

NE_GERICHTE CDP.2020.312 vom 1. Oktober 2021

NE Tribunal cantonal, 2021-10-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2020.312

FR: NE_GERICHTE CDP.2020.312 du 1 octobre 2021

IT: NE_GERICHTE CDP.2020.312 del 1 ottobre 2021

Erwägungen

E. 1

LACI). En opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par elle (art. 29 al. 2 LACI).

4.a) Dans le cas d'espèce, il a été mis fin aux rapports de travail qui liaient la recourante et son employeur par une convention du 2 avril 2020. Selon le principe de la liberté contractuelle, les parties sont libres de mettre fin à de telles relations, de sorte que la convention précitée est en principe valable. Il reste à examiner si elle équivaut, pour le travailleur, à renoncer aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (art.341 al. 1 CO) dans quel cas une telle renonciation ne serait valable qu'en cas d'arrangement impliquant des concessions réciproques ou si elle vise à contourner une mesure de protection du travailleur.

b) La convention du 2 avril 2020 a été signée alors que la recourante se trouvait en incapacité de travailler depuis le 5 septembre 2019, ce qui soulève la question de la compatibilité de cette convention avec l'interdiction de la résiliation en temps inopportun par l'employeur, à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). En effet, l'article 336c al. 1 let. b CO prescrit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Dans le cas présent, l'incapacité de travail avait débuté le 5 septembre 2019, de sorte que la durée de protection applicable, de 180 jours, était échue au moment de la signature de la convention. L'article 336c al. 1 let. b CO ne s'opposait donc pas à une résiliation valable nonobstant l'incapacité de travail dans laquelle se trouvait la recourante. De la sorte, la conclusion de la convention ne visait pas à contourner une mesure de protection du travailleur, et elle était ainsi valable.

c) La convention du 2 avril 2020 met fin aux rapports de travail le jour de sa signature. Au sujet du délai de congé, l'article 335c CO prévoit que le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant, après la neuvième année de service, un délai de congé de trois mois; ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Cette disposition n'est pas impérative au sens des articles 361 et 362 CO, de sorte qu'elle n'est pas couverte par l'interdiction de renonciation de l'article 341 CO, que ce soit en ce qui concerne la durée du délai de congé ou le terme prévu (fin du mois).

d) Il découle de ce qui précède que la convention ne contrevient pas à des dispositions impératives de la loi et qu'elle ne vise pas à en contourner, de sorte qu'elle a valablement mis fin aux relations contractuelles. C'est ainsi à tort que la CCNAC a fondé son raisonnement sur l'existence d'un droit de l'assurée à un salaire ou à une indemnité pour

cause de résiliation anticipée des rapports de travail. En réalité, en présence d'une convention valable sur la fin des rapports de travail, elle devait fonder son raisonnement sur les prestations versées par l'employeur selon les termes de l'accord, au sens de l'article 10h OACI. Cette erreur n'a toutefois pas d'effet sur l'issue du litige, comme il sera démontré ci-après.

5. Il a été mis fin aux rapports de travail qui liaient la recourante et son employeur par une convention du 2 avril 2020. Dans un tel cas de résiliation consensuelle, il est exact qu'il n'existe pas un "délai légal de congé", comme le relève à juste titre la recourante. Cette interprétation, qui se fonde sur les principes valables en droit des obligations, ne fait toutefois pas obstacle à ce qu'en matière d'assurance-chômage, il soit tenu compte des prestations versées par l'employeur pour la période correspondant au délai de congé qui aurait été applicable à défaut d'accord commun sur une résiliation anticipée, comme le prescrit du reste l'article 10h OACI. En l'espèce, le délai de congé qui aurait été applicable en l'absence d'une convention était de deux mois, ainsi que cela ressort de l'article 48 des conditions cadre de travail applicables au sein de l'entreprise. S'agissant du terme de ce délai, et contrairement d'une part à ce qu'a retenu l'intimée et d'autre part à ce qui est prévu à l'article 335c CO auquel il peut être dérogé, ce terme n'était pas la fin d'un mois mais la fin de la période de deux mois dès réception du congé, comme cela était aussi déterminé à l'article 48 des conditions cadre de travail ("Après le temps d'essai, le délai minimum de résiliation d'un contrat de durée indéterminée est de [] deux mois calendaires, soit pour le même quantième deux mois après la réception du congé"). La résiliation d'un commun accord étant intervenue le 2 avril 2020, le délai de résiliation serait ainsi arrivé à échéance le 2 juin 2020. Aux termes de la convention, l'employeur a versé à la recourante une indemnité de fin des rapports de travail équivalente à deux mois de salaire brut, soit un montant total de 10'600 francs. Ce montant correspond à la rémunération à laquelle l'intéressée aurait pu prétendre pendant la période correspondant au délai de congé.

La recourante fait valoir que cette somme n'était pas destinée à compenser la perte de revenus pendant le délai de congé auquel elle a renoncé de par la convention signée, mais que cette convention "contient une importante clause de prohibition de concurrence" et que le montant versé "en guise d'indemnité de fin des rapports de travail sert d'indemnité en guise de contreprestation de la prohibition de faire concurrence". La Cour de céans relève tout d'abord que la recourante se contredit, n'hésitant pas à qualifier dans la même phrase le montant en question "d'indemnité de fin des rapports de travail" puis "d'indemnité en guise de contreprestation de la prohibition de faire concurrence". Ensuite, force est de constater que si la convention du 2 avril 2020 contient bien un article consacré à l'interdiction de faire concurrence, cet article ne prévoit rien concernant une éventuelle contreprestation y relative. Quant à l'indemnité de 10'600 francs, qui fait l'objet d'un article séparé, elle est expressément qualifiée de "indemnité de fin des rapports de travail" et elle est déterminée en fonction de la rémunération de l'intéressée ("équivalente à deux mois de salaire brut"). Il ne peut ainsi raisonnablement pas être retenu que l'indemnité de 10'600 francs viserait à compenser autre chose que la perte de salaire pendant le délai de congé auquel la recourante renonçait par la signature de la convention. L'argument de la recourante doit ainsi être écarté. En conclusion, elle n'a pas subi de perte de revenu pendant la période du 3 avril au 2 juin 2020 correspondant au délai de congé de sorte que, aux termes de l'article 10h OACI, il n'y a pas de perte de travail à prendre en

considération pendant cette période.

Quant aux indemnités journalières perçues après la signature de la convention, soit dès le 3 avril et jusqu'au 30 avril 2020, elles doivent être considérées à défaut de relation contractuelle entre la recourante et son ancien employeur pendant cette période comme des prestations volontaires de l'employeur, dont il n'y a pas lieu de tenir compte dès lors qu'elles sont inférieures au seuil déterminant de 148'200 francs.

6. Il découle de ce qui précède que la situation est claire quant à l'étendue des prétentions de l'assurée à l'encontre de son ancien employeur et quant au paiement effectif de l'indemnité convenue. Cette situation ne laisse ainsi aucune place au doute, condition nécessaire pour une intervention de l'intimée en faveur de la recourante sous couvert de subrogation au sens de l'article 29 LACI. Partant, le grief y relatif est rejeté.

7. Il ressort des considérants précédents que la recourante n'a pas subi de perte de revenu pendant la période correspondant au délai de congé (cf. cons. 5). Partant, elle n'a pas subi de perte de travail à prendre en considération au sens de l'article 11 LACI avant le 3 juin 2020. Ainsi, c'est seulement à partir de cette date qu'elle peut invoquer un droit à l'indemnité de chômage. Dès lors que la décision attaquée confirmait la décision du 8 juin 2020 refusant l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage durant la période du 1er mai au 30 juin 2020, et que la recourante demande que le droit à l'indemnité de chômage lui soit reconnu dès le 1er mai 2020, elle obtient partiellement gain de cause. Il convient dès lors d'annuler la décision attaquée, de constater que la recourante n'a pas droit aux indemnités de chômage durant la période du 1er mai au 2 juin 2020 et de renvoyer la cause à l'autorité intimée pour qu'elle examine si les autres conditions ouvrant le droit à une indemnité de chômage dès le 3 juin 2020 sont remplies.

8. Il est statué sans frais, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31.12.2020, en relation avec l'art. 82a LPGA). Vu l'issue du litige, la recourante qui obtient partiellement gain de cause peut prétendre à des dépens, qui seront réduits de moitié par rapport à des dépens ordinaires pour tenir compte de la mesure dans laquelle elle obtient gain de cause. La Cour de céans fixe les dépens sans égard à la valeur litigieuse d'après l'importance et la complexité du litige (art. 61 let. g LPGA). L'activité déployée par le mandataire, qui représentait déjà la recourante dans le cadre de la procédure d'opposition devant l'intimée, peut être évaluée à quelque 5 heures pour la procédure de recours. Eu égard au tarif appliqué par la Cour de céans, de l'ordre de 280 francs de l'heure (CHF 1'400), des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 140, art. 52LT Frais) et de la TVA (au taux de 7,7%, CHF 118.60), l'indemnité de dépens ordinaire ascenderait à 1'658.60 francs, débours et TVA compris. Ainsi, l'indemnité de dépens réduite est fixée à 829.30 francs tout compris. Elle est mise à charge de l'intimée.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet partiellement le recours.
2. Annule la décision sur opposition du 28 juillet 2020 et renvoie la cause à l'intimée au sens des considérants.
3. Statue sans frais.
4. Alloue à la recourante une indemnité de dépens réduite de 829.30 francs à charge de l'intimée.

Neuchâtel, le 1er octobre 2021

1 Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.

2 Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.

3 Il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives.

2...42

3 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.

4 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.⁴³

5 Le Conseil fédéral règle la prise en considération de la perte de travail en cas de suspension provisoire d'un rapport de service fondé sur le droit public (art. 10, al. 4).

42 Abrogé par le ch. I de la LF du 22 mars 2002, avec effet au 1er juil. 2003 (RO20031728;FF20012123).

43 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 19 mars 2010, en vigueur depuis le 1er avr. 2011 (RO20111167;FF20087029).

1 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.

2 Les prestations volontaires de l'employeur ne sont prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3, al. 2.

3 Le Conseil fédéral règle les exceptions lorsque les prestations volontaires sont affectées à la prévoyance professionnelle.

44 Introduit par le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031728;FF20012123).

1 S'il y a résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord, la perte de travail, pendant la période correspondant au délai de congé, ou jusqu'au terme prévu par le contrat dans le cas des contrats à durée déterminée, n'est pas prise en considération tant que les prestations de l'employeur couvrent la perte de revenu afférant à cette période.

2 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'art. 11a LACI sont applicables.

38 Introduit par le ch. I de l'O du 28 mai 2003, en vigueur depuis le 1er juil. 2003 (RO20031828).

E. 2

a) L'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, il subit une perte de travail à prendre en considération (art. 8 al. 1 let. b LACI). Il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives (art. 11 al. 1 LACI). Il existe un certain nombre de dispositions qui visent à coordonner les règles du droit du travail avec l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage (sur ces questions, cf. ATF 145 V 188 cons. 3, 143 V 161 cons. 3). b) En premier lieu, 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 n'est pas prise en considération (art. 11 al. 3 LACI). En conséquence, l'assurance ne verse en principe pas d'indemnités si le chômeur peut faire valoir des droits à l'encontre de son employeur pour la période correspondant à la perte de travail invoquée. 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. 336c CO). Quant à la notion de "résiliation anticipée des rapports de travail", elle vise principalement des prétentions fondées sur les articles 337b et 337c al. 1 CO (cf. Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 28 et 34 ad art. 11 LACI). Il peut aussi s'agir d'une prestation en espèces versée par l'employeur et destinée à compenser, pour les employés qui quittent leur fonction avant l'âge légal, la perte des avantages économiques découlant de la préretraite (cf. ATF 139 V 384). c/aa) Ensuite, dans le prolongement de l'article 11 al. 3 LACI, l'article 10h OACI contient une réglementation spécifique pour la perte de travail à prendre en considération en cas de résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord. Dans ce cas, la perte de travail, pendant la période correspondant au délai de congé ou jusqu'au terme prévu par le contrat dans l'hypothèse d'un contrat à durée déterminée, n'est pas prise en considération tant que les prestations de l'employeur couvrent la perte de revenu afférant à cette période (al. 1). 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 (al. 2). c/bb) Il convient de rappeler que si, aux termes de l'article 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective, la jurisprudence considère que cette norme – tout en prohibant la renonciation unilatérale du travailleur – ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques, d'importance comparable, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction. Les parties restent libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise, pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner par ce biais une disposition impérative de la loi. Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat. Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (arrêt du TF du 31.10.2016 [4A_364/2016] cons. 3.1). d) Enfin, selon l'article 11a LACI, 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 (al. 1). Ces prestations volontaires de l'employeur sont toutefois prises en compte pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'article 3 al. 2 LACI (al. 2). Ce montant maximum est actuellement de 148'200 francs l'an (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. La notion de "prestations volontaires" de l'employeur au sens de l'article 11a LACI est définie négativement : il faut entendre les prestations allouées en cas de résiliation des 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 al. 3 LACI (art. 10a OACI). Il s'agit, dans un sens large, des indemnités 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. e) Il résulte en résumé de ce qui précède que certaines pertes de gain qui surviennent à la fin des rapports de travail n'en sont pas réellement si l'assuré peut récupérer les sommes perdues auprès de l'employeur (art. 11 al. 3 LACI et art. 10h OACI). Il s'agit d'inciter le salarié à faire valoir ses prétentions auprès de l'employeur et à empêcher ainsi que celui-ci ne fasse supporter à l'assurance-chômage les salaires ou indemnités qu'il est tenu de payer (Rubin, op. cit., n. 2 ad art. 11 LACI). La perte de travail n'est pas non plus prise en considération si des prestations volontaires couvrent une perte de revenu découlant de la résiliation des rapports de travail. Il s'agit, en particulier, d'éviter une indemnisation à double. Les prestations ne sont cependant prises en compte qu'à partir d'un certain seuil, afin de ne pas dissuader les employeurs de proposer des plans sociaux (Rubin, op. cit., n. 2 ad art. 11a LACI; 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, Rémy Wyler [éd.], 2009, p. 679).

E. 3

Si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité au sens de l'article 11 al. 3 LACI, ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage (art. 29 al. 1 LACI). En opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par elle (art. 29 al. 2 LACI).

E. 4

a) Dans le cas d'espèce, il a été mis fin aux rapports de travail qui liaient la recourante et son employeur par une convention du 2 avril 2020. Selon le principe de la liberté contractuelle, les parties sont libres de mettre fin à de telles relations, de sorte que la convention précitée est en principe valable. Il reste à examiner si elle équivaut, pour le travailleur, à renoncer aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (art. 341 al. 1 CO) – dans quel cas une telle renonciation ne serait valable qu'en cas d'arrangement impliquant des concessions réciproques – ou si elle vise à contourner une mesure de protection du travailleur. b) La convention du 2 avril 2020 a été signée alors que la recourante se trouvait en incapacité de travailler depuis le 5 septembre 2019, ce qui soulève la question de la compatibilité de cette convention avec l'interdiction de la résiliation en temps inopportun par l'employeur, à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). En effet, l'article 336c al. 1 let. b CO prescrit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Dans le cas présent, l'incapacité de travail avait débuté le 5 septembre 2019, de sorte que la durée de protection applicable, de 180 jours, était échue au moment de la signature de la convention. L'article 336c al. 1 let. b CO ne s'opposait donc pas à une résiliation valable nonobstant

l'incapacité de travail dans laquelle se trouvait la recourante. De la sorte, la conclusion de la convention ne visait pas à contourner une mesure de protection du travailleur, et elle était ainsi valable. c) La convention du 2 avril 2020 met fin aux rapports de travail le jour de sa signature. Au sujet du délai de congé, l'article 335c CO prévoit que le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant, après la neuvième année de service, un délai de congé de trois mois; ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective. Cette disposition n'est pas impérative au sens des articles 361 et 362 CO, de sorte qu'elle n'est pas couverte par l'interdiction de renonciation de l'article 341 CO, que ce soit en ce qui concerne la durée du délai de congé ou le terme prévu (fin du mois). d) Il découle de ce qui précède que la convention ne contrevient pas à des dispositions impératives de la loi et qu'elle ne vise pas à en contourner, de sorte qu'elle a valablement mis fin aux relations contractuelles. C'est ainsi à tort que la CCNAC a fondé son raisonnement sur l'existence d'un droit de l'assurée à un salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail. En réalité, en présence d'une convention valable sur la fin des rapports de travail, elle devait fonder son raisonnement sur les prestations versées par l'employeur selon les termes de l'accord, au sens de l'article 10h OACI. Cette erreur n'a toutefois pas d'effet sur l'issue du litige, comme il sera démontré ci-après.

E. 5

Il a été mis fin aux rapports de travail qui liaient la recourante et son employeur par une convention du 2 avril 2020. Dans un tel cas de résiliation consensuelle, il est exact qu'il n'existe pas un "délai légal de congé", comme le relève à juste titre la recourante. Cette interprétation, qui se fonde sur les principes valables en droit des obligations, ne fait toutefois pas obstacle à ce qu'en matière d'assurance-chômage, il soit tenu compte des prestations versées par l'employeur pour la période correspondant au délai de congé qui aurait été applicable à défaut d'accord commun sur une résiliation anticipée, comme le prescrit du reste l'article 10h OACI. En l'espèce, le délai de congé qui aurait été applicable en l'absence d'une convention était de deux mois, ainsi que cela ressort de l'article 48 des conditions cadre de travail applicables au sein de l'entreprise. S'agissant du terme de ce délai, et contrairement d'une part à ce qu'a retenu l'intimée et d'autre part à ce qui est prévu à l'article 335c CO – auquel il peut être dérogé –, ce terme n'était pas la fin d'un mois mais la fin de la période de deux mois dès réception du congé, comme cela était aussi déterminé à l'article 48 des conditions cadre de travail ("Après le temps d'essai, le délai minimum de résiliation d'un contrat de durée indéterminée est de [...] deux mois calendaires, soit pour le même quantième deux mois après la réception du congé"). La résiliation d'un commun accord étant intervenue le 2 avril 2020, le délai de résiliation serait ainsi arrivé à échéance le 2 juin 2020. Aux termes de la convention, l'employeur a versé à la recourante une indemnité de fin des rapports de travail équivalente à deux mois de salaire brut, soit un montant total de 10'600 francs. Ce montant correspond à la rémunération à laquelle l'intéressée aurait pu prétendre pendant la période correspondant au délai de congé. La recourante fait valoir que cette somme n'était pas destinée à compenser la perte de revenus pendant le délai de congé auquel elle a renoncé de par la convention signée, mais que cette convention "contient une importante clause de prohibition de concurrence" et que le montant versé "en guise d'indemnité de fin des rapports de travail sert d'indemnité en guise de contreprestation de la prohibition de faire concurrence". La Cour de céans relève tout d'abord que la recourante se contredit, n'hésitant pas à qualifier dans la même phrase le montant en question "d'indemnité de fin des rapports de travail" puis "d'indemnité en guise

de contreprestation de la prohibition de faire concurrence". Ensuite, force est de constater que si la convention du 2 avril 2020 contient bien un article consacré à l'interdiction de faire concurrence, cet article ne prévoit rien concernant une éventuelle contreprestation y relative. Quant à l'indemnité de 10'600 francs, qui fait l'objet d'un article séparé, elle est expressément qualifiée de "indemnité de fin des rapports de travail" et elle est déterminée en fonction de la rémunération de l'intéressée ("équivalente à deux mois de salaire brut"). Il ne peut ainsi raisonnablement pas être retenu que l'indemnité de 10'600 francs viserait à compenser autre chose que la perte de salaire pendant le délai de congé auquel la recourante renonçait par la signature de la convention. L'argument de la recourante doit ainsi être écarté. En conclusion, elle n'a pas subi de perte de revenu pendant la période du 3 avril au 2 juin 2020 correspondant au délai de congé de sorte que, aux termes de l'article 10h OACI, il n'y a pas de perte de travail à prendre en considération pendant cette période. Quant aux indemnités journalières perçues après la signature de la convention, soit dès le 3 avril et jusqu'au 30 avril 2020, elles doivent être considérées – à défaut de relation contractuelle entre la recourante et son ancien employeur pendant cette période – comme des prestations volontaires de l'employeur, dont il n'y a pas lieu de tenir compte dès lors qu'elles sont inférieures au seuil déterminant de 148'200 francs.

E. 6

Il découle de ce qui précède que la situation est claire quant à l'étendue des prétentions de l'assurée à l'encontre de son ancien employeur et quant au paiement effectif de l'indemnité convenue. Cette situation ne laisse ainsi aucune place au doute, condition nécessaire pour une intervention de l'intimée en faveur de la recourante sous couvert de subrogation au sens de l'article 29 LACI. Partant, le grief y relatif est rejeté.

E. 7

Il ressort des considérants précédents que la recourante n'a pas subi de perte de revenu pendant la période correspondant au délai de congé (cf. cons. 5). Partant, elle n'a pas subi de perte de travail à prendre en considération au sens de l'article 11 LACI avant le 3 juin 2020. Ainsi, c'est seulement à partir de cette date qu'elle peut invoquer un droit à l'indemnité de chômage. Dès lors que la décision attaquée confirmait la décision du 8 juin 2020 refusant l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage durant la période du 1^{er} mai au 30 juin 2020, et que la recourante demande que le droit à l'indemnité de chômage lui soit reconnu dès le 1^{er} mai 2020, elle obtient partiellement gain de cause. Il convient dès lors d'annuler la décision attaquée, de constater que la recourante n'a pas droit aux indemnités de chômage durant la période du 1^{er} mai au 2 juin 2020 et de renvoyer la cause à l'autorité intimée pour qu'elle examine si les autres conditions ouvrant le droit à une indemnité de chômage dès le 3 juin 2020 sont remplies.

E. 8

Il est statué sans frais, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA, dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31.12.2020, en relation avec l'art. 82a LPGA). Vu l'issue du litige, la recourante qui obtient partiellement gain de cause peut prétendre à des dépens, qui seront réduits de moitié par rapport à des dépens ordinaires pour tenir compte de la mesure dans laquelle elle obtient gain de cause. La Cour de céans fixe les dépens sans égard à la valeur litigieuse d'après l'importance et la complexité du litige (art. 61 let. g LPGA). L'activité déployée par le mandataire, qui représentait déjà la recourante dans le cadre de la procédure d'opposition devant l'intimée, peut être évaluée à quelque 5 heures pour la procédure de

recours. Eu égard au tarif appliqué par la Cour de céans, de l'ordre de 280 francs de l'heure (CHF 1'400), des débours à raison de

E. 10

% des honoraires (CHF 140, art. 52 LTFrais) et de la TVA (au taux de 7,7%, CHF 118.60), l'indemnité de dépens ordinaire ascenderait à 1'658.60 francs, débours et TVA compris.

Ainsi, l'indemnité de dépens réduite est fixée à 829.30 francs tout compris. Elle est mise à charge de l'intimée.

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