



POUVOIR JUDICIAIRE

A/1404/2018

ATAS/486/2019

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 3 juin 2019

10^{ème} Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié c/o M. B_____, à GENÈVE

recourant

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, rue de
Montbrillant 40, GENÈVE

intimée

Siégeant : Mario-Dominique TORELLO, Président; Georges ZUFFEREY et Pierre-Bernard PETITAT, Juges assesseurs

EN FAIT

1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré, l'employé ou le recourant) s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) le 1^{er} septembre 2017, recherchant un travail à plein temps (100 %). Un délai-cadre a été ouvert du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2019.
2. Il a présenté une demande d'indemnité de chômage auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après: la CCGC ou l'intimée). Son dernier employeur était le C_____ (ci-après : C_____ ou l'employeur) à H_____. Il avait travaillé à plein temps pour une durée indéterminée du 18 juillet 2014 au 31 août 2017. Sous question 18 de la formule de demande, il a indiqué que son contrat avait été résilié par l'employeur le 17 juin 2017 avec la remarque : « deux contrats (dernier licenciement) » pour le 31 août 2017, dernier jour de travail effectué. Le motif de licenciement était que l'employeur avait trouvé une personne parlant russe pour le marché d'Europe de l'Est et de l'Asie centrale.
3. Il a produit plusieurs contrats de travail :
 - un contrat de travail pour le personnel des Camps du 27 janvier 2015, non signé, pour une durée déterminée du 21 février au 1^{er} mars 2015 en qualité de « Residential Activity Leader ». Le salaire était de CHF 800.- bruts par session, comprenant le temps de préparation, de correction et de voyage ainsi que les jours de présence nécessaires à la préparation du camp. Il inclut en outre le travail durant les week-ends et les jours fériés. Le salaire serait versé à l'employé le 25 du mois suivant la fin de la session, sous déduction des cotisations légales obligatoires, et de l'impôt à la source si ce dernier était dû;
 - un contrat de travail pour le personnel Loge, daté et signé le 27 juillet 2015 pour une durée indéterminée à dater du 15 août 2015 en qualité de « Boarding House Tutor ». Le salaire était de CHF 60'000.- bruts par année, versé en 12 mensualités. L'horaire de travail était de 50 heures hebdomadaires, correspondant à un taux d'occupation de 100 %. L'horaire de travail était variable, l'employé s'engageait à travailler le week-end et le soir en fonction des besoins du C_____, les heures de nuit n'étant pas considérées comme des heures de travail, car elles sont inhérentes à la fonction de l'employé et à ses responsabilités de surveillance. Un logement était mis à sa disposition au sein du C_____ lorsqu'il était en fonction, et il avait la possibilité de prendre gratuitement ses repas dans la cafétéria du C_____. Il avait l'obligation de travailler pour le Summer Camp pendant trois semaines durant le mois de juillet et/ou août, faute de quoi son salaire serait réduit au prorata des jours non travaillés; il avait toutefois, en sus, la possibilité d'accompagner les élèves lors de camps de vacances (octobre, février ou pendant l'été en sus des obligations contractuelles), ceci toutefois à la discrétion de l'employeur; la participation à de tels camps donnait droit à une rémunération spéciale et indépendante, selon contrat séparé conclu avant le début du camp.

-
- Un contrat de travail pour le personnel des Camps daté et signé le 18 juillet 2016. Ce contrat, d'une durée déterminée du 8 juillet au 20 août 2016, en qualité de « House Parent ». L'employé travaillerait durant les périodes suivantes: Juilliard School du 9 au 22 juillet 2016, Summer Camp Session 1 du 21 juillet au 6 août 2016 et Session 2 du 7 au 20 août 2016. L'employé percevrait son salaire habituel (CHF 60'480.- bruts par année versé en 12 mensualités) augmenté d'une prime de CHF 2'400.- bruts. Ce montant comprend le temps de préparation, de correction et de voyage ainsi que les jours de présence nécessaires à la préparation du Camp. Les heures de travail étaient de 50 heures par semaine en moyenne, celui-ci pouvant varier en fonction des besoins du C_____ ;
 - un contrat de travail pour le personnel administratif, pour une durée maximale (qui serait communiquée ultérieurement), en qualité d' « Admissions Representative », pour un salaire de CHF 72'000.- bruts par année, versé en 12 mensualités. L'horaire de travail était de 42 heures et demie hebdomadaire correspondant à un taux d'activité de 100 %, le nombre d'heures pouvant varier en fonction des besoins du C_____. Ce contrat était daté du 11 juillet 2017, signé par l'employeur seul.
4. L'attestation d'employeur sur questionnaire type daté du 1^{er} septembre 2017 reçu par la CCGC le 25 septembre 2017, indique que les rapports de travail ont duré du 18/07/2014 au 31/08/2017, l'assuré ayant été employé en qualité de « Residential House Parent » ; le contrat avait été résilié par l'employé (*Ndr. souligné par le rédacteur*) le 14 juin 2017 pour le 31 août 2017, « oralement et par écrit » ; le dernier salaire mensuel avait été de CHF 5'040.- + CHF 6'000.- (« cf. décomptes ci-joints en raison d'un emploi temporaire (deux mois) pour aider notre département « Admissions » connaissant une surcharge de travail ». Sous la rubrique « Absences » (ch. 18 du questionnaire), figure la mention « congé non payé du 10 au 28 juillet 2017 ».

Les annexes au questionnaire employeur étaient les suivantes :

- la copie d'un courrier du C_____ à l'employé du 7 août 2017, (*Ndr. sur la formule « attestation d'employeur », cette annexe est décrite comme « lettre de congé »*) accusant réception de la démission de l'employé de son poste de « Residential House Parent », pour l'internat. Le délai de préavis étant de deux mois, ce contrat prenait donc fin le 31 août 2017. Par ailleurs, il lui était rappelé que le contrat de travail additionnel en tant qu' « Admissions Representative », conclu pour une durée maximale de deux mois prendrait également fin le 31 août 2017. À compter du 1^{er} septembre 2017, il serait libre de tout engagement à l'égard du C_____, excepté celui de respecter notamment l'obligation de confidentialité subsistant à la fin des rapports de travail ;
- le relevé (tableaux) des salaires versés par C_____ à l'employé, en 2015, 2016 et 2017 :

- a. Pour 2015 (de janvier à décembre), le montant brut total était de CHF 60'160.-, soit CHF 5'000.- bruts par mois de janvier à octobre, CHF 5'120.- bruts en novembre et CHF 5'040.- bruts en décembre ;
 - b. Pour 2016 (de janvier à décembre), le montant brut total était de CHF 60'480.-, à raison de CHF 5'040.- bruts par mois ;
 - c. Pour 2017 (de janvier à août), le montant brut total était de CHF 52'320.- à raison de CHF 5'040.- bruts par mois de janvier à juin inclusivement, CHF 10'854.50 bruts en juillet, et CHF 11'225.50 en août.
5. Par décision du 13 novembre 2017, la CCGC a prononcé à l'égard de l'assuré une suspension du droit à l'indemnité de 35 jours. Le 14 juin 2017, il avait signifié son congé pour le 31 août 2017. Lors d'un entretien au guichet de la caisse en date du 7 novembre 2017 il avait déclaré avoir démissionné en raison des conditions de travail qui ne lui donnaient plus satisfaction et qu'il n'avait plus la possibilité d'avoir une vie privée ; lors d'un entretien téléphonique du même jour avec l'employeur, ce dernier avait confirmé que l'assuré avait dénoncé son contrat de travail de son plein gré, l'employeur déclarant regretter son départ. Juridiquement les motifs invoqués par l'assuré n'étaient pas des raisons valables pour rompre le contrat de travail avant d'avoir trouvé une activité de remplacement; dans une telle situation la législation applicable considère qu'il s'agit là d'une faute grave passible d'une suspension du droit à l'indemnité dont la quotité se situe entre 31 et 60 jours de pénalités. Fixée à 35 jours pour tenir compte de l'ensemble des circonstances, cette sanction est inférieure à la moyenne du palier déterminé, de 45 jours selon la jurisprudence.
6. a. Le 8 novembre 2017, la CCGC a adressé à l'assuré le décompte de ses indemnités de septembre 2017 fondé sur un gain assuré de CHF 5'040.- à 70 %, déterminant une indemnité journalière de CHF 162.60 ; compte tenu du nombre de jours contrôlés (21 jours), de l'imputation du délai d'attente de 10 jours et des jours de suspension (selon la décision susmentionnée) imputés (11 jours), le nombre de jours donnant droit à indemnité journalière était réduit à 0.
- b. Le 10 novembre 2017, la CCGC a adressé à l'assuré le décompte des indemnités journalières d'octobre 2017, fondé sur les mêmes bases, aboutissant également à un nombre de jours donnant droit à indemnité de 0, compte tenu de l'imputation de 22 jours de suspension sur le nombre de jours contrôlés (22 jours).
- c. Les deux décomptes susmentionnés indiquaient à l'assuré que s'il n'était pas d'accord avec le décompte, il pouvait demander par écrit, dans les 90 jours, qu'une décision soit rendue. À défaut le décompte entrerait en force.
7. Par courrier du 11 décembre 2017, déposé le jour-même au guichet de la caisse, l'assuré a formé opposition à la décision susmentionnée (du 13 novembre 2017 – ch. 5 ci-dessus), concluant à son annulation et à une nouvelle décision lui reconnaissant l'intégralité de son droit à l'indemnité de chômage. Il contestait en outre les décomptes d'indemnités susmentionnés des 8 et 10 novembre 2017 – ch. 6a et 6b ci-dessus).

Dans un premier grief il contestait le calcul du salaire déterminant selon les décomptes de septembre et octobre 2017 : il estimait que le salaire moyen réduit devait être calculé sur la base des six derniers mois, dont les deux derniers représentaient des salaires pour une double activité à 100 %, estimant que le montant de l'indemnité journalière devait être fixé à CHF 215.26 et non à CHF 162.60.

S'agissant de la sanction infligée dans la décision du 13 novembre 2017, visant les contrats de travail successifs conclus avec C_____ :

- contrat du 8 août 2014 effectif dès le 18 août 2014 en qualité de « Residential House Parent » [contrat 1 annexé], renouvelé le 17 août 2015 en qualité de « Boarding House Tutor », pour une durée indéterminée [contrat 2] ;
- contrat du 11 juillet 2017 effectif dès le 3 juillet 2017, à durée déterminée, cette dernière n'ayant pas été fixée d'emblée, mais arrêtée par la suite par l'employeur au 31 août 2017, en qualité de « Admission Representative » (contrat 7) ;

il conteste avoir renoncé à son poste de travail avec effet au 31 août 2017 : ce congé n'apparaît dans aucune pièce écrite, et n'a fait l'objet d'aucune discussion. En réalité, son employeur lui avait en outre offert un nouveau poste de travail, soit le contrat de travail pour le personnel des Camps [contrat 5] en qualité de « Boarding House Coordinator » signé le 5 mai 2017 par les deux parties, pour une durée déterminée du 3 juillet au 20 août 2017, pour un travail pendant les sessions 1, du 10 au 21 juillet 2017, session 2, du 24 juillet au 4 août 2017, et session 3 du 7 au 18 août 2017 pour un salaire de CHF 4'500.- bruts pour la période.

Ainsi, selon lui, les deux parties procédèrent (« non unilatéralement ») à terminer le contrat de travail antérieur (« Boarding House Tutor ») pour le remplacer par un nouveau, soit le contrat de travail en qualité de « Residential House Parent », signé le 27 mars 2017, pour une durée indéterminée dès le 1^{er} septembre 2017, pour un salaire annuel brut de CHF 60'480.- (contrat 6).

Selon lui, les contrats 2 et 7 sont les contrats qui réellement reflètent la relation de travail stable au cours du temps. En effet la relation de travail a été initiée le 18 août 2014 et renouvelée pour une période indéterminée le 17 août 2015. Cette relation s'est terminée le 31 août 2017, sans aucune renonciation par l'employé en date du 14 juin 2017. Si l'administration du chômage n'était pas convaincue de cet état de fait, les contrats 5, 6 et 7 respectivement signés les 27 mars, 4 mai et 3 juillet 2017 en feraient subsidiairement foi. Ces contrats démontraient qu'il disposait déjà de plusieurs contrats alternatifs signés, les 5 et 6 ayant été annulés par le 7. Il estime démontrer ainsi qu'il négociait « en tout moment les conditions du nouveau contrat, sans perdre dans aucun moment sa qualité d'employé, et s'assurant un poste pour ne pas perdre son emploi ». Contrairement à ce que laisse entendre la décision entreprise, il avait eu une attitude prévoyante, jusqu'à l'extrême, pour négocier avec l'entreprise la préservation de son poste, dans deux emplois en même temps pendant

les mois de juillet et août 2017, sans aucune renonciation de sa part. Il est donc erroné de lui imputer la responsabilité de s'être retrouvé au chômage.

8. Par décision du 19 décembre 2017, susceptible d'opposition, la CCGC a fixé le gain assuré à CHF 5'040.- : durant les deux ans précédant son inscription, soit du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2017, l'assuré a justifié avoir travaillé à plein temps, 50 heures hebdomadaires, en qualité de « Boarding House Tutor » pour C_____. Son revenu mensuel s'élevait à CHF 5'040.-. Du 3 juillet au 31 août 2017 il a exercé parallèlement une deuxième activité à plein temps, soit 42h30 par semaine, en qualité de « Admission Representative », également pour C_____. De plus, il a été rémunéré pour des heures supplémentaires durant les mois de mars, avril, juin et juillet 2017. L'activité de « Admission Representative » et les heures supplémentaires étaient exercées en dehors des heures normales de son activité principale. Par conséquent ses activités étaient considérées comme accessoires et le revenu de ces occupations n'entraîne pas dans le calcul du gain assuré. Est réputé gain assuré le salaire déterminant au sens de la législation sur LAVS qui est obtenu normalement, y compris les allocations régulièrement versées et convenues contractuellement, ceci au cours d'un ou de plusieurs rapports de travail durant une des périodes de référence suivante : a. Sur une moyenne des six derniers mois de cotisations ; b. Sur une moyenne des 12 derniers mois de cotisations au plus si ce dernier se révèle plus avantageux pour l'assuré. Néanmoins, toutes les moyennes sont calculées au maximum de l'horaire convenu contractuellement. Dans son cas la lettre a est applicable et représente un gain assuré de CHF 5'040.-, soit le salaire mensuel obtenu normalement pour son activité principale. L'activité pour C_____ du 3 juillet au 31 août 2017, les heures supplémentaires avaient été exercées en dehors de la durée normale de son travail, et devaient être considérées comme un gain accessoire qui n'est pas assuré.
9. Par courrier du 24 janvier 2018 et déposé à la CCGC le 25, l'assuré a formé opposition à la décision susmentionnée.
10. Par décision sur opposition du 21 mars 2018, la CCGC a statué sur l'opposition du 11 décembre 2017, formée contre la décision du 13 novembre 2017 (prononçant la suspension du droit à l'indemnité de 35 jours): l'opposition était rejetée. Contrairement à ce que prétend l'opposant, l'employeur a bien confirmé à la caisse que l'assuré avait démissionné oralement de son poste de « Boarding House Tutor » sans jamais remettre de lettre de congé et que le contrat de durée déterminée, signé le 11 juillet 2017, avait été conclu car durant la période estivale, il n'y a pas ou peu de travail pour le poste de « Boarding House Tutor »; il servait à compenser une partie du salaire amputé du premier contrat, afin qu'il puisse percevoir l'équivalent de son revenu de CHF 5'040.-. Son gain assuré avait été confirmé par une décision formelle de la caisse du 19 décembre 2017. Celui-ci devait être maintenu. En conclusion, force était de constater que l'assuré avait bien démissionné de son emploi sans s'assurer d'un emploi de remplacement, et ce au détriment de la caisse. Il est ainsi, de fait, responsable de cette situation de chômage; une suspension de

son droit aux indemnités pour faute grave doit lui être infligée. La sanction de 35 jours a été fixée correctement par la caisse, le principe de proportionnalité étant respecté en l'espèce, la sanction tenant compte de l'ensemble des circonstances. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre qu'une décision de suspension de 35 jours avait été infligée à l'assuré et que le gain assuré avait été fixé à hauteur de CHF 5'040.-, correspondant à une activité à plein temps.

11. Par courrier daté du 27 avril 2018 (date du timbre postal : 28 avril 2018), l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice d'un recours contre la décision sur opposition du 21 mars 2018. Le recours porte sur les deux aspects sur lesquels la décision entreprise a statué, en rejetant les oppositions respectives du 11 décembre 2017 (suspension du droit à l'indemnité de 35 jours) et sur l'opposition du 24 janvier 2018 à la décision du 19 décembre 2017 (fixation du revenu assuré à hauteur de CHF 5'040.-).

S'agissant de la fixation du salaire assuré, il considère que son revenu mensuel moyen des six derniers mois était de CHF 7'040.-. Contrairement à ce que considère la CCGC, pendant cette période (respectivement une partie de celle-ci), il était au bénéfice de contrats à plein temps et indépendants l'un de l'autre, ce qui ressort des fiches de paie. Le contrat de « Admissions Representative » n'était donc pas un contrat accessoire; les contrats respectifs étaient bien différenciés. Il propose d'entendre l'employeur pour vérifier ces informations. Selon son nouveau calcul, sans considérer les heures supplémentaires, sur les six mois précédant son inscription, de mars à juin, son salaire mensuel a été de CHF 5'040.-. En juillet il a perçu deux salaires cumulés, soit CHF 5'814.50 (« Admissions ») et CHF 5'040.- (« Boarding House ») or le salaire « Admissions » était censé contractuellement être fixé à CHF 6'000.- par mois. La différence de CHF 185.50, sur réclamation de sa part, avait finalement été réglée avec le salaire « Admissions » du mois d'août 2017 (CHF 6'185.50), selon la fiche de salaire produite. Ainsi, le salaire total pour la période de six mois s'est monté à CHF 42'240.-, soit CHF 7'040.- par mois, montant du salaire assuré. Ayant été pendant cette période au bénéfice de deux contrats distincts et à plein temps, c'est à tort que l'intimée avait écarté le dernier contrat à plein temps du calcul du gain assuré. En effet, il a payé ses cotisations sur chacun de ces contrats, de sorte qu'il ne demande rien d'autre que ce qu'il considère comme correspondant à son droit. Le calcul qui précède ne tient pas compte des heures supplémentaires.

S'agissant du second grief, soit celui de la sanction de 35 jours infligée, il affirme que pendant une période il y a eu coexistence entre les deux contrats. Il a été mis un terme d'accord entre l'employeur et l'employé à l'avant-dernier contrat de « Boarding House » (de 2015) pour pouvoir commencer le dernier contrat comme « Admissions Representative » (recours p. 5 § 2). Cette coexistence entre ces deux contrats était destinée, selon lui, à lui assurer « une position à l'école en tout moment ». Ce contrat, (« Admissions ») a été résilié unilatéralement par

l'employeur et par conséquent n'est imputable qu'à ce dernier et non pas à l'employé. En conséquence c'est à tort qu'il avait été sanctionné.

C'est de manière erronée que la CCGC affirme que le dernier contrat, signé le 11 juillet 2017 a été proposé par son employeur uniquement pour la période estivale durant laquelle il y a peu de tâches à effectuer en tant que surveillant. La réalité est que le dernier contrat a été offert sans date de fin et donc l'affirmation « uniquement pour la période estivale » est erronée comme démontré dans le contrat de travail (contrat « Admissions ») et les échanges de mails entre les RH et le recourant (pièce 5)

12. L'intimée a répondu au recours par courrier du 28 mai 2018. Le recourant n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait à la caisse de revoir sa décision. L'intéressé a quitté un emploi à durée indéterminée pour un emploi de durée maximale limitée à la période estivale (pièce 6 dossier CCGC). L'employeur a confirmé que c'était bien le recourant qui avait fait part de son intention de démissionner de son emploi à durée indéterminée (pièces 7, 9, 15, 16, 17). Le recourant a d'ailleurs lui-même justifié sa démission au motif que les conditions de travail ne lui plaisaient plus, et qu'il était difficile pour lui d'avoir une vie privée (pièce 15). La sanction de 35 jours est donc pleinement justifiée. En ce qui concerne la question du gain assuré, la CCGC a pris en compte l'activité principale du recourant, savoir celle relative au contrat à durée indéterminée et rémunérée mensuellement à hauteur de CHF 5'040.- pour un plein temps et a considéré son deuxième contrat, de durée maximale, comme accessoire, dont le gain ne compte pas comme période de cotisation (bulletin LACI IC C8ss), d'où la non prise en compte des revenus y relatifs.
13. Le recourant a répliqué par courrier du 20 juin 2018. Il persiste à considérer que rien dans le dossier n'apporte la preuve de ce qu'il aurait lui-même démissionné. En réalité, il a changé de poste de travail dans la même entreprise dans un lieu et une fonction différente. Il n'a jamais quitté l'emploi pour lequel il a demandé l'allocation de chômage, mais a changé de travail dans l'entreprise pour ensuite être licencié. Il affirme qu'il y aurait eu une "manœuvre frauduleuse de l'entreprise en conjonction avec la caisse de chômage pour échapper à la responsabilité de la loi". La lettre du 7 août 2017 (pièce 7 intimée) évoque un contrat de durée maximale de deux mois alors que ce contrat a été signé le 11 juillet 2018 (recte : 2017) commencé le 1^{er} juillet comme un contrat de durée indéterminée comme indiqué à la page 2 § 9 de celui-ci. En ce qui concerne l'entretien qu'il a eu avec le gestionnaire de la CCGC le 7 novembre 2017 (pièce 15 intimée) il remet en cause le résumé qui en a été fait : à aucun moment il n'avait parlé d'une démission, il a parlé de la finalisation des rapports de travail du premier contrat pour commencer le deuxième comme « Admissions représentative », mais il n'a pas non plus dit qu'il avait des raisons de démissionner: il n'y avait pas eu de démission en tant que telle mais un changement de contrat qui lui permettait d'améliorer sa qualité de vie, avoir une vie privée et ne pas être forcé d'habiter, de dormir, d'assurer le service de piquet et faire sa vie privée à l'internat du C_____, tout le temps avec les élèves. (pièce 16) il reproche

au collaborateur de la CCGC d'avoir mentionné un contrat conclu pour la période estivale, alors qu'il lui avait présenté le contrat signé pour une durée indéterminée pour un poste administratif dans le département des Admissions, daté du 11 juillet 2017. La note ne mentionne pas ce contrat signé quatre mois plus tôt, qui est pourtant la véritable raison du changement de travail et non pas la démission que M. D_____ tente de « créer fictivement », sur la base d'un mail de l'employeur, en l'absence de toute lettre de démission de la part de l'employé. Il est « surréaliste que la caisse cantonale prenne comme référence un contrat déjà éteint (celui de l'année 2015) pour établir les droits du travailleur au lieu de le faire avec celui du 11 juillet 2017 » (pièce 17). Il persiste donc dans ses conclusions.

14. L'intimée a dupliqué par courrier du 28 juin 2018. Elle persiste dans ses conclusions. En tant que le recourant invoque une « manœuvre frauduleuse de l'entreprise en conjonction avec la caisse de chômage pour échapper à la responsabilité de la loi », la caisse observe que son but est d'établir de façon objective les éléments requis afin de pouvoir statuer sur le droit aux indemnités de chômage. Si le recourant contestait la version de l'employeur ressortant des pièces 15 et 16, il conviendrait d'entendre Madame E_____. Certes le point du contrat de travail du 11 juillet 2007 évoqué par le recourant peut prêter à confusion puisqu'il fait référence aux règles applicables au contrat de durée indéterminée. Cela étant le document indique de façon claire au premier paragraphe que l'engagement n'est prévu que pour une durée maximale qui sera communiquée ultérieurement à l'intéressé. L'employeur a d'ailleurs confirmé que le contrat temporaire ne durerait que le temps de la période estivale selon note manuscrite au point 17 de la pièce 9 et pièce 16, ce que le recourant ne pouvait ignorer. En effet Madame F_____ du C_____ lui écrivait le 9 août 2017 en lui rappelant le déroulement des faits.
15. Sur quoi la chambre de céans a entendu les parties le 22 octobre 2018; Mme E_____ de C_____, convoquée comme témoin, ne s'est pas présentée, sans excuse:

Le recourant a déclaré : « Vous me posez la question de savoir si, compte tenu du fait que j'allègue notamment dans mes écritures de recours que mon ex-employeur s'est rendu coupable de manœuvres frauduleuses à mon égard, pour pouvoir se libérer de mes services, j'aurais saisi les Prud'hommes en attaquant C_____ (C_____): Je vous réponds que non, car le litige concernait la caisse de chômage et non pas C_____. D'autre part, je ne voulais pas assigner mon employeur aux Prud'hommes, car je voulais obtenir un bon certificat de travail pour préserver mes possibilités de retrouver un emploi, puisque je suis étranger à Genève. Ceci dit, je confirme que l'objet actuel du litige est de deux ordres : d'une part, je conteste la sanction de 35 jours de suspension des indemnités que la caisse m'a infligée, et d'autre part, le montant du salaire assuré tel qu'il a été fixé par la caisse de chômage. ».

M. G_____ pour l'intimée : « Je conviens effectivement que le début de la décision sur opposition du 21 mars 2018 aurait pu et dû expressément mentionner qu'elle

portait également sur l'opposition interjetée par le recourant le 24 janvier 2018 contre la décision formelle confirmant le montant du salaire assuré. Toutefois, cela se comprend dans la suite de la décision ; je confirme donc que l'objet du litige est double comme vient de le mentionner le recourant. ».

Le recourant : « Vous me demandez ce qu'il en est des différents contrats que j'ai été amené à conclure avec C_____ : j'ai en effet commencé à travailler à l'internat (boarding) en juillet 2014 sur la base d'un contrat d'une durée déterminée, d'une année, qui a été renouvelé pour une durée indéterminée en juillet 2015. Parallèlement à ces contrats, il existe d'autres contrats de travail de durée temporaire notamment pour les camps d'été, ces contrats faisant également partie du domaine de l'internat. Les contrats portant le titre de coordinator font également partie de ces contrats temporaires, c'est notamment la désignation du contrat que j'avais signé le 5 mai 2017, et qui n'est jamais entré en vigueur car il a ensuite été remplacé par le contrat d'Admission Representative, qui est une autre catégorie de contrats de travail dans le secteur de l'administration de l'école. C'est ce contrat qui a été signé au mois de juillet 2017, et dont l'échéance n'était pas fixée au moment de la signature du contrat. Au sujet de ce contrat, je prétends l'avoir compris comme l'aboutissement de mes négociations avec C_____, et mon transfert définitif et pour une durée indéterminée à un poste de l'administration de l'école, et donc la fin de mon emploi au service de l'internat. Vous me demandez pourquoi C_____ n'a pas directement mentionné qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée : en réalité il m'avait indiqué qu'il s'agissait d'un contrat de trois mois minimum, qui pourrait se poursuivre pour une durée indéterminée s'il ne trouvait personne pour le poste. En réalité, comme il mentionnait la durée indéterminée, je me suis satisfait de ce contrat, car j'en avais encore d'autres en cours, et ainsi je me garantissais de rester employé au collège. Au printemps 2017, il m'a été proposé, et nous avons signé un contrat le 27 mars, pour une durée indéterminée dès le 1^{er} septembre 2017 en tant que Residential House Parent, soit l'équivalent des fonctions que j'occupais à l'internat depuis juillet 2014. Ce contrat renouvelait en effet les précédents, mais j'ai toutefois remarqué une différence dans le libellé de ce contrat en ce sens que, pour une raison que j'ignore, ils ont mentionné mon adresse à Madrid contrairement à tous les autres contrats qui mentionnaient l'adresse au collège à H_____. Je me suis demandé si c'était pour me supprimer des indemnités. J'avais eu ces doutes et craintes, car j'avais posé des questions au sujet de l'internat, et cela ne leur avait pas plu. Il s'agissait de questions relatives aux heures de piquet, soit de nuit, car elles n'étaient pas payées. Je leur demandais pourquoi je devais me réveiller la nuit et travailler, pour assurer la sécurité des enfants. De sorte que la qualité de mon sommeil n'était pas idéale. J'avais également posé la question de savoir si les repas à la cafétéria faisaient partie du salaire, car, comme la qualité de la nourriture n'était pas fameuse, je me demandais si je pouvais trouver une autre solution pour ne pas manger à la cafétéria et recevoir un peu plus de salaire. Je savais que dans le personnel administratif certains collaborateurs disposaient de bons-repas pour aller manger à l'extérieur. Ce

n'était évidemment pas dans mon esprit une menace, mais de simples renseignements. Quoi qu'il en soit ce contrat n'est jamais entré en vigueur parce que j'ai été licencié entretemps. Pour répondre à votre question, les contrats temporaires dont j'ai parlé précédemment n'étaient, au début, pas obligatoires : il s'agissait de suppléments à mon contrat principal, donc des gains supplémentaires. Mais, avec ce nouveau contrat, les sessions de camps de vacances (objet des contrats temporaires), devenaient obligatoires et faisaient partie du même contrat. Il me semble que cela impliquait une absence de rémunération supplémentaire, mais sur le moment je ne m'en souviens plus, car je ne l'ai jamais pratiqué. Je confirme qu'à ce moment-là, en mars 2017, dans mon esprit, je continuerais dès le 1^{er} septembre 2017 à travailler à l'internat comme précédemment sauf que, n'ayant jamais reçu de réponses à mes questions, avant la signature de ce contrat, j'ai continué à leur poser ces mêmes questions après. Dans ce contexte, j'ai fini par me demander si je ne commettais pas quelques petites erreurs en insistant pareillement, n'étant qu'un employé. Au début mai, ils m'ont proposé de signer un contrat complémentaire et temporaire entrant dans le contexte des camps d'été. Comme les années précédentes j'avais déjà travaillé dans les camps de vacances comme Tutor, j'avais donc l'expérience du fonctionnement de ces camps, de sorte qu'ils m'ont proposé un contrat de Boarding House Coordinator : comme son nom l'indique cela entre dans la catégorie générale de l'internat, mais dans un autre secteur, soit de l'administration des camps d'été. En plus de devoir être avec les enfants, j'aurais la charge d'organiser les camps et de planifier les Tutors de l'internat et intervenir dans le cas où des problèmes surgiraient par rapport aux enfants, dans des domaines sensibles. En fait ce contrat et celui de mars ne sont jamais entrés en vigueur, puisque dans l'intervalle ils m'ont proposé celui d'Admission Representative dont nous avons parlé tout à l'heure. Par rapport à la pièce 8 intimée, je confirme qu'en 2015 mon salaire de base était de CHF 5'000.- par mois et CHF 5'040.- depuis décembre. J'observe qu'en plus, certains mois, je bénéficiais de suppléments de salaire, par exemple en mars un salaire de CHF 800.- pour un camp d'hiver, de même qu'un montant de « hourly salary », de CHF 125.- qui représentait à raison de CHF 20.- de l'heure mon activité accessoire pour notamment aller accomplir les formalités de visa pour les étudiants ou d'autres démarches. La réduction de CHF 3'461.55 au mois d'août (unpaid leave), est due au fait que, d'après mes souvenirs, mais je n'en suis pas sûr, je n'avais pas accompli l'une des sessions de camp d'été, sauf erreur parce que mon frère se mariait à cette époque. Comme je l'ai dit précédemment au départ, la participation aux camps d'été était facultative, mais si on ne le faisait pas on nous réduisait une partie du salaire, car nous n'avions pas de treizième salaire. En 2016, mon salaire de base est resté toute l'année de CHF 5'040.- avec des revenus supplémentaires irréguliers, notamment au mois d'août CHF 3'250.- de plus pour le summer camp, mais également des réductions comme en septembre. En 2017, de janvier à juin, mon salaire de base était toujours de CHF 5'040.- et en juillet et août il a passé à CHF 10'854.50 respectivement CHF 11'225.50 en raison des deux contrats (Boarding deux derniers mois et Admission

Representative) selon les explications que j'ai fournies dans mes écritures. Je reviens au contexte dans lequel le contrat Admission Representative m'a été proposé : à mon souvenir, au début du mois de juin 2017, Madame I_____ qui travaille au département d'admission et marketing, comme directrice, m'a approché pour me demander si cela m'intéresserait de travailler dans l'administration des admissions. Elle m'a indiqué qu'il s'agissait de repourvoir un poste pour remplacer une personne qui avait quitté l'établissement. J'ai sauté sur l'occasion car j'avais en effet envie d'étoffer mon expérience professionnelle et commencer dans l'administration. Je me souviens qu'elle était accompagnée de J_____ (l'un est arrivé avant l'autre mais je ne me souviens plus lequel). En tout cas, c'est I_____ qui m'a fait cette proposition, car je parlais espagnol elle voyait pour moi une opportunité de développer ma carrière professionnelle. Pour elle, c'était bon pour mon CV. Je situe cette discussion lors de la célébration (barbecue), de la fin de l'année pour les terminales qui quittaient l'école. J'ai donc commencé à travailler dans l'administration le 3 juillet 2017. Je m'occupais de gérer le courrier email, répondre aux courriels, mais également répondre aux questions des parents souhaitant inscrire leurs enfants ; je m'occupais également du recouvrement des sommes impayées en contactant les parents par téléphone, lorsqu'ils n'avaient pas payé des frais d'immatriculation ou des mensualités d'écolages. Je m'occupais également d'organiser des visites du collège pour des familles venues de l'étranger et qui pouvaient être des clients potentiels. En fait j'étais le premier contact pour les visiteurs. En quelque sorte, j'étais la vitrine du collège. J'étais donc parti pour rester, et tout à coup, j'ai reçu le courrier du 7 août 2017 (pièce 7 intimée). Je fus très surpris du contenu de ce courrier. D'abord je rappelle que je n'ai jamais démissionné, dans le sens de me retrouver sans emploi et loin du C_____. Dans mon esprit, certes je « résiliais » le contrat de travail de l'internat, d'accord avec mon employeur puisqu'il m'avait proposé un poste aux admissions. J'insiste pour dire qu'il n'était pas question pour moi de quitter le collège. Les circonstances dans lesquelles j'ai reçu ce courrier étaient les suivantes : pendant mes heures de travail, j'ai reçu un appel de la réception qui m'a prié de venir chercher un courrier important me concernant. Il était sous pli fermé. Vous me soumettez le courrier en question : je confirme qu'il s'agit bien de cette lettre, mais l'ai contestée par courriel. Selon moi, il s'agit de la pièce 5 annexée à ma deuxième opposition, soit celle du 24 janvier 2018. Je vous enverrai au besoin une copie de ce courriel adressé à Madame F_____. ».

L'intimée : « Je pense qu'il s'agit de notre pièce 10, que je présente au recourant. ».

Le recourant : « Je confirme. Vous me lisez mon courriel du 8 août 2017 à 18h03 à E_____ où je commence par dire que je n'ai pas démissionné, etc. C'est bien à ce courriel que je faisais allusion. Par la suite, c'est bien F_____ qui a repris la correspondance. Pour répondre à une question d'un juge, j'avais effectivement demandé un certificat de travail intermédiaire, notamment dans le même mail du 8 août ci-dessus, mais je l'ai reçu probablement comme certificat final. Je ne l'ai sauf

erreur pas produit en procédure, mais pourrai vous le remettre. J'ai, à mon souvenir, d'abord reçu un certificat de travail pour mon activité à l'internat, puis un certificat incluant l'ensemble de mes activités au collège. Pour répondre à une question, j'ai entretemps retrouvé du travail depuis le printemps 2018. J'ai d'abord fait un stage dans une compagnie de trading, en avril de cette année, et ils m'ont engagé ferme pour une période indéterminée à l'issue d'un stage non payé de trois mois. Je suis toujours dans la même entreprise, satisfait de mon travail et donnant satisfaction à mes employeurs. J'ai d'ailleurs déjà pris du grade dans l'entreprise. ».

16. La chambre de céans a entendu Mme E_____ le 19 novembre 2018, laquelle a déclaré : « Je travaille au C_____ depuis le 21 mars 2016 en tant que coordinatrice au département RH. Je ne m'occupe pas de recrutement, mais je suis en charge des tâches administratives telles que l'établissement des contrats de travail, la gestion des licenciements ou démissions, paiement des salaires, et tout ce qui concerne de façon générale la gestion du quotidien des rapports de travail. J'ai connu A_____ lors de mon arrivée au Collège du Léman puisqu'il y travaillait déjà lorsque j'ai commencé. A mon souvenir, la situation professionnelle de A_____ au Collège était assez simple : lorsque je suis arrivée, il était au bénéfice d'un CDI à l'internat. Vers le mois d'avril 2017, il a commencé à évoquer son désir d'orienter sa carrière professionnelle différemment, et a manifesté sa volonté de mettre un terme à son contrat de travail pour la fin de l'exercice scolaire annuel qui correspond chez nous à fin août, en l'occurrence 2017. Il souhaitait en effet que son départ n'impacte pas les élèves. Je ne sais pas s'il a existé une confirmation écrite de la volonté de A_____ de mettre un terme à son contrat, du moins émanant de sa part, soit sous forme de lettre, soit sous forme de courriel, mais je n'en suis pas sûre. J'ai toutefois en tête un courrier émanant de notre part qui date de début août, sauf erreur. En revanche, je me souviens très clairement que vers la fin des cours, soit plus précisément le 14 juin, d'après l'agenda que j'ai sous les yeux et que je consulte, nous avons réuni l'équipe de l'internat, comme chaque année, en un repas de fin d'année, et nous avons annoncé le prochain départ A_____, avec son accord, dont s'était préalablement assuré Monsieur K_____ son manager à l'internat. Je n'étais pas présente lors de ce repas de fin d'année. Donc, en ce qui nous concerne, il était clair que les rapports de travail se termineraient fin août en ce qui concerne l'internat. Ceci dit, à la même époque, soit quelques jours après (j'ai noté un courriel du 22 juin 2017 de Madame I_____, qui était à l'époque responsable du département des admissions), nous avons pu proposer à A_____ un engagement strictement temporaire dans ce service : un collaborateur des admissions quittait le Collège définitivement à fin juin, de sorte que nous devons le remplacer. Comme de son côté, A_____ aurait moins de travail d'ici à la fin de son engagement fin août 2017, puisque l'internat fermait pendant les vacances d'été, nous lui avons proposé de travailler dans ce département des admissions, comme il connaissait bien l'école, le temps de trouver un remplaçant à celui qui nous quittait.

Pour revenir au courriel de Madame I_____, que j'ai relu ce matin, mais malheureusement je ne l'ai pas pris avec moi, - mais je pourrais vous le faire parvenir si vous le souhaitez. Je prends note d'avoir à vous le communiquer au plus vite. Ce que je peux d'ores et déjà dire, c'est qu'il mentionnait bien la proposition faite à A_____ de travailler au département d'admissions pour une durée strictement temporaire pouvant aller jusqu'à 3 mois, ainsi que les conditions salariales. Ce mail a été concrétisé par l'établissement d'un contrat écrit par mes soins, lequel a été signé le 11 juillet 2017, entré en vigueur le 3 juillet 2017. Vous me soumettez un contrat de travail pour le personnel administratif : c'est bien ce document dont je parle. Vous me faites observer que ce contrat est stipulé pour une durée maximale commençant le 3 juillet 2017, la date de fin n'étant pas fixée, mais il y est précisé qu'elle sera communiquée ultérieurement. Au sujet de la date de fin, dans mon esprit, puisque c'est moi qui ai établi ce contrat, la date de fixation de la fin de ce contrat serait précisée dès le moment où la personne que nous engagerions en CDI serait déterminée et pour tenir compte d'une période de transition, la date serait alors fixée en fonction de cette période de « passation de pouvoirs ». Je dois encore préciser que si nous avons pu proposer ce poste temporaire à A_____, c'est que le département des admissions devait alors faire face à une activité très intense. A ce moment-là, il s'agissait d'une année très particulière, et le personnel du service d'admissions était sous une pression plus importante que d'habitude d'où l'idée de le renforcer avec A_____. Vous me faites observer que dans ce contrat, la disposition qui évoque les délais de licenciement ou de démission, vise l'art. 9,6 du règlement du Collège qui traite des contrats à durée indéterminée : vous me demandez pourquoi cette disposition vise les contrats à durée indéterminée, alors que la première disposition du contrat définit un contrat à durée maximale. Comme la date de fin n'était pas encore connue pour les raisons que j'ai expliquées, je souhaitais que la disposition fixant les délais de résiliation porte une référence cohérente. Vous me soumettez la photocopie d'un contrat pour le personnel de l'internat, qui a été signé par les parties le 27 mars 2017. Ce document a en effet été établi à la suite d'une modification du règlement du personnel. Nous avons procédé à la consultation du personnel, et c'est ainsi que nous avons commencé à adapter les contrats en cours, ce qui explique que le contrat principal de A_____, nouvelle mouture, a été établi à fin mars 2017 pour commencer le 1er septembre 2017, puisque les conditions contractuelles en cours se terminaient logiquement à fin août. J'observe qu'à l'époque, il n'avait jamais été question d'une éventuelle démission de A_____, ce contrat n'intervenant pas dans un contexte particulier concernant A_____, mais c'était une mise à jour qui concernait l'ensemble du personnel. Vous me faites donc observer que ce contrat n'est finalement jamais entré en vigueur puisque la lettre du 7 août mettait un terme aux rapports de travail. Vous me soumettez la lettre du 7 août 2017 adressée par le Collège à A_____ et dont l'intitulé est « Votre démission » : c'est bien la lettre à laquelle je faisais référence plus tôt et ci-dessus. En effet, le contrat auquel il est fait référence dans le premier paragraphe est précisément le contrat à durée indéterminée pour l'internat.

C'était donc le contrat principal de A_____ dont il nous avait communiqué son désir de résiliation. Nous ne nous basions donc pas dans ce courrier sur la date de notre lettre, s'agissant du préavis à fin août, mais sur fin juin, soit les circonstances que j'ai évoquées tout à l'heure. Le premier paragraphe de ce courrier ne se réfère donc pas à un document écrit, sous réserve d'échange de courriels avec Monsieur K_____, ce que j'ignore. Monsieur K_____ est toujours collaborateur au Collège. Vous me faites observer que nous parlions tout à l'heure d'une durée maximale de trois mois et que dans ce courrier il n'est plus question que de deux mois. D'une part, je n'avais plus en tête à l'époque le sens de la proposition qui avait été faite, mais je l'ai relue ce matin (mail de Madame I_____), qui parlait bien de trois mois. Pour le détail, j'invite la Cour à en prendre connaissance dès que je vous l'aurai envoyé. Quoiqu'il en soit, pour nous l'idée était tout de même de faire coïncider à ce moment-là la fin de ce contrat avec la fin de l'année scolaire 2016-2017, de même qu'avec la fin du contrat principal. Je précise d'ailleurs, répondant à votre question, que le 7 août 2017, le remplaçant du poste vacant avait été choisi. Le contrat était en effet déjà établi même si l'intéressé n'était pas encore en poste. Il s'agissait d'une dame dont le prénom était Irina, mais qui ne travaille plus au Collège. Vous me faites observer que par courriel du 8 août 2017, soit dès réception de la lettre du 7 août 2017, A_____ m'a écrit pour me faire observer qu'il n'avait pas démissionné et qu'il avait l'impression que c'était le Collège qui voulait mettre un terme au contrat de travail : vous me demandez ce que j'en pense. En réalité, il convient d'observer que l'on parle de deux contrats différents. Le contrat principal et de durée indéterminée avait bien été résilié par la volonté de A_____, et le deuxième contrat d'appoint, dans le contexte que j'ai rappelé précédemment, était destiné à être résilié, à peu près à la même époque, soit dès l'engagement du remplaçant. Dans cette mesure, je peux dire d'une part que ce contrat-là a bien été résilié par le Collège, et d'autre part que s'il a été résilié pour fin août comme le principal, c'était précisément parce que « par hasard » nous avons à ce moment-là trouvé un remplaçant. Si tel n'avait pas été le cas, ce contrat temporaire aurait pu se poursuivre quelque peu. ».

M. G_____ pour l'intimée a déclaré : « J'observe par rapport à ce qui vient d'être dit que cela coïncide précisément avec ce que A_____ dit dans l'e-mail dont il est question, dès lors qu'il évoque « un mois de travail en moins si je me base sur le premier e-mail. ».

E_____ a repris: « C'est exact par rapport à la référence, en ce sens que nous avons bien parlé de trois mois maximum, sans toutefois garantir un contrat de cette durée maximale. Sur question d'un juge assesseur, il n'a jamais été question et il n'aurait pas été concevable qu'A_____ soit engagé en fixe au poste pour lequel il a été engagé en remplacement temporaire dans le contexte décrit. En effet, nous devons pourvoir le poste fixe avec une personne russophone d'une part, et ayant des connaissances marketing d'autre part. Il faut comprendre en effet que dans ce département d'admissions, les collaborateurs sont en réalité assimilés à des

commerciaux, qui ont des secteurs géographiques ou linguistiques se répartissant toutes les zones géographiques où nous recrutons notre clientèle. Le service qu'A_____ assurait pendant cette période de vacances consistait à recevoir les familles pouvant potentiellement inscrire leurs enfants au Collège, et à leur faire visiter nos installations. ».

Le recourant est intervenu: " J'aimerais faire observer au témoin, en lui demandant de bien vouloir le confirmer, que pendant la période de mars à fin août 2017, j'avais au moins trois contrats signés à disposition: il y avait le contrat à durée indéterminée (celui en cours et celui signé le 27 mars 2017), il y avait le contrat au service d'admissions, mais il y avait également aussi le contrat pour le personnel des camps signé le 5 mai 2017, pour une durée déterminée en tant que « boarding house coordinator ». ».

Mme E_____ : « Pour répondre à la remarque qui précède, je ne me souvenais en effet pas qu'un contrat avait été prévu dans le cadre des camps de l'été 2017 comme coordinator, mais quoiqu'il en soit, il n'a jamais pris d'effet puisqu'entre-temps, A_____ a travaillé au service des admissions. Quant au CDI, j'ai rappelé tout à l'heure les circonstances dans lesquelles il a été signé. (Le recourant) se référant au CDI mis à jour et signé le 27 mars 2017 avec début dès le 1er septembre 2017 me demande pourquoi, contrairement aux autres contrats signés y compris les années précédentes, celui-ci mentionne mon ancienne adresse à Madrid. Je réponds comme suit: il s'agit en réalité d'une question technique qui tient à une notion d'AVS, et plus précisément des recommandations que nous avons reçues de la caisse de compensation, laquelle avait attiré notre attention sur le fait que si le personnel fixe était domicilié au Collège, l'AVS devrait prélever des cotisations sur la contre-valeur du logement et de la nourriture, raison pour laquelle, même si de notre côté nous considérions que la résidence des cadres de l'internat ne pouvait être ailleurs que dans le Collège vu leur fonction, nous avons profité de la mise à jour de nos contrats pour les faire correspondre aux exigences de l'AVS. Sur question d'un juge assesseur qui objecte par rapport à mes explications que le contrat signé le 11 juillet 2017 (contrat pour le service des admissions) est libellé à l'adresse du Collège pour le recourant: je pense qu'au moment d'établir ce contrat, j'ai dû prendre un modèle préexistant et ne pas faire attention à la problématique sur laquelle nous avons insisté lors de la mise à jour des CDI. Je fais également observer qu'à la différence des contrats de CDI pour l'internat, celui-ci ne concernait pas l'internat. ».

Le recourant : « Sur question d'un juge assesseur faisant référence au repas de fin d'année du 14 juin 2017 du personnel de l'internat, il est vrai que Monsieur K_____ a annoncé au cours de ce repas que j'allais orienter ma carrière professionnelle. ».

17. Les parties ont enfin déclaré qu'elles n'avaient rien d'autre à ajouter, de sorte que la cause pouvait être gardée à juger.

-
18. Par courrier du 20 novembre 2018, Mme E_____ du C_____ a adressé à la chambre de céans un tirage du courriel du 22 juin 2017 de Madame I_____, directrice du service admissions et marketing, au recourant, confirmant à ce dernier, conformément à leur discussion de la veille au soir, être heureuse de lui proposer un contrat temporaire au département des admissions, en qualité de « Admission Representative » aux conditions suivantes : début du contrat : 1^{er} juillet 2017 ; durée : 3 mois (comme mentionné la durée de cette mission dépendra de l'engagement de la nouvelle personne) ; salaire : CHF 6'000.- par mois. Horaires : du lundi au vendredi, 42 heures et demie.
19. Sur quoi la chambre de céans a communiqué ces documents, pour information, aux parties ; ces dernières ne se sont pas manifestées.

EN DROIT

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.

2. Le recours a été interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension du délai du 7^{ème} jour avant Pâques au 7^{ème} jour après Pâques, tombé en 2018 sur le dimanche 1^{er} avril (art. 38 al. 4 let. a et 60 LPGA), et il satisfait aux exigences de forme et de contenu prescrites par la loi (art. 61 let. b LPGA ; cf. aussi art. 89B LPA).

Le recourant a qualité pour recourir, étant touché par la décision attaquée et ayant un intérêt digne de protection à son annulation ou sa modification (art. 59 LPGA).

Le recours est donc recevable.

3. Dans la procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 131 V 164 consid. 2.1 ; ATF 125 V 414 consid. 1a ; ATF 119 Ib 36 consid. 1b et les références citées).

L'objet du litige dans la procédure administrative subséquente est le rapport juridique qui – dans le cadre de l'objet de la contestation déterminé par la décision – constitue, d'après les conclusions du recours, l'objet de la décision effectivement attaqué. D'après cette définition, l'objet de la contestation et l'objet du litige sont

identiques lorsque la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, lorsque le recours ne porte que sur une partie des rapports juridiques déterminés par la décision, les rapports juridiques non contestés sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais non pas dans l'objet du litige (ATF 125 V 414 consid. 1b et 2 et les références citées).

En l'espèce, la décision sur opposition du 21 mars 2018 se réfère, dans son titre, uniquement à l'examen de l'opposition du 11 décembre 2017 formée contre la décision du 13 novembre 2017, soit celle portant sur le prononcé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant pour une période de 35 jours, au motif que l'intéressé avait commis une faute grave en démissionnant de son emploi sans s'en assurer d'un autre au préalable. Parallèlement à cette question litigieuse, l'assuré avait, déjà au stade de son opposition du 11 décembre 2017, contesté le montant de l'indemnité journalière calculée par la CCGC, tel qu'il ressortait des décomptes du 8 novembre 2017 (décompte d'indemnités de chômage du mois de septembre 2017) du 10 novembre 2017 (décompte pour octobre 2017). La contestation des décomptes d'indemnités de chômage donnant lieu à une décision susceptible d'opposition, la CCGC avait dès lors rendu la décision du 19 décembre 2017, susceptible d'opposition, fixant le gain assuré à CHF 5'040.-. L'assuré avait formé opposition à cette décision, par courrier du 24 janvier 2018. Or, dans sa décision sur opposition du 21 mars 2018, sans le mentionner expressément dans son titre, la CCGC a également statué sur l'opposition du 24 janvier 2018, rejetant implicitement celle-ci en confirmant non seulement que c'était à juste titre qu'une décision de suspension de 35 jours avait été infligée à l'assuré, mais également que le gain assuré avait à juste titre été fixé à hauteur de CHF 5'040.- correspondant à une activité à plein temps. C'est ainsi que l'intéressé, dans son recours, a expressément indiqué qu'il recourait à la fois contre la suspension de 35 jours, et contre la fixation du gain assuré mensuel à hauteur de CHF 5'040.-, considérant que celui-ci aurait dû être fixé à hauteur de CHF 7'040.-.

Entendu en comparution personnelle le 22 octobre 2018, le recourant a confirmé que l'objet actuel du litige était de deux ordres : d'une part il contestait la sanction de 35 jours de suspension de son droit aux indemnités que la caisse lui avait infligée, et d'autre part le montant du salaire assuré tel qu'il avait été fixé par l'intimée. De son côté, le représentant de la caisse intimée est convenu que le début de la décision entreprise aurait pu et dû expressément mentionner qu'elle portait également sur l'opposition interjetée par le recourant le 24 janvier 2018 contre la décision formelle confirmant le montant du salaire assuré. Il a relevé que toutefois, ceux-ci se comprenaient dans la suite de la décision. Il a donc confirmé que l'objet du litige était double.

4. S'agissant du premier aspect litigieux, soit la question de la sanction infligée sous forme de suspension de 35 jours du droit à l'indemnité de chômage, il y a lieu de rappeler ce qui suit.

a. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

Afin, justement, de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a, 124 V 227 consid. 2b, 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa).

Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02).

b. Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent donc être remplies.

Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé.

À cet égard, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), autorité de surveillance en matière d'assurance-chômage, précise qu'une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré. L'assuré qui accepte expressément et valablement une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai de congé ou qui refuse, en toute connaissance de cause, de travailler jusqu'au prochain terme légal de congé (licenciement en temps inopportun) renonce non à des prétentions de salaire, mais à la poursuite des rapports de travail. Il doit donc être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (Bulletin LACI, n° D24 et D29 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 23 ad art. 30 et référence citée ; arrêt du Tribunal fédéral C 108/01 du 21 août 2001 consid. 1.a).

En revanche, si l'employeur laisse le choix entre une démission ou un licenciement, la résiliation du rapport de travail est considérée comme venant de l'employeur et il conviendra de déterminer si l'employé a donné un motif de licenciement au sens de l'art. 44 al. 1 let. a OACI (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 34 ad art. 30 ; Bulletin LACI/D25).

Deuxièmement, l'assuré n'avait pas, au moment de résilier le contrat de travail, d'assurance préalable d'un nouvel emploi.

Troisièmement, aucune circonstance ne s'opposait à la poursuite des rapports de travail. L'emploi quitté était présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports de travail était réputée exigible. Il s'agit d'une présomption pouvant être renversée, la preuve incombant à l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 36-37 ad art. 30). A cet égard, il faut souligner que,

selon la jurisprudence, les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi sont évaluées de manière restrictive (ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p. 89 consid. 1a; voir également NUSSBAUMER, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, p. 254 et la note n° 1313).

A titre exemplatif, des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2009 du 30 juillet 2009, consid. 5.1 et la référence citée). Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations – RS 220 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2013 du 11 février 2014, consid. 4.1).

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée encore plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_1021/2012 du 10 mai 2013, consid. 2.2). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité, notamment s'agissant de la situation personnelle protégée par l'alinéa 2 lettre c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé ; RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 37 ad art. 30).

5. a. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI).

Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI, en relation avec l'art. 30 al. 3bis LACI).

Il y a en principe faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV n° 5 p. 15 [C 128/04] ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 197/06 du 27 août 2007 consid. 3.2).

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir

d'appréciation de l'un et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54 ; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 160/03 du 18 mai 2006 consid. 2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 152 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 5a).

b. Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère, il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes, par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continues de la part de l'employeur, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente-et-un jours, en présence de circonstances particulières, objectives et subjectives (arrêt du Tribunal fédéral 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Rubin, op. cit., 117 ad art. 30). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (arrêt du Tribunal fédéral C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Les motifs permettant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, op. cit., 117 ad art. 30).

6. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 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 126 V 319 consid. 5a).
7. En l'espèce, il convient en premier lieu de constater que c'est à juste titre que l'intimée a considéré que c'était bien l'assuré qui avait résilié le contrat de travail.
 - a. Selon la formule de demande d'indemnité de chômage, l'assuré a prétendu que le contrat avait été résilié par l'employeur. Ce dernier a toutefois expliqué, dans le

formulaire qu'il a rempli et complété à l'intention des autorités de chômage que les rapports de travail avaient au contraire été résiliés par l'employé, pour le 31 août 2017, coïncidant avec la fin de l'année scolaire.

En substance, l'assuré a produit à l'appui de ses explications une multiplicité de contrats, dont il était a priori difficile de comprendre l'articulation, l'interdépendance ou la succession chronologique, et qui pouvait a priori laisser planer des doutes par rapport aux circonstances qui ont entouré la résiliation des rapports de travail, et par conséquent la question de savoir si, comme le soutient l'intimée, l'employé s'était retrouvé au chômage par sa faute, soit sans être assuré préalablement de la conclusion d'un nouveau contrat, ou au contraire, comme il le soutient, si le contrat (principal, de durée indéterminée à l'internat) avait bel et bien été résilié par l'employeur, après que ce dernier lui avait laissé miroiter la perspective d'un engagement pour une durée indéterminée, non plus dans le cadre de l'internat, mais dans le domaine administratif; comme le recourant l'a expliqué lors d'un entretien dans les bureaux de l'intimée le 7 novembre 2017 (pièce 15 intimée) « j'ai quitté mon emploi car les conditions de travail ne me plaisaient plus. J'étais surveillant dans un internat et je n'avais pas la possibilité d'avoir une vie privée. C'était très compliqué de pouvoir s'organiser pour sortir le soir et voir des amis. », explications qu'il a encore confirmées lors de son audition en comparution personnelle du 22 octobre 2018.

b. Il résulte des échanges d'écriture, de l'instruction orale, ainsi que des enquêtes, soit en particulier de l'audition de Mme E_____, coordinatrice au département des ressources humaines de l'employeur, que la thèse du recourant ne résiste, en définitive, pas à l'examen, comme on va le voir.

Il est renvoyé pour le détail du descriptif des contrats concernés et explications y relatives, notamment aux ch. 3 et 4 de la partie en fait ci-dessus. Il est également renvoyé aux déclarations du recourant, lors de l'audience de comparution personnelle du 22 octobre 2018 (chiffre 15 en fait), parmi lesquelles : « j'ai en effet commencé à travailler à l'internat (« boarding ») en juillet 2014 sur la base d'un contrat d'une durée déterminée, d'une année, qui a été renouvelé pour une durée indéterminée en juillet 2015. Parallèlement à ces contrats, il existe d'autres contrats de travail de durée temporaire notamment pour les camps d'été, ces contrats faisant également partie du domaine de l'internat. Les contrats portant le titre de « Coordinator » font également partie de ces contrats temporaires, c'est notamment la désignation du contrat que j'avais signé le 5 mai 2017, et qui n'est jamais entré en vigueur car il a ensuite été remplacé par le contrat d'« Admission Representative »,... » : il ressort ainsi de ce qui précède que l'engagement principal et déterminant au sens des dispositions régissant l'assurance-chômage, tant en ce qui concerne la perte de travail qu'en ce qui concerne - comme on le verra plus loin - la détermination du salaire assuré, est bien le contrat de travail conclu en juillet 2014 pour une année, renouvelé et transformé en contrat de durée indéterminée en 2015, à l'internat du collègue. Les autres contrats, temporaires, dépendaient pour la

plupart du contrat principal, dans le cadre de l'internat, ou étaient des engagements supplémentaires, pendant les vacances, permettant au besoin aux collaborateurs de réaliser des revenus accessoires supplémentaires, voire à compenser les périodes pour lesquelles une partie du traitement principal était déduite.

c. Mme E_____ a d'ailleurs déclaré lors de son audition du 19 novembre 2018 (cf. ch. 16 en fait) : « ... A mon souvenir, la situation professionnelle de A_____ au Collège était assez simple : lorsque je suis arrivée, il était au bénéfice d'un CDI à l'internat. Vers le mois d'avril 2017, il a commencé à évoquer son désir d'orienter sa carrière professionnelle différemment, et a manifesté sa volonté de mettre un terme à son contrat de travail pour la fin de l'exercice scolaire annuel qui correspond chez nous à fin août, en l'occurrence 2017. Il souhaitait en effet que son départ n'impacte pas les élèves. ».

Elle a précisé à cet égard : « Je ne sais pas s'il a existé une confirmation écrite de la volonté de A_____ de mettre un terme à son contrat, du moins émanant de sa part, soit sous forme de lettre, soit sous forme de courriel, mais je n'en suis pas sûre. J'ai toutefois en tête un courrier émanant de notre part qui date de début août, sauf erreur. En revanche, je me souviens très clairement que vers la fin des cours, soit plus précisément le 14 juin, d'après l'agenda que j'ai sous les yeux et que je consulte, nous avons réuni l'équipe de l'internat, comme chaque année, en un repas de fin d'année, et nous avons annoncé le prochain départ de A_____, avec son accord, dont s'était préalablement assuré Monsieur K_____ son manager à l'internat. Je n'étais pas présente lors de ce repas de fin d'année. Donc, en ce qui nous concerne, il était clair que les rapports de travail se termineraient fin août en ce qui concerne l'internat. ».

d. Loin de contester l'annonce officielle de son départ à la fin de l'année scolaire (août 2017) lors du repas de fin d'année du personnel du 14 juin 2017, par son manager, le recourant au contraire a confirmé les déclarations du témoin : « ... il est vrai que M. K_____ a annoncé au cours de ce repas que j'allais orienter (recte : réorienter) ma carrière professionnelle. » (PV d'enquêtes du 19 novembre 2018 p. 5 in fine).

e. Il est donc établi que cette situation nouvelle, survenue par la suite, et ayant abouti à mi-juin 2017, à l'annonce du départ du recourant pour fin août, était donc postérieure au contrat signé dans le courant du printemps 2017; de sorte que, bien que signés à l'époque, certains de ces contrats ne sont finalement pas entrés en vigueur, pour des raisons sinon évidentes, du moins clairement exposées par Mme E_____ ; ainsi, contrairement à ce qu'il a allégué, le recourant ne pouvait pas sérieusement se fonder sur l'existence de ces contrats, pour en déduire que, dans son esprit, il était assuré de l'existence de rapports de travail au 1^{er} septembre 2017, auxquels il aurait été mis fin par l'employeur, et non pas par lui-même.

Il en va ainsi du contrat pour le personnel de l'internat, signé par les parties le 27 mars 2017. Ce contrat a été signé dans le contexte suivant, expliqué de manière

claire et convaincante, par le témoin, qui n'a d'ailleurs pas été contredit par le recourant: « Ce document a en effet été établi à la suite d'une modification du règlement du personnel. Nous avons procédé à la consultation du personnel, et c'est ainsi que nous avons commencé à adapter les contrats en cours, ce qui explique que le contrat principal de A_____, nouvelle mouture, a été établi à fin mars 2017 pour commencer le 1er septembre 2017, puisque les conditions contractuelles en cours se terminaient logiquement à fin août. J'observe qu'à l'époque, il n'avait jamais été question d'une éventuelle démission de A_____, ce contrat n'intervenant pas dans un contexte particulier concernant A_____, mais c'était une mise à jour qui concernait l'ensemble du personnel. Vous me faites donc observer que ce contrat n'est finalement jamais entré en vigueur puisque la lettre du 7 août mettait un terme aux rapports de travail. Vous me soumettez la lettre du 7 août 2017 adressée par le Collège à A_____ et dont l'intitulé est « Votre démission »: c'est bien la lettre à laquelle je faisais référence plus tôt et ci-dessus. En effet, le contrat auquel il est fait référence dans le premier paragraphe est précisément le contrat à durée indéterminée pour l'internat. C'était donc le contrat principal de A_____ dont il nous avait communiqué son désir de résiliation. Nous ne nous basions donc pas dans ce courrier sur la date de notre lettre, s'agissant du préavis à fin août, mais sur fin juin, soit les circonstances que j'ai évoquées tout à l'heure. Le premier paragraphe de ce courrier ne se réfère donc pas à un document écrit, sous réserve d'échange de courriels avec Monsieur K_____, ce que j'ignore. Monsieur K_____ est toujours collaborateur au Collège. »

f. Ainsi, depuis le 14 juin 2017 au plus tard, il était clair, dans l'esprit de chacun, employeur et employé, que le recourant quitterait son poste à l'internat à fin août 2017. On ne saurait toutefois suivre le recourant, lorsqu'il prétend se prévaloir des contrats signés au printemps 2017, soit avant l'annonce de son départ à fin août. Lors de l'audition de Mme E_____ il est encore revenu sur cette argumentation : « J'aimerais faire observer au témoin, en lui demandant de bien vouloir le confirmer, que pendant la période de mars à fin août 2017, j'avais au moins trois contrats signés à disposition: il y avait le contrat à durée indéterminée (celui en cours et celui signé le 27 mars 2017), il y avait le contrat au service d'admissions, mais il y avait également aussi le contrat pour le personnel des camps signé le 5 mai 2017, pour une durée déterminée en tant que « boarding house coordinator ». À quoi le témoin a notamment répondu: " Pour répondre à la remarque qui précède, je ne me souvenais en effet pas qu'un contrat avait été prévu dans le cadre des camps de l'été 2017 comme « coordinator », mais quoiqu'il en soit, il n'a jamais pris d'effet puisqu'entre-temps, A_____ a travaillé au service des admissions. Quant au CDI, j'ai rappelé tout à l'heure les circonstances dans lesquelles il a été signé... ».

g. Et s'agissant du contrat au service des admissions, en qualité d' « Admission Représentative », on ne saurait davantage suivre le recourant, lorsqu'il prétend à ce sujet, le 22 octobre 2018, devant la chambre de céans : « ...C'est ce contrat qui a été signé au mois de juillet 2017, et dont l'échéance n'était pas fixée au moment de

la signature du contrat. Au sujet de ce contrat, je prétends l'avoir compris comme l'aboutissement de mes négociations avec C_____, et mon transfert définitif et pour une durée indéterminée à un poste de l'administration de l'école, et donc la fin de mon emploi au service de l'internat. ».

Face à l'invraisemblance d'une telle interprétation de sa part, il a alors précisé, sur question de la chambre de céans : « Vous me demandez pourquoi C_____ n'a pas directement mentionné qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée : en réalité il m'avait indiqué qu'il s'agissait d'un contrat de trois mois minimum, qui pourrait se poursuivre pour une durée indéterminée s'il ne trouvait personne pour le poste. En réalité, comme il mentionnait la durée indéterminée, je me suis satisfait de ce contrat, car j'en avais encore d'autres en cours, et ainsi je me garantissais de rester employé au collège. ».

Or, ce contrat strictement temporaire au service des admissions qui lui a été proposé n'a jamais été envisagé comme un engagement de durée indéterminée, destiné à remplacer le contrat du recourant à l'internat, destiné en d'autres termes à poursuivre les rapports de travail en déplaçant l'intéressé de l'internat au service des admissions.

Il ressort d'une note d'entretien téléphonique du 7 novembre 2017 entre le gestionnaire de la CCGC et Mme E_____ (pièce 16, intimée) qu'après l'annonce, en juin 2017, par l'employé, de sa démission pour le 31 août 2017, l'intéressé ayant peu de tâches à effectuer durant les mois de juillet et août 2017 en tant que surveillant, son employeur lui a proposé un contrat uniquement pour la période estivale. Il devait s'occuper de recevoir les futurs élèves, des visites, etc. Il a donc été convenu qu'il continuerait à percevoir son salaire en tant que surveillant, et qu'il serait en plus rémunéré pour son CDD.

Lors de son audition par la chambre de céans, Mme E_____, après avoir évoqué l'annonce du départ du recourant au repas du 14 juin 2017, a encore ajouté : « Ceci dit, à la même époque, soit quelques jours après (j'ai noté un courriel du 22 juin 2017 de Madame I_____, qui était à l'époque responsable du département des admissions), nous avons pu proposer à A_____ un engagement strictement temporaire dans ce service : un collaborateur des admissions quittait le Collège définitivement à fin juin, de sorte que nous devions le remplacer. Comme de son côté, A_____ aurait moins de travail d'ici à la fin de son engagement fin août 2017, puisque l'internat fermait pendant les vacances d'été, nous lui avons proposé de travailler dans ce département des admissions, comme il connaissait bien l'école, le temps de trouver un remplaçant à celui qui nous quittait. Pour revenir au courriel de Madame I_____, que j'ai relu ce matin, ... il mentionnait bien la proposition faite à A_____ de travailler au département d'admissions pour une durée strictement temporaire pouvant aller jusqu'à 3 mois, ainsi que les conditions salariales. Ce mail a été concrétisé par l'établissement d'un contrat écrit par mes soins, lequel a été signé le 11 juillet 2017, entré en vigueur le 3 juillet 2017. Vous me soumettez un contrat de travail pour le personnel administratif : c'est bien ce

document dont je parle. Vous me faites observer que ce contrat est stipulé pour une durée maximale commençant le 3 juillet 2017, la date de fin n'étant pas fixée, mais il y est précisé qu'elle sera communiquée ultérieurement. Au sujet de la date de fin, dans mon esprit, puisque c'est moi qui ai établi ce contrat, la date de fixation de la fin de ce contrat serait précisée dès le moment où la personne que nous engagerions en CDI serait déterminée et pour tenir compte d'une période de transition, la date serait alors fixée en fonction de cette période de « passation de pouvoirs ». Je dois encore préciser que si nous avons pu proposer ce poste temporaire à A_____, c'est que le département des admissions devait alors faire face à une activité très intense. A ce moment-là, il s'agissait d'une année très particulière, et le personnel du service d'admissions était sous une pression plus importante que d'habitude, d'où l'idée de le renforcer avec A_____. Vous me faites observer que dans ce contrat, la disposition qui évoque les délais de licenciement ou de démission, vise l'art. 9.6 du règlement du Collège qui traite des contrats à durée indéterminée: vous me demandez pourquoi cette disposition vise les contrats à durée indéterminée, alors que la première disposition du contrat définit un contrat à durée maximale. Comme la date de fin n'était pas encore connue pour les raisons que j'ai expliquées, je souhaitais que la disposition fixant les délais de résiliation porte une référence cohérente. ».

La teneur précise du courriel du 22 juin 2017 susmentionné, communiqué par Mme E_____ à la chambre de céans par courrier du 20 novembre 2018, confirme les explications données par le témoin: (*en traduction libre*) " Cher A_____, suite à notre conversation d'hier soir, nous sommes heureux de te proposer un contrat temporaire au département des admissions, selon les modalités suivantes : « titre : « Admission Representative »; début du contrat : 1^{er} juillet 2017; durée: 3 mois (comme mentionné la durée de cette mission dépendra de l'engagement de la nouvelle personne); salaire : CHF 6'000.- par mois. Horaires : du lundi au vendredi, 42 heures et demie. ...".

Mme E_____ a en outre précisé, sans être contredite par le recourant, au sujet du profil recherché par le service des admissions pour remplacer la personne qui avait quitté ce service à fin juin 2017 : « ..., il n'a jamais été question et il n'aurait pas été concevable qu'A_____ soit engagé en fixe au poste pour lequel il a été engagé en remplacement temporaire dans le contexte décrit. En effet, nous devons pourvoir le poste fixe avec une personne russophone d'une part, et ayant des connaissances marketing d'autre part. Il faut comprendre en effet que dans ce département d'admissions, les collaborateurs sont en réalité assimilés à des commerciaux, qui ont des secteurs géographiques ou linguistiques se répartissant toutes les zones géographiques où nous recrutons notre clientèle. Le service qu'A_____ assurait pendant cette période de vacances consistait à recevoir les familles pouvant potentiellement inscrire leurs enfants au Collège, et à leur faire visiter nos installations. ».

La réalité est ainsi très différente de ce que prétendait le recourant lors de son audition par la chambre de céans (hormis la description des activités qui lui ont été confiées dans ce contexte) : « Je reviens au contexte dans lequel le contrat « Admission Representative » m'a été proposé : à mon souvenir, au début du mois de juin 2017, Madame I_____ qui travaille au département d'admission et marketing, comme directrice, m'a approché pour me demander si cela m'intéresserait de travailler dans l'administration des admissions. Elle m'a indiqué qu'il s'agissait de repourvoir un poste pour remplacer une personne qui avait quitté l'établissement. J'ai sauté sur l'occasion car j'avais en effet envie d'étoffer mon expérience professionnelle et commencer dans l'administration. Je me souviens qu'elle était accompagnée de J_____ (l'un est arrivé avant l'autre mais je ne me souviens plus lequel). En tout cas, c'est I_____ qui m'a fait cette proposition, car je parlais espagnol elle voyait pour moi une opportunité de développer ma carrière professionnelle. Pour elle, c'était bon pour mon CV. Je situe cette discussion lors de la célébration (barbecue), de la fin de l'année pour les terminales qui quittaient l'école. J'ai donc commencé à travailler dans l'administration le 3 juillet 2017. Je m'occupais de gérer le courrier email, répondre aux courriels, mais également répondre aux questions des parents souhaitant inscrire leurs enfants ; je m'occupais également du recouvrement des sommes impayées en contactant les parents par téléphone, lorsqu'ils n'avaient pas payé des frais d'immatriculation ou des mensualités d'écolages. Je m'occupais également d'organiser des visites du collège pour des familles venues de l'étranger et qui pouvaient être des clients potentiels. En fait j'étais le premier contact pour les visiteurs. En quelque sorte, j'étais la vitrine du collège. J'étais donc parti pour rester, et tout à coup, j'ai reçu le courrier du 7 août 2017 (pièce 7 intimée). Je fus très surpris du contenu de ce courrier. D'abord je rappelle que je n'ai jamais démissionné, dans le sens de me retrouver sans emploi et loin du C_____. Dans mon esprit, certes je « résiliais » le contrat de travail de l'internat, d'accord avec mon employeur puisqu'il m'avait proposé un poste aux admissions. »

h. Étant rappelé que si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse 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 (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 469 consid. 4a ; ATF 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d). En l'occurrence, la chambre de céans estime qu'il n'y a pas lieu de procéder à des actes d'instruction supplémentaire, notamment à l'audition d'autres témoins tels que Madame I_____ ou M. K_____, dont le témoignage ne modifierait en rien son appréciation.

i. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans retient, à tout le moins au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, que contrairement à ce que prétend le recourant, la résiliation de son contrat de travail principal, seul entrant en ligne de compte par rapport à la question litigieuse, a bien été le fait de l'employé, et non pas de l'employeur. Que ce dernier ait ensuite fixé à la même échéance (31 août 2017) comme date de fin du contrat de durée strictement temporaire au service des admissions, n'a aucune incidence sur le fait que l'intéressé se soit trouvé, par sa faute, sans emploi, après avoir résilié son engagement de durée indéterminée sans être assuré d'un nouveau contrat de travail de durée indéterminée, au sein de l'établissement scolaire où il travaillait, ou auprès d'un autre employeur.

Au vu des principes rappelés précédemment, on ne saurait dès lors faire grief à l'intimée d'avoir retenu que l'assuré s'était ainsi trouvé sans travail par sa propre faute, et qu'à teneur de l'art. 30 al. 1 lettre a LACI, son droit à l'indemnité devait être suspendu.

8. Reste à examiner si la gravité de la faute peut être requalifiée.

Comme on l'a vu précédemment (consid. 5a) la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours par motif de suspension (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI, en relation avec l'art. 30 al. 3bis LACI).

Il y a en principe faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV n° 5 p. 15 [C 128/04] ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 197/06 du 27 août 2007 consid. 3.2). Comme rappelé ci-dessus, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (arrêt du Tribunal fédéral C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Les motifs permettant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Rubin, op. cit., 117 ad art. 30).

En l'espèce, la chambre de céans considère qu'aucun motif ressortant du dossier ne justifie la prise en compte de circonstances ou d'éléments propres à relativiser la faute commise par le recourant qui, se retrouvant au chômage après avoir résilié les rapports de travail sans être assuré d'un emploi de remplacement équivalent à celui auquel il a renoncé, est donc responsable de sa situation de chômage, une telle faute devant être qualifiée de grave.

9. Pour le surplus, la sanction prononcée par l'intimée respecte le principe de la proportionnalité, la quotité de la suspension du droit à l'indemnité, se situant à un niveau inférieur à la moyenne de la sanction prononcée en cas de faute grave.

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté, concernant ce premier volet.

10. S'agissant du deuxième objet litigieux, soit la détermination du salaire assuré et notamment du mode de calcul de celui-ci, il convient de retenir ce qui suit.

a. A teneur de l'art. 23 al. 1^{er} LACI, est réputé gain assuré le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS qui est obtenu normalement au cours d'un ou de plusieurs rapports de travail durant une période de référence, y compris les allocations régulièrement versées et convenues contractuellement, dans la mesure où elles ne sont pas des indemnités pour inconvénients liés à l'exécution du travail. Le montant maximum du gain assuré (art. 18 LPGA) correspond à celui de l'assurance-accidents obligatoire. Le gain n'est pas réputé assuré lorsqu'il n'atteint pas un montant minimum. Le Conseil fédéral détermine la période de référence et fixe le montant minimum. Un gain accessoire n'est pas assuré. Est réputé accessoire tout gain que l'assuré retire d'une activité dépendante exercée en dehors de la durée normale de son travail ou d'une activité qui sort du cadre ordinaire d'une activité lucrative indépendante (al.3).

Le gain assuré est calculé sur la base du salaire moyen des six derniers mois de cotisations qui précèdent le délai-cadre d'indemnisation (art. 37 al. 1 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). Il est déterminé sur la base du salaire moyen des douze derniers mois de cotisations précédant le délai-cadre d'indemnisation si ce salaire est plus élevé que le salaire moyen visé à l'al. 1^{er} (art. 37 al. 2 OACI).

b. Selon la doctrine et la jurisprudence, l'assurance-chômage ne doit garantir qu'une compensation appropriée de la perte de revenu causée par le chômage (art. 114 al. 2 let. a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) ; aussi certains types de suppléments ne sont-ils pas constitutifs du gain assuré, comme des suppléments de salaire pour des heures de travail supplémentaires ou des indemnités de vacances et pour jours fériés de travailleurs payés à l'heure (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance chômage, Schulthess Editions romandes 2014, ad art. 23 n. 2 et 11), de même que, précisément, les gains accessoires (ATAS/163/2018 du 27 février 2018 consid 3b). Dans la logique voulant que le gain assuré corresponde au salaire « obtenu normalement », un gain accessoire réalisé durant le délai-cadre de cotisation n'est pas assuré. Est réputé accessoire tout gain que l'assuré retire d'une activité dépendante exercée en dehors de la durée normale de son travail ou d'une activité qui sort du cadre ordinaire d'une activité indépendante. Lorsque deux rapports de travail courent parallèlement, le gain assuré comprend exclusivement le revenu tiré de l'activité salariée normale, même si les gains procurés par une activité accessoire sont proportionnellement plus élevés que celui-ci (ATF 129 V 105 consid 3. 2 p.108 ; 125 V 475 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_823/2011). Le fait qu'une activité soit de faible ampleur durant le délai-cadre de cotisation ne suffit pas à en faire une activité accessoire. Il faut encore qu'il y ait en parallèle une activité principale exercée dans le cadre d'un contrat de travail (DTA 2008 154). (Boris Rubin

Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage Schulthess Editions romandes 2014, op. cit. ad art. 23 note 9).

c. En l'espèce, il ressort de la note d'entretien téléphonique du 7 novembre 2017 entre le gestionnaire de la CCGC et Mme E_____ qu'après l'annonce, en juin 2017, par l'employé, de sa démission pour le 31 août 2017, l'intéressé ayant peu de tâches à effectuer durant les mois de juillet et août 2017 en tant que surveillant, son employeur lui a proposé un contrat uniquement pour la période estivale. Il devait s'occuper de recevoir les futurs élèves, des visites, etc. Il a donc été convenu qu'il continuerait à percevoir son salaire en tant que surveillant, et qu'il serait en plus rémunéré pour son CDD. En août 2017, il n'a pas réussi à accomplir toutes ses tâches relatives à son CDI, et c'est pour cette raison que son salaire a été amputé. Ayant été rémunéré par le CDD, une partie du salaire compenserait la partie perdue sur le CDI pour atteindre le niveau de son salaire mensuel de CHF 5'040.- dès janvier 2016.

Le recourant ayant ainsi été rémunéré pendant les mois d'été 2017, soit en pratique pendant la durée du préavis de congé, à hauteur de quelque CHF 6'000.- par mois, pour juillet et août 2017, en plus de son salaire normal de CHF 5'040.-, il estime qu'il bénéficiait alors de deux contrats de travail à 100% (principaux) et dès lors que le salaire assuré devait être fixé sur la base de la moyenne mensuelle de sa rétribution pendant les 6 mois de cotisation ayant précédé le délai-cadre d'indemnisation (Art. 37 al. 1 OACI), le CDD au bénéfice duquel il se retrouvait pendant cette période devant être pris en compte au même titre que son salaire normal, pour la détermination du montant du salaire assuré.

Ce nonobstant, le recourant n'a jamais remis en cause le montant de sa rémunération normale de CHF 5'040.- par mois pendant la durée de son engagement, respectivement depuis le début 2016, ceci tant dans ses écritures que lors de son audition par la chambre de céans, le 22 octobre 2018 (PV de CP du 22/10/2018 p. 3 in fine et suivante - ci-dessus en fait ad ch. 15 p. 12).

Au vu des principes qui ont été rappelés précédemment, le recourant ne saurait être suivi. Dans le cas d'espèce, la rémunération dont il a bénéficié, sur la base du CDD que lui avait du reste proposé son employeur, notamment pour qu'il conserve, jusqu'au 31 août 2017, une rémunération moyenne de CHF 5'040.- correspondant à son salaire normal pendant la durée de son engagement auprès du C_____, ne saurait être considérée autrement que comme un gain accessoire lequel, à teneur de la doctrine et de la jurisprudence rappelée ci-dessus, n'entre pas dans le calcul du salaire assuré.

11. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'intimée a fixé le revenu assuré à hauteur de CHF 5'040.- par mois.
12. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.
13. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 lettre a LPG et 89 H al.1 LPA)

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

Le président

Florence SCHMUTZ

Mario-Dominique TORELLO

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