, dans les faits et de manière interchangeable et aléatoire, par cette société et l'entreprise individuelle F_____. Elle a d'ailleurs repris une activité d'employée, dès le 10 avril 2024, au sein de cette entreprise, en qualité d'employée du restaurant, à un taux réduit. Cette situation semble par ailleurs s'apparenter au cas de deux associés gérants d'une Sàrl qui se licencient et se réengagent mutuellement, mais à raison de 50% dans l'attente d'un rapide rétablissement de la situation de plein emploi qui, selon la jurisprudence fédérale, constitue une simulation au sens de l'art. 18 CO et exclut le droit à l'indemnité de chômage (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_401/2015 du 5 avril 2016 consid. 4.1). Dans ces circonstances, la possibilité pour la recourante d'être réengagée par l'entreprise individuelle F_____ - même si celle-ci est seulement hypothétique et qu'elle découle d'une pure situation de fait - justifie la négation du droit à l'indemnité de chômage, étant relevé que le droit aux prestations doit être dans tous les cas refusé en présence de procédés destinés à éluder les conditions légales du droit aux prestations (arrêts du Tribunal fédéral C 113/06 du 6 juin 2007 consid. 2.2 et C 193/04 du 7 décembre 2004).

E. 5.3

Au vu des circonstances particulières du cas d'espèce, c'est à bon droit que l'intimée a refusé tout droit à des prestations à la recourante dès le 1^{er} octobre 2023.

E. 6

La chambre de céans relèvera, par surabondance, que l'examen du second grief invoqué par la recourante, à savoir la violation du principe de la bonne foi au motif que l'intimée ne l'a pas informée de son obligation de lui remettre les formulaires IPA dans le délai de trois mois fixé à l'art. 20 al. 3 LACI, ne permet pas d'aboutir à une conclusion différente. En effet, la confirmation d'inscription au chômage comporte expressément la mention que le formulaire IPA doit être transmis à l'intimée dans un délai de trois mois maximum (cf . pièce 4 - intimée). Il ressort en outre du courrier du 12 mars 2024, adressé par l'intimée à la recourante par courriel du même jour, que le formulaire IPA et d'éventuelles annexes doivent « être impérativement transmis dans un délai de 3 mois suivant la fin de la période

de contrôle à laquelle il se rapporte sous peine de péremption » (cf . pièce 23 - intimée). Or, la recourante a manifestement eu connaissance du courrier de l'intimée du 12 mars 2024, dès lors que dans un courrier du 5 mai 2024, E_____ s'est adressé à l'intimée en indiquant « [p]our faire suite à votre courrier du 12 mars dernier, que [la recourante] m'a remis [...] ». Elle a par ailleurs remis à l'intimée le formulaire IPA correspondant au mois de février 2024. Force est donc de constater, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante a été dûment informée par l'intimée de son obligation de lui remettre le formulaire IPA dans le délai de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LACI pour avoir droit aux prestations de chômage. Ce second grief tombe donc aussi à faux.

E. 7

Compte tenu de ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f bis a contrario LPGA). **PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :**

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.