

GE_GERICHTE A/2907/2018 vom 8. Juli 2019

GE Cour de justice, 2019-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2907_2018

FR: GE_GERICHTE A/2907/2018 du 8 juillet 2019

IT: GE_GERICHTE A/2907/2018 del 8 luglio 2019

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à GENÈVE, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Raphaëlle BAYARD recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après: l'assuré, l'Employé ou le recourant), né le _____ 1960, s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP) le 19 décembre 2017, déclarant rechercher un travail à plein temps (100 %) dès le 1 er janvier 2018. Un délai-cadre d'indemnisation lui a été ouvert dès le 1 er janvier 2018, valable au 31 décembre 2019. 2. Le 8 janvier 2018, il a déposé une demande d'indemnités de chômage auprès de la Caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : CCGC, la caisse ou l'intimée), dès le 1 er janvier 2018. Il ressort de la formule de demande de prestations que l'assuré a travaillé, en dernier lieu, pour le compte de B_____ SA (ci-après : l'employeur, la Société ou B_____ SA), du 1 er février 2005 au 31 mai 2017. 3. Il ressort de la lettre de licenciement du 21 février 2017 que les rapports de travail se termineraient à l'échéance du délai de préavis soit au 31 mai 2017. Dès le jour de la notification du congé la présence de l'Employé au bureau n'était plus nécessaire; cependant, l'employeur se réservait le droit de lui demander de revenir au bureau conformément au contrat de travail, jusqu'à l'expiration du délai de congé. Tout pouvoir d'agir pour le compte de l'employeur était révoqué avec effet immédiat ; l'Employé était prié de restituer à l'employeur toute procuration en sa possession. 4. Les parties ont toutefois conclu, le jour-même de la notification du congé, une convention intitulée « Separation Agreement » (Accord de Séparation, ci-après : l'Accord), à laquelle la lettre de congé se réfère, d'ailleurs. Il y est précisé en préambule de cette convention, qu'effective dès le 1 er mars 2017, elle constitue l'intégralité de l'accord entre la Société et l'Employé concernant les conséquences de la fin des rapports de travail. Le terme d'« Employé » tel qu'énoncé dans l'Accord se réfère uniquement à la relation légale entre les parties avant ou au moment où ce contrat est exécuté, et est utilisé uniquement pour des raisons de convenance. Nonobstant l'utilisation de ce terme à travers ce contrat, et même dans le contexte de la définition des droits et obligations pendant la période de «Separation & Benefits Continuation, "S&BC", [période de Séparation et de continuité des prestations] ci-après : S&BC)», la relation entre la Société et l'Employé cesse à l'expiration de la période de préavis. En tant que le besoin la teneur détaillée des dispositions contractuelles sera reprise par la suite, notamment dans les considérants qui vont suivre. 5. L'employeur a versé à l'assuré un montant de CHF 153'006.-, à raison de CHF 21'858.- mensuellement pendant sept mois, jusqu'au 31 décembre 2017. Ce montant est constitué ("reflète" - selon les termes de l'Accord) le montant du salaire de base auquel s'ajoute la participation mensuelle au Profit Sharing Incentive Plan (Plan de participation au bénéfice et d'intéressement) à cible de 100 % en janvier 2017 (ci-après : PSIP). Cette participation, de janvier à la fin de la période de

préavis, au 31 mai 2017, serait payée durant le dernier mois de ladite période de préavis. La PSIP à 100%, pour la période S&CP, du 1^{er} juin au 31 décembre 2017, est incluse dans les paiements mensuels de cette période. 6. Par courrier du 23 mars 2018, l'assuré, se référant à ses décomptes d'indemnités journalières de janvier et février 2018, avait constaté que le nombre de jours d'indemnités qui lui étaient octroyées était uniquement de 260 jours. Or, le guide du chômeur daté du 7 février 2018 et publié sur le site de l'administration genevoise, indique que s'il on est âgé de plus de 55 ans et que l'on a cotisé au moins 22 mois durant les 2 ans précédant son inscription au chômage on pourra toucher 520 indemnités pendant 24 mois. Ayant versé ses cotisations de chômage de nombreuses années sans aucune interruption, jusqu'au 31 décembre 2017, et actuellement âgé de 57 ans, il remplissait totalement les critères évoqués. Il priait en conséquence la caisse de revoir sa position et ajuster son droit maximum de jours d'indemnités conformément aux critères publiés. 7. Par décision du 19 avril 2018, la caisse a maintenu le nombre d'indemnités journalières à 260, sur la base de 17 mois de cotisation (01.01.2016 au 31.05.2017). Par convention (et courrier) du 21 février 2018 (recte : 2017) son licenciement lui avait été notifié moyennant un délai de congé de 3 mois, soit pour le 31 mai 2017. Son employeur lui avait alloué une indemnité de départ de CHF 153'006.-, soit un montant de 21'858.- versés pendant 7 mois. Ce montant a été versé dans le cadre de son licenciement, et était ainsi assimilable à une prestation volontaire de l'employeur au sens de l'art. 11a de 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). Cette prestation volontaire entraînait la non prise en considération de la perte de travail que si elle dépassait le montant maximum du gain assuré (CHF 148'200.-). La période pendant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération commence à courir le premier jour après l'expiration du rapport de travail pour lequel l'assuré a touché la prestation volontaire. Le solde des prestations volontaires à prendre en compte après imputation du montant maximum susmentionné est de CHF 4'806.- (CHF 153'006.- ./ CHF 148'200.- = CHF 4'806.-), soit une période de cotisation de 5.6 jours civils, calculé en fonction d'un salaire moyen annuel y compris bonus de CHF 20'693.05), donnant droit à 260 jours d'indemnités maximum, conformément à l'art. 27 LACI. 8. Par courrier du 8 mai 2018, l'assuré, représenté par son assurance protection juridique, a formé opposition à cette décision. Le contrat de travail avait été résilié pour le 31 mai 2017, mais l'employeur avait accepté par convention de continuer à régler le salaire jusqu'au 31 décembre 2017, ce qui signifiait que le salaire continuerait à être versé jusqu'à la fin 2017, mais sans que l'assuré ne doive fournir une prestation de travail. Il s'agissait d'une libération de l'obligation de travailler mais pas d'une indemnité de départ. Selon lui l'indemnité est versée en une seule fois; or dans le cas d'espèce, les fiches de salaire mensuelles démontrent que les montants versés depuis le mois de juin 2017 étaient toujours du salaire, le certificat de travail attestant d'ailleurs d'une fin de contrat au 31 décembre 2017. Ainsi, était-il clair que le recourant n'aurait pas pu s'inscrire au chômage en juin 2017 et bénéficier de prestations depuis cette date, car la caisse lui aurait rétorqué qu'il continuait à recevoir un salaire et que de facto son contrat n'avait pas pris fin avant le 31 décembre 2017. Ainsi, sous contrat jusqu'à cette dernière date, l'assuré avait bien cotisé pendant plus de 22 mois, lui donnant ainsi droit à 520 indemnités journalières. 9. Par décision sur opposition du 24 juillet 2018, la caisse a confirmé sa décision du 19 avril 2018, l'opposition étant rejetée. 10. Représenté par un conseil, l'assuré a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice d'un recours contre la décision susmentionnée, par mémoire du 27 août 2018. Il conclut préalablement à son audition, et principalement à l'annulation de

la décision sur opposition de la caisse du 24 juillet 2018, qu'il soit dit et constaté que le délai-cadre d'indemnisation a commencé à courir le 1^{er} janvier 2018, et qu'en conséquence il a droit à un maximum de 520 indemnités journalières, le tout avec suite de frais et indemnités ; subsidiairement à l'annulation de la décision entreprise et au renvoi du dossier à l'intimée, pour nouvelle décision dans le sens des considérants, et plus subsidiairement à ce qu'il soit dit et constaté que le délai-cadre d'indemnisation aurait dû être fixé au 1^{er} juin 2017, assorti d'un droit à un maximum de 520 indemnités journalières. Il avait été salarié auprès de l'employeur du 1^{er} octobre 1998 au 31 décembre 2017 pour un salaire mensuel de CHF 17'916.-. Le 21 février 2017 le contrat de travail avait été résilié avec effet au 31 mai 2017, puis prolongé au 31 décembre 2017 selon son certificat de travail et ses fiches de salaire. Du 1^{er} juin au 31 décembre 2017 l'employeur avait versé mensuellement un salaire de CHF 21'858.-, sujet aux déductions sociales usuelles, sans que le recourant ne doive en contrepartie fournir sa prestation de travail. Conformément aux directives publiées sur Internet, il s'était inscrit auprès de l'assurance-chômage et avait sollicité des indemnités de chômage dès la fin de ses rapports de travail, soit dès le 1^{er} janvier 2018. Pour les mois de janvier et février 2018 il avait reçu de la caisse les décomptes d'indemnités le concernant et avait constaté un droit maximum d'indemnités de 260 jours. Il avait dûment contesté ce nombre d'indemnités journalières, par courrier du 23 mars 2018. A l'appui de son recours, il invoque la violation du principe de la bonne foi : il avait suivi les recommandations de l'OCE, à savoir consulter le guide du chômeur figurant sur le site Internet du canton de Genève, lequel ne faisait à aucun moment allusion ni même ne renvoyait aux dispositions légales et réglementaires en matière de chômage, et n'indiquait même pas que les informations qu'il comporte ne seraient pas exhaustives. Pour le cas où l'on devrait admettre que le contrat de travail avait pris fin en mai 2017, il devrait être admis qu'il a été induit en erreur par les informations incomplètes mais pourtant officielles édictées dans le guide du chômeur. Et si par impossible les salaires perçus par lui pour les mois de juin à décembre 2017 devaient être qualifiés de prestations volontaires, il conviendrait de retenir que le délai-cadre d'indemnisation aurait par conséquent dû être fixé au 1^{er} juin 2017 et ainsi donner droit à 520 indemnités journalières maximum. 11. L'intimée a conclu au rejet du recours par courrier du 26 septembre 2018. La résiliation du contrat de travail a été fixée pour l'échéance du 31 mai 2017, soit à l'échéance d'un préavis de trois mois comme cela ressort du contrat de travail. L'échéance de ce contrat au 31 mai 2017 ressort de nombreux documents versés dès l'origine au dossier par l'intéressé, à commencer par la demande d'indemnité ; elle ressort également de l'attestation (sur formule ad hoc) établie au nom de l'employeur, par son mandataire Trianon SA, en date du 29 décembre 2017 (pièce 4, dossier intimée), et notamment de l'Accord (ch. 4 En Fait), selon lequel les relations de travail entre la société et l'employé cessent à l'expiration de la "notice period" c'est-à-dire le 31 mai 2017. Il faut donc considérer que les termes du certificat de travail du 16 janvier 2018 mentionnant une fin du contrat au 31 décembre 2017 sont inexacts. Pendant la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2017, le recourant n'a plus travaillé pour le compte de son employeur. Les versements d'un montant total de CHF 153'006.-, initiés le 1^{er} juin 2017 et se terminant au 31 décembre 2017, doivent être considérés comme des indemnités de départ, soit des prestations volontaires, même si elles ont été versées par acomptes (Bulletin LACI IC B132). Il convient à cet égard d'observer que la période de cotisation arrêtée à 17 mois dans la décision entreprise est correcte, dans la mesure où, contrairement à ce qui a été mentionné dans la décision du 19 avril 2018, aucun report de délai-cadre ne peut avoir lieu, puisque les prestations volontaires sont versées par acomptes et non en une seule fois.

S'agissant de l'argument du recourant consistant à prétendre qu'il aurait été induit en erreur par les informations incomplètes édictées dans le guide du chômeur, force est de constater que les informations publiées par l'État de Genève sont bien évidemment d'ordre général. Dans son courrier du 23 mars 2018, le recourant invoque que les directives consultées datent du 7 février 2018, ce qui peut porter à croire qu'il ne les a pas consultées avant cette date, et qu'il n'a dès lors pas été influencé par ces dernières, contrairement à ce qu'il avance pour la première fois dans son recours. En tout état de cause il lui appartenait de s'adresser à la caisse à l'époque de la résiliation de son contrat, seule autorité compétente pour déterminer le droit aux indemnités fondées sur la période de cotisation. En effet les caisses renseignent les assurés sur leurs droits et obligations entrant dans leur domaine d'activité (art. 27 al. 2 LPGA). En l'espèce, la caisse n'est donc pas intervenue dans une situation concrète à l'égard d'une personne déterminée et par conséquent, la première condition cumulative du principe de la bonne foi invoquée n'est pas réalisée. Enfin l'indemnisation ne peut être octroyée rétroactivement, l'inscription auprès des autorités de chômage étant une condition sine qua non pour une indemnisation au plus tôt dès la date de celle-ci (art. 17 al. 2 LACI). 12. Le recourant a répliqué par courrier du 16 octobre 2018. Il persiste dans l'intégralité de ses conclusions et développements de son recours du 27 août 2018. Contrairement à ce que prétend l'intimée au sujet de l'attestation de l'employeur (pièce 4, dossier intimée), les ch. 13 et 16 de celle-ci spécifient également que l'employeur a continué de verser un montant au-delà de la période de congé conventionnelle et que l'emploi a persisté jusqu'au 31 décembre 2017. Les salaires perçus étaient tous soumis aux cotisations sociales. Le recourant a ainsi contribué au financement de l'assurance-chômage jusqu'au 31 décembre 2017, et il est en mesure de justifier une période de cotisation d'une durée de 24 mois durant le délai-cadre de cotisation. Ayant payé toutes les cotisations sociales sur le revenu d'une activité dépendante selon la LAVS, pendant cette période, il avait le statut de travailleur au sens de l'art. 2 al.1 let. a LACI. Il affirme avoir consulté le site Internet du Canton de Genève à titre informatif et en vue de son inscription au chômage, dès le printemps 2017. C'est dans ce contexte et pour les motifs précédemment évoqués qu'il a attendu le mois de décembre pour finaliser son inscription. Le 7 février 2018, le chapitre relatif aux indemnités de chômage publié sur le site Internet susmentionné a fait l'objet d'une mise à jour : c'est pour ce motif que le recourant a mentionné cette dernière version dans le cadre de son courrier du 23 mars 2018. On ne saurait toutefois en déduire qu'il n'avait pas consulté les informations mises en ligne avant cette date et qu'elles ne l'auraient donc pas influencé. 13. Par écriture spontanée du 5 novembre 2018, le recourant a encore versé à la procédure la copie d'un article de presse tiré de la Tribune de Genève du 24 octobre 2018, soit une interview du directeur de la caisse de chômage qui indique notamment que si cette dernière manque d'un site propre sur Internet, on retrouve toutes les informations sur le site de l'Office cantonal de l'emploi. Cette affirmation conforte le recourant dans l'idée que les informations publiées sur le site Internet consulté étaient exhaustives et expliquent la raison pour laquelle il a attendu le mois de décembre 2017 pour finaliser son inscription. 14. L'intimée a répondu, par courrier du 12 novembre 2018, que l'article de journal auquel le recourant faisait référence concernait exclusivement la liste des documents à apporter. Il va de soi que toutes les informations nécessaires à l'indemnisation d'un assuré en particulier ne peuvent être communiquées à l'attention du tout public. Or l'extrait du site de l'Office cantonal de l'emploi mentionne expressément en tête des explications données: "En règle générale", (suivi des cas de figure de cotisations d'au moins 18 mois durant les deux ans précédant l'inscription, déterminant un droit à 400 indemnités

(pendant 18 mois), et de cotisations d'au moins 12 mois durant les deux ans précédant l'inscription, déterminant un droit à 260 indemnités (pendant 12 mois)). Dans ces conditions, le recourant aurait dû s'adresser directement à la caisse afin que cette dernière l'informe de ses droits en fonction de son propre dossier. 15. Sur demande de la chambre de céans, le recourant a produit, par courrier du 28 novembre 2018, et bordereau complémentaire, la traduction libre des pièces produites en langue anglaise auprès de la CCGC. 16. Sur quoi, la chambre de céans a entendu les parties en comparution personnelle le 7 janvier 2019. 17. Le recourant a déclaré : "S'agissant du montant de salaire qui, selon les fiches de salaire de janvier 2016 à mai 2017 (pièce 11 intimée), et par rapport au fait que pour cette période-là les montants mensuels étaient variables en fonction des suppléments que je recevais notamment à titre de bonus, et que dès juin 2017 le montant du salaire mensuel, jusqu'à décembre 2017 inclusivement, est régulièrement le même, soit un salaire brut « de base » de CHF 21'858.- ; j'explique que ce montant a été fixé pour tenir compte, pendant cette période-là, du salaire de base de CHF 17'916.-, augmenté du prorata du bonus auquel j'avais droit. Je voudrais indiquer que dans le contexte dans lequel j'ai été licencié après 20 ans de service auprès du même groupe d'entreprises, j'ai subi comme un choc ce licenciement, d'autant que j'avais déjà 56 ans. Je subis encore ce contrecoup. J'ai sans doute dans un premier temps été induit en erreur par mon employeur, qui lors des discussions relatives à ce licenciement m'indiquait rechercher à me replacer. J'étais donc relativement confiant. D'un autre côté, la consultation du site de l'OCE ne m'a pas paru être fragmentaire dans la description du droit du chômeur. Ainsi sur cette base, rien ne m'a laissé penser que j'avais le droit de m'inscrire d'emblée au chômage alors que pendant sept mois je touchais encore mon salaire, même si j'étais dispensé de fournir des prestations. Du reste, pendant toute l'année 2017, je suis resté à Genève, de sorte que rien ne m'empêchait de m'annoncer plus tôt si je l'avais su. En revanche, dans mon esprit, touchant mon salaire, j'estimais ne pas avoir droit à des prestations de chômage ; je me serais senti mal à l'aise de pouvoir bénéficier à la fois de ce salaire prolongé et, de prestations de chômage, d'autant que je réalise, aux explications que vous avez données tout à l'heure, que si j'avais agi « comme il le fallait » seul un montant très réduit m'aurait été déduit de l'indemnité de chômage que j'aurais pu percevoir. J'ai toujours agi de bonne foi, et je tenais à le préciser. M. C_____ pour l'intimée a indiqué: "J'ai pris note du précédent, rendu par cette juridiction, dans la même composition d'ailleurs, dans un cas présentant de grosses analogies avec la présente cause; sauf qu'il était question de 3 mois de salaire supplémentaires au lieu de 7. Dans ce cas-là, nous étions revenus sur notre position, compte tenu du fait que comme dans la présente affaire, pour les salaires mensuels versés pendant la période supplémentaire, il avait été déduit la prime LPP, comme ici. Je tiens néanmoins à relever que dans le cas particulier de M. A_____, nombre de documents versés au dossier précisent bien que le contrat a été résilié pour le 31 mai 2017, ceci quand bien même en effet, le certificat de travail établi en janvier 2018 mentionne comme date de fin de rapport de travail le 31 décembre 2017. Je suis néanmoins disposé à réexaminer le cas en fonction de la situation que vous m'avez décrite. Je vous demande un délai de quinze jours." Le recourant a précisé: "Je précise d'ores et déjà que si la caisse était disposée à revenir sur sa position et à me consentir les 520 indemnités auxquelles je prétends avoir droit, je souscris d'ores et déjà à ce que vous rendiez un arrêt au terme duquel mon recours serait devenu sans objet, et prendre acte que dans ces conditions je le retirerais." Me BAYARD a ajouté : "Je tenais également à relever par rapport à ce que le représentant de l'intimée a indiqué tout à l'heure au sujet des documents précisant que la date de fin de rapports de service tombait au

31 mai 2017, que les choses ne sont pas aussi claires que cela, pas seulement par rapport à la mention de la date du 31 décembre 2017 dans le certificat de travail. Il y a également des éléments qui vont dans le sens du 31 décembre 2017 dans l'accord de séparation (pièce 12 de mon chargé complémentaire du 28 novembre 2018) et notamment aux chiffres 1 let. b, 4b et c, 5h, qui vont dans le sens d'une fin de rapport de travail prolongée." Sur quoi : la Chambre de céans a fixé un délai au 21 janvier 2019 à l'intimée pour qu'elle se détermine.

18. L'intimée s'est déterminée après comparution personnelle, par courrier du 15 janvier 2019. Elle persiste dans ses conclusions en rejet du recours ainsi que dans ses écritures précédentes. Elle rappelle qu'aux termes de l'art. 10e OACI, le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui a perçu des prestations volontaires de l'employeur commence à courir le premier jour où la perte de travail est prise en considération et où toutes les conditions à remplir pour avoir droit à l'indemnité de chômage sont réunies. Selon elle, la cause à laquelle la chambre de céans s'est référée (ATAS/907/2015) différait du cas d'espèce en particulier en raison du fait qu'il existait une ambiguïté concernant le terme des rapports de travail entre les parties. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Diverses pièces du dossier montrent que les rapports de travail ont pris fin le 31 mai 2017. De plus, selon les termes du ch. 1 b), 3 ème § de l'Accord du 21 février 2017, les indemnités versées mensuellement au-delà du 31 mai 2017 en l'espèce "reflètent" le salaire de base mensuel ; il ne s'agit dès lors pas à proprement parler de salaire. Une perte de travail à cette date est également corroborée au ch. 1e) où il est expressément mentionné que suite à la demande de l'Employé, l'employeur peut payer les prestations postérieures au délai de préavis en un versement forfaitaire. Pour preuve également le ch. 1b) 2 ème § selon lequel en cas de prolongation du délai de préavis contractuel au sens de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, la période postérieure à ce dernier est réduite d'autant. Cela confirme que l'intéressé n'est plus sous contrat de travail durant cette deuxième période, puisqu'il n'est pas couvert par cette disposition de protection. Le ch. 2 prescrit expressément que tous les jours de congés devront être soldés au 31 mai 2017 et que la période successive n'en générera plus.

L'intimée objecte à l'argument du recourant, selon lequel le ch. 5h irait dans le sens d'une fin de rapports de travail prolongée, que la possibilité pour l'employeur de demander le retour de l'Employé au travail se limite au délai de préavis, comme indiqué dans la lettre de licenciement. Dès lors le contrat de travail du recourant a pris fin, selon l'intimée, au 31 mai 2017, les prestations versées postérieurement devant être considérées comme des prestations volontaires. Ainsi, à compter du 1 er juin 2017, le recourant a subi une perte de travail, et aurait pu se mettre à disposition du marché de l'emploi. S'agissant des prestations volontaires: le prélèvement d'éventuelles cotisations AVS/AI/APG, voire LPP sur les prestations versées n'est pas déterminant. Selon la doctrine, pour délimiter le champ d'application de l'art. 11 a LACI, ce qui est décisif ce n'est pas la qualification de la prestation au regard des règles de la LAVS sur le salaire déterminant, mais le caractère volontaire de la prestation versée par l'employeur à la fin du rapport de travail. Selon le bulletin LACI IC B129, les périodes pendant lesquelles la perte de travail n'est pas prise en considération en raison de prestations volontaires compte comme période de cotisation, que la prestation volontaire soit ou non considérée comme salaire déterminant selon la législation sur l'AVS. Les prestations volontaires qui n'entraînent pas le report du droit aux prestations ne comptent pas comme périodes de cotisation. Ainsi, la caisse peut être amenée à reporter l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation en raison du versement de prestations volontaires supérieures au montant de CHF 148'200.-. Or, les périodes prises en compte au sens de l'art. 10f OACI, et celles-ci uniquement, sont assimilées à des périodes de

cotisations. Si le recourant était venu s'inscrire ou à tout le moins s'informer auprès de la caisse sur ses droits, le 1^{er} juin 2017, il n'y aurait eu aucun report du délai-cadre d'indemnisation, dans la mesure où les prestations volontaires ont été versées mensuellement. Ainsi, le montant de CHF 148'200.- aurait été déduit de la somme des prestations mensuelles, et le résultat divisé par le nombre de mois convenus. Le montant qui en serait résulté aurait été déduit de l'indemnité de chômage (art. 10d al.1OACI), versée immédiatement. A titre superfétatoire, elle relève que si des cotisations AVS/AI/APG ont été obligatoirement prélevées sur les prestations volontaires, c'est très certainement en raison du fait que l'employeur, après la cessation des rapports de travail, a continué à verser à la caisse de pension des cotisations LPP d'un montant égal à celui payé jusqu'à ce moment-là (voir Mémento du Centre d'information AVS/AI 2.05-19/01-F « rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail »).

19. Le recourant s'est déterminé sur les écritures susmentionnées de l'intimée : la fin des rapports de travail est intervenue au 31 décembre 2017, et non au 31 mai. La distinction que l'intimée veut faire entre le cas évoqué en audience et le cas d'espèce, tenant selon elle au fait qu'il existait dans l'autre cause une ambiguïté concernant le terme des rapports de travail n'est pas fondée. Le simple fait que les parties aient une interprétation divergente des documents versés à la présente procédure et y rattachent une date de fin des rapports de travail différente, démontre que la situation n'est pas claire non plus dans la présente cause. On rappellera que le certificat de fin des rapports de travail mentionne explicitement que l'intéressé a travaillé pour le compte de JTI SA du 1^{er} octobre 1998 au 31 décembre 2017 inclusivement. Qui plus est l'Accord du 21 février 2017 comporte un certain nombre d'éléments qui vont dans le sens du 31 décembre 2007, soit notamment : le ch. 3 prévoit que l'Employé pourra continuer à bénéficier des prestations offertes par la Société, savoir notamment l'assurance-accidents, l'assurance-maladie, indemnités de salaire en cas de maladie prolongée, plan de prévoyance pendant la période de préavis et la période S&CP ; le ch. 4b évoque la notion de revenu gagné de la société jusqu'au 31 décembre 2017 et non d'indemnité; le ch. 4c mentionne que ce n'est qu'à la fin de la période S&CP, à savoir au 31 décembre 2017, que la Société établirait un certificat de travail final pour l'Employé. Elle établirait, sur demande, un certificat de travail intermédiaire avant la fin de cette période ; le ch. 5g mentionne une interdiction faite à l'Employé de se lancer directement ou indirectement dans une entreprise compétitive sans le consentement écrit préalable du Conseil général de la société; le ch. 5h mentionne que l'Employé libéré de l'obligation de travailler restera disponible pour fournir toute information afin d'assurer la continuité des affaires. De plus, il est spécifié que la Société se réserve le droit de demander à l'Employé de retourner au travail. Le fait que les salaires des mois de juin à décembre 2017 aient tous été soumis aux déductions sociales et aux cotisations de prévoyance professionnelle est également un élément qui démontre qu'effectivement la fin des rapports de travail est intervenue au 31 décembre 2017. Enfin l'attestation de l'employeur destinée à l'assurance-chômage mentionne au ch. 15 que le recourant a perçu un salaire jusqu'au 31 décembre 2017, et à son ch. 16 que l'emploi a pris fin le 31 décembre 2017. Ainsi, contrairement à ce que prétend l'intimée, il n'y a pas lieu de traiter le cas d'espèce d'une manière distincte de celui ayant fait l'objet de l'arrêt de la CJCAS du 23 novembre 2015. Cela irait même à l'encontre du principe de l'égalité de traitement.

20. Sur quoi la cause a été gardée à juger. 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 doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA, et art. 38 à 41 LPGA) applicables par analogie, ainsi que sur le plan cantonal - par renvoi de l'art. 61 LPGA - les art. 62 et 63, ainsi que 89C de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA-GE - E 5 10). En l'espèce, le recours a été déposé dans le délai prolongé par la suspension des délais prévus pendant la période du 15 juillet au 15 août inclusivement (art. 38 al. 4 let. b LPGA et 63 al. 1 let. b LPA) ; il respecte en outre la forme prescrite par la loi (art. 89B LPA), de sorte qu'il est recevable. 3. Le litige porte sur le droit aux indemnités de chômage de l'assuré, singulièrement sur le nombre maximum d'indemnités auquel il a droit en fonction de la période au cours de laquelle l'intéressé était sujet à cotisation à prendre en compte pendant le délai-cadre de cotisation, les parties divergeant sur la date de fin des rapports de travail à prendre en compte, pour déterminer la date du début de la perte de travail: 31 mai 2017 pour l'intimée, 31 décembre 2017 pour le recourant. 4. Selon le système légal, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage si, entre autres conditions, il subit une perte de travail à prendre en considération (art. 8 al. 1 let. b LACI). Il y a lieu de prendre en considération la perte de travail lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives (art. 11 al. 1 LACI). Aux termes de l'art. 9 LACI, des délais-cadres de deux ans s'appliquent aux périodes d'indemnisation et de cotisation, sauf dispositions contraires de la présente loi (al.1). Le délai-cadre applicable à la période de l'indemnisation commence à courir le premier jour toutes les conditions dont dépend le droit à l'indemnité sont réunies (al.2). Le délai-cadre applicable à la période de cotisation commence à courir deux ans plus tôt (al.3). Selon l'art. 13 al. 1 LACI, celui qui, dans les limites du délai-cadre prévu à cet effet (art. 9 al. 3 LACI), a exercé durant 12 mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation. Aux termes de l'art. 27 al.1 LACI, dans les limites du délai-cadre d'indemnisation (art. 9 al.2 LACI), le nombre maximum d'indemnités journalières est calculé selon l'âge de l'assuré et la période de cotisation (art. 9 al.3 LACI). Ainsi l'assuré a droit à : a. 260 indemnités journalières au plus s'il justifie d'une période de cotisation de 12 mois au total ; b. 400 indemnités journalières au plus s'il justifie d'une période de cotisation de 18 mois au total ; c. 520 indemnités de cotisation de 2 mois au moins remplit au moins une des conditions suivantes : être âgé de 55 ans ou plus, toucher une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %. (al. 2). 5. Il existe un certain nombre de dispositions qui visent à coordonner les règles du droit du travail avec l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage. a. En premier lieu, la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail n'est pas prise en considération (art. 11 al. 3 LACI). En conséquence, l'assurance ne verse en principe pas d'indemnités si le chômeur peut faire valoir des droits à l'encontre de son employeur pour la période correspondant à la perte de travail invoquée. On entend par "droit au salaire" au sens de cette disposition, le salaire dû pour la période postérieure à la résiliation des rapports de travail, soit le salaire dû en cas de non-respect du délai de congé (art. 335c CO) ou en cas de résiliation en temps inopportun (art. 336c CO). Quant à la notion de "résiliation anticipée des rapports de travail", elle vise principalement des prétentions fondées sur les art. 337b et 337c al. 1 CO (ATF 143 V 161 consid. 3.2 p. 163 ; arrêt du Tribunal fédéral destiné à la publication 8C_427/2018 du 30 avril 2019

consid. 3; voir BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, nos 28 et 34 ad art. 11 LACI). b. Dans le prolongement de l'art. 11 al. 3 LACI, l'art. 10h 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) contient une réglementation spécifique pour la perte de travail à prendre en considération en cas de résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord. Dans ce cas, la perte de travail, pendant la période correspondant au délai de congé ou jusqu'au terme prévu par le contrat dans l'hypothèse d'un contrat à durée déterminée, n'est pas prise en considération tant que les prestations de l'employeur couvrent la perte de revenu afférente à cette période (al. 1). Lorsque les prestations de l'employeur dépassent le montant des salaires dus à l'assuré jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail, les dispositions concernant les prestations volontaires de l'employeur selon l'art. 11a LACI sont applicables (al. 2). c. Enfin, selon l'art. 11a LACI, la perte de travail n'est pas prise en considération tant que des prestations volontaires versées par l'employeur couvrent la perte de revenu résultant de la résiliation des rapports de travail (al. 1). Ces prestations volontaires de l'employeur ne sont toutefois prises en compte que pour la part qui dépasse le montant maximum visé à l'art. 3 al. 2 LACI (al. 2). Ce montant maximum est de CHF 148'200.- depuis le 1er janvier 2016 (art. 3 al. 2 LACI en corrélation avec l'art. 22 al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents du 20 décembre 1982 [OLAA - RS 832.202]). Lorsqu'elles dépassent le maximum susmentionné, les prestations volontaires repoussent donc dans le temps le délai-cadre d'indemnisation, ouvrant ainsi une période de carence. La notion de "prestations volontaires" de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI est définie négativement : il faut entendre les prestations allouées en cas de résiliation des rapports de travail régis par le droit privé ou par le droit public qui ne constituent pas des prétentions de salaire ou d'indemnités selon l'art. 11 al. 3 LACI (art. 10a OACI). Il s'agit d'une notion spécifique à l'assurance-chômage, en ce sens que les prestations volontaires visées par l'art. 11a LACI peuvent également reposer sur un contrat qui lie l'employeur (8C_427/2018 consid. 3.4 et réf. citées). Il est question, dans un sens large, des indemnités qui excèdent ce à quoi la loi donne droit à la fin du contrat de travail, en particulier des indemnités de départ destinées à compenser les conséquences de la perte de l'emploi (sur ces divers points, voir ATF 143 V 161 précité consid. 3.4. p. 164 et les références de doctrine citées). Ainsi le Tribunal fédéral a jugé qu'une "Retention Cash Grant" accordée par l'employeur selon sa libre appréciation à la fin des rapports de travail représentait une prestation volontaire de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI (arrêt 8C_822/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.2). d. Destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, les directives de l'administration n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux ; elles ne constituent pas des normes de droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a LTF et n'ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité ; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références ; ATF 131 V 42 consid. 2.3 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1). Ainsi, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a, en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), a édicté de telles directives et instructions notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC). En matière de prestations

volontaires, le SECO précise ce qui suit. Au ch. B131 LACI IC en cas de résiliation anticipée du rapport de travail par accord mutuel ou du fait de l'employeur, l'assuré ne subit pas de perte de travail pendant le délai de congé ordinaire ou la durée résiduelle du rapport de travail, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, tant que la prestation volontaire de l'employeur compense la perte de revenu pour cette période. Si la prestation volontaire dépasse le salaire dû jusqu'au terme ordinaire du rapport de travail, elle entraîne ensuite, après déduction de la franchise, une perte de travail non prise en considération. Selon le ch. B132 LACI IC, si la prestation volontaire est versée par acomptes mensuels, l'assuré a droit immédiatement à l'IC. La franchise est déduite du montant total de la prestation volontaire et le solde divisé par le nombre de mois. Le montant ainsi obtenu est déduit de l'IC. Si le versement de la prestation volontaire n'est pas limité dans le temps, le montant à déduire mensuellement de l'IC est calculé sur la base du nombre de mois restant jusqu'à ce que l'assuré atteigne l'âge réglementaire de la retraite AVS. 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). Il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a ; 115 V 143 consid. 8c). 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 ; 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). Le principe inquisitoire, qui régit la procédure dans le domaine de l'assurance sociale (cf. art. 43 al. 1 et 61 let. c LPG), exclut que la charge de l'apport de la preuve ("Beweisführungslast") incombe aux parties, puisqu'il revient à l'administration, respectivement au juge, de réunir les preuves pour établir les faits pertinents. Dans le procès en matière d'assurances sociales, les parties ne supportent en règle générale le fardeau de la preuve que dans la mesure où la partie qui voulait déduire des droits de faits qui n'ont pas pu être prouvés en supporte l'échec. Cette règle de preuve ne s'applique toutefois que s'il n'est pas possible, dans les limites du principe inquisitoire, d'établir sur la base d'une appréciation des preuves un état de fait qui correspond, au degré de la vraisemblance prépondérante, à la réalité (ATF 128 V 218 consid. 6 ; ATF 117 V 261 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_632/2012 du 10 janvier 2013 consid. 6.2.1). 7.

En l'espèce, il s'agit de déterminer dans un premier temps à quelle date les rapports de travail ont pris fin: au 31 mai 2017, comme le soutient l'intimée, ou au 31 décembre 2017, comme le plaide le recourant. a. La mention de l'échéance du contrat de travail au 31 mai 2017 ressort de nombreux documents versés au dossier dès le dépôt de la demande par l'assuré, sinon ultérieurement : - la formule de demande d'indemnités elle-même, reçue le 8 janvier 2018 par la caisse. Le demandeur d'emploi y a en effet indiqué, au ch. 16, durée du rapport de travail : du 01.02.2015 au 31. 05. 2017. Au ch.18 concernant la résiliation du rapport de travail, il a indiqué que c'était l'employeur qui avait résilié, par écrit, le 21.02.2017 pour le 31.05.2017, précisant encore que le dernier jour de travail effectué était le 21.02.2017 ; - la formule attestation de l'employeur indique pour sa part que la durée du rapport de travail s'est étendue du 01.06.2006 au 31.05.2017. Dans le cas d'espèce c'est bien cette dernière date qui est déterminante, la date du début du rapport de travail dépendant de celui des contrats de travail successifs conclus entre les parties depuis le début des relations de travail (1 er octobre 1998) pris en compte par l'employé ou par l'employeur: la date de début, dans la mesure où elle est, quoi qu'il en soit, antérieure au début du délai-cadre de cotisation, la date de début, n'a pas d'importance en l'espèce. L'employeur a confirmé que la résiliation était intervenue de son fait, le 21.02.2017 pour le 31. 05. 2017, précisant au ch. 13 (motif de la résiliation): « suppression de poste. Selon convention datée du 21.02.2017, l'employeur continue de verser un montant au-delà de la période de congé conventionnel jusqu'au 31.12.2017 » (NB. mis en italique par le rédacteur) ; - la date du 31 mai 2017 ressort également clairement de la lettre de congé du 21 février 2017 : l'employeur, se référant aux dispositions topiques du code des obligations régissant la résiliation d'un contrat de durée indéterminée, indique à l'Employé que sa période de préavis et son emploi expireront au 31 mai 2017. B_____ SA précise que dès la notification du congé, la présence de l'Employé n'est plus nécessaire à son poste de travail, mais l'employeur se réserve le droit d'exiger le retour de l'Employé au bureau, conformément à son contrat de travail, jusqu'à l'expiration de la période de préavis (31.05.2017). Il précise encore que dès la notification du congé le pouvoir d'agir de l'Employé pour le compte de B_____ SA était également révoqué. Enfin cette lettre se réfère expressément à l'Accord proposé (et signé le même jour) ; - l'Accord du 21 février 2017 indique dans son préambule qu'il prend effet au 1 er mars 2017 et constitue la totalité de l'accord entre la Société et l'Employé concernant les conséquences de la résiliation de la relation de travail. Il est en outre précisé que le terme « Employé » tel qu'utilisé dans cet accord se réfère seulement à la relation juridique entre les parties avant ou au moment où cet accord est exécuté et sert uniquement à des fins de convenance. Nonobstant l'utilisation de ce terme tout au long de cet accord, même dans le contexte de la définition des droits et devoirs pendant la période de Séparation et de continuité des prestations (S&CP) (telle que définie dans l'Accord), la relation de travail entre la Société et l'Employé a pris fin à l'expiration du délai de préavis (tel que défini dans l'Accord). L'art. 1 intitulé « salaires et autres paiements » mentionne sous let. a) - délai de préavis - paiements de salaire - que conformément à la notification de résiliation du 21 février 2017, la période de préavis commence le 1 er mars 2017 et continuera jusqu'à et y compris le 31 mai 2017, sous réserve d'une extension conformément à l'art. 336 et al. 2 ou 3 CO. Sous let. b) - Période de Séparation et de continuité des prestations (« S&CP »), ce contrat indique que la période S&CP commencera après la fin du délai de préavis et continuera jusqu'à et y compris le 31 décembre 2017 (soit à l'expiration de 7 mois). Il est encore précisé que si le délai de préavis contractuel devait être prolongé pour quelque raison que ce soit, conformément à l'art. 336c

al. 2 ou 3 CO la période S&CP sera réduite en conséquence, de telle sorte que sa durée ne soit pas prolongée au-delà de la date du 31 décembre 2017. Il y a lieu de relever d'emblée, à ce sujet, que cette précision montre bien le caractère de prestations volontaires de la part de l'employeur, s'agissant de la période postérieure au 31 mai 2017. b. Quant à la date du 31 décembre 2017, en tant qu'elle pourrait être interprétée comme la date de fin des rapports de travail, elle ne ressort en tant que telle que du certificat de travail du 16 janvier 2018, qui « certifie que (le recourant) a travaillé pour le compte de B_____ SA du 1^{er} octobre 1998 au 31 décembre 2017 inclusivement (la traduction de ce document, comporte au sujet de l'année une erreur de plume (2007 : recte 2017)). ba. A l'audience de comparution personnelle des parties, l'avocate du recourant a relevé que la détermination de la date de fin des rapports de travail (31.05.2017 ou 31.12.2017) n'est pas aussi claire que l'intimée voudrait le prétendre: selon elle, cette ambiguïté ne ressortirait pas seulement de la mention de la date du 31 décembre 2017 dans le certificat de travail : elle pointe encore des éléments dans l'Accord de Séparation qui, selon elle, iraient dans le sens d'une fin des rapports de travail au 31 décembre 2017, notamment : l'art. 1 let. b, l'art. 4 let. b et c, et l'art. 5 let. h qui, à son avis, iraient dans le sens d'une fin de rapport de travail prolongée. bb. Le recourant a précisé à ce sujet, dans sa détermination du 7 février 2019, qu'un certain nombre d'éléments de l'Accord du 21 février 2017, iraient dans le sens du 31 décembre 2017, de même que d'autres indices : - l'art. 3 qui prévoit que l'Employé pourra continuer à bénéficier de prestations offertes par la Société, à savoir notamment de l'assurance-accidents, de l'assurance-maladie, les indemnités de salaire en cas de maladie prolongée, du plan de prévoyance pendant la période de préavis et la période S&CP ; - l'art. 4 let. b évoque la notion de "revenu gagné de la Société" jusqu'au 31 décembre 2017 et non d'indemnité ; - l'art. 4 let. c mentionne que ce n'est qu'à la fin de la période S&CP, à savoir au 31 décembre 2017, que la société établirait un certificat de travail final pour l'Employé. Elle établirait, sur demande, un certificat de travail intermédiaire avant la fin de la période S&CP ; - l'art. 5 let. g mentionne une interdiction faite à l'Employé de se lancer directement ou indirectement dans une entreprise compétitive sans le consentement écrit préalable du Conseil Général de la Société ; - l'art. 5 let. h mentionne que l'employé libéré de l'obligation de travail est disponible pour fournir toute information et aider afin d'assurer la continuité des affaires. De plus, il est spécifié que la Société se réserve le droit de demander à l'Employé de retourner au travail. - le fait que les « salaires » des mois de juin à décembre 2017 aient tous été soumis aux déductions sociales et aux cotisations de prévoyance professionnelle est également un élément qui démontre effectivement, selon lui, que la fin des rapports de travail est intervenue au 31 décembre 2017 ; - l'attestation de l'employeur destinée à l'assurance-chômage mentionne au ch. 15 que l (le recourant) a perçu un salaire jusqu'au 31 décembre 2017, et à son ch. 16 que l'emploi a pris fin le 31 décembre 2017. Elle considère qu'au vu des éléments mis en évidence, il n'est pas plausible, contrairement à ce que prétend l'intimée, d'affirmer que la fin des rapports de travail serait intervenue le 31 mai 2017. bc. Le recourant ne saurait être suivi : comme on va le voir, les dispositions et pièces auxquels il se réfère ne sont pas décisives, d'autant que pour certaines, la manière de les présenter est interprétative : Le recourant perd en effet de vue que l'Accord, tel qu'il le mentionne en préambule, prenant effet au 1^{er} mars 2017, règle la totalité des conséquences de la résiliation de la relation de travail, précisant que celle-ci cesse à l'expiration du délai de préavis et se réfère expressément à la lettre de congé du 21 février 2017 (Art,1 let. a), pour définir ce que l'on doit entendre par « période de préavis », avec toutes les dispositions qui s'y attachent aux termes de la lettre de résiliation. Les

dispositions de l'Accord ne peuvent donc s'interpréter sans se référer à la lettre de résiliation elle-même, qui en fait partie. Ainsi, le recourant, lorsqu'il vise l'art. 5 let. h et suggère que la Société se réserverait le droit de demander à l'Employé de retourner au travail, - implicitement, pour sa démonstration, jusqu'au 31 décembre 2017 - ; il oublie que la lettre de résiliation limite cette faculté donnée à l'employeur à la seule période de préavis, soit jusqu'au 31 mai 2017. La référence à la clause de non-concurrence, (art. 5 let. g), ne lui est d'aucun secours : en effet, cette clause correspond à une clause de prohibition de faire concurrence au sens des art. 340 et 340a CO selon lesquels le travailleur peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir, après la fin du contrat, de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, cette prohibition devant être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité. Ainsi, cette disposition (art. 5 let. g) dans la mesure où elle vise précisément, quant à son étendue, la période S&CP, instaure précisément une prohibition de faire concurrence, après la fin des rapports de travail, et pendant le temps limité à la période S&CP. La manière du recourant de présenter l'art. 4 let. c n'est pas conforme à sa lettre : d'une part cette disposition est purement potestative, en ce sens que l'établissement d'un certificat de travail pourra être établi à la fin de la période S&CP, sur demande de l'Employé ; et sur sa demande également, dès la fin de la période de préavis, la Société établira un certificat de travail intermédiaire avant la fin de la période S&CP. En tant que telle, cette disposition n'a pas l'importance que voudrait y voir le recourant s'agissant de déterminer la date de fin des rapports de travail. Il en va d'ailleurs de même du certificat de travail établi le 16 janvier 2018. Ce certificat de travail est par essence destiné à faciliter les perspectives de l'Employé de retrouver un emploi. Dans le contexte où il s'inscrit, et par rapport à sa finalité, il n'a pas de signification propre, par rapport au droit des assurances sociales, et au droit du chômage en particulier ; il est plutôt destiné, par la mention de la date du 31 décembre 2017, à éviter que l'intéressé doive faire figurer dans son curriculum vitae une période sans emploi, élément susceptible de susciter un questionnement de la part d'un employeur potentiel. Or, s'agissant précisément de la question de la date de fin effective des rapports de travail, celle-ci était précisément fixée au 31 mai 2017, et sans ambiguïté pour l'Employé, par les autres dispositions, non seulement de la lettre de licenciement, mais également de l'Accord de séparation. C'est du reste ainsi que l'Employé l'avait bien compris : c'est bien cette date qu'il a indiquée dans sa demande de prestations de chômage ; l'attestation d'employeur mentionne elle aussi la date du 31 mai 2017 comme fin des rapports de travail. Or, s'il avait obtenu de l'employeur que l'échéance de fin des rapports de travail soit effectivement prolongée au 31 décembre 2017, - comme il ne l'a prétendu qu'en procédure de recours -, il aurait au moins mentionné cette date dans sa demande de prestations au dépôt de sa demande. A l'époque, il ignorait peut-être les conséquences juridiques de la date de fin des rapports de travail au 31 mai 2017, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a ; 115 V 143 consid. 8c). Ainsi, selon la jurisprudence, la préférence doit être donnée aux premières déclarations faites par le recourant. S'agissant de la référence à l'art. 4 let. b qui évoque, selon le recourant, la notion de « revenu gagné de la Société » jusqu'au 31 décembre 2017 et non d'indemnité : il convient tout d'abord d'observer que la disposition visée concerne une prestation en nature consentie par la Société à l'Employé, sous forme d'aide à l'établissement de la déclaration fiscale. En tant que telle, cette disposition n'a pas pour vocation de déterminer la nature des prestations versées par la Société à l'Employé pendant la durée de la période S&CP, mais de lui garantir

la prise en charge des frais d'établissement de sa déclaration fiscale, par un fiscaliste désigné par la Société. Le mot "income", utilisé dans la version anglaise (originale) de l'Accord, peut se traduire de diverses manières: recettes, revenus, entrées, ... ; ainsi ce terme, générique, désigne simplement les montants versés à l'Employé par la Société pendant la période concernée, et qui devraient faire l'objet d'une déclaration fiscale, cette disposition n'ayant pas pour but d'en préciser la nature exacte. S'il s'était réellement agi d'un salaire, - terme utilisé dans d'autres dispositions de cet Accord -, il aurait été mentionné comme tel. A supposer que la volonté des parties eût été de reporter au 31 décembre 2017 l'échéance des rapports de travail, cela ressortirait d'autres dispositions de l'Accord. Le terme générique, ainsi utilisé doit plutôt être rapproché de celui utilisé par l'Employeur dans l'attestation destinée à la caisse de chômage, au ch.13 de cette attestation : « selon convention datée du 21.02.2017, l'employeur continue de "verser un montant" au-delà de la période de congé conventionnel jusqu'au 31.12.2017 ». Cette précision apportée dans cette attestation, par l'employeur, vient au contraire distinguer les prestations versées jusqu'au 31 mai 2017, fin des rapports de travail, de celles, postérieures à cette date, et versées jusqu'au 31 décembre 2017. S'il s'était agi de de salaire, l'Employeur l'aurait précisé, sinon il n'aurait pas même ajouté cette remarque ; il aurait au contraire mentionné, dans la rubrique concernée la date de fin des rapports de travail au 31 décembre 2017. De même, le recourant ne saurait être suivi par rapport à l'interprétation qu'il donne de la manière dont l'employeur a répondu sous d'autres rubriques de cette attestation : au ch. 15, (que le recourant a perçu un salaire jusqu'au 31 décembre 2017), et à son ch. 16 (que l'emploi a pris fin le 31/12/2017) : la question 15 pré-imprimée mentionne : « le salaire a été versé jusqu'au... », l'employeur devant simplement apposer une date. Le libellé de cette rubrique, qui est pertinent dans la plupart des situations, apparaît inadéquate, dans le contexte du cas du recourant. L'employeur a ici simplement indiqué la date à laquelle il a cessé tout paiement à son ex-Employé : il s'agit ici d'une date demandée et non de la qualification ou de la nature de la rétribution, et ne peut à cet égard qu'être mise en relation avec la précision apportée par l'employeur à la question 13. Il en va de même de la question 16 : formellement la réponse donnée n'indique pas que l'emploi a cessé au 31 décembre 2017, comme le mentionne le recourant dans ses écritures : telle n'était d'ailleurs pas la question. Le libellé, pré-imprimé, mentionne à nouveau « salaire », vocable, comme pour la question précédente, qui n'est pas adéquat dans la situation du recourant ; mais de plus, cette question avait pour but de déterminer quels montants soumis à l'AVS avaient été versés par l'employeur à son ex-employé, et pendant quelles périodes. De fait, pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017, l'employeur a non seulement versé un salaire, mais également des rétributions prévues dans le contrat de travail, au titre de plans de participation au bénéfice d'intéressement (mais également d'autres bonus périodiques - Long Term Incentive Plan, par. ex. - à distinguer du PSIP (jusqu'au 31 mai 2017) ; mais il a également, pour la période S&CP, versés les montants forfaitaires mensuels bruts de CHF 21'858.-, montant dont l'art. 1 b de l'Accord indique qu'il « reflète », le "salaire de base mensuelle plus le Plan de participation au bénéfice mensuel à cible de 100 %". Cette locution ne fait qu'expliquer comment la Société a fixé le montant forfaitaire accordé à l'intéressé, pour une durée de 7 mois (art. 1 let. b). L'employeur ayant à l'esprit de ne pas verser ce montant forfaitaire au-delà du 31 décembre 2017, l'art. 1 let. b al. 2 précise que si le préavis contractuel devait être prolongé pour quelque raison que ce soit, conformément à l'art. 336c al. 2 ou 3 CO la période S&CP serait réduite en conséquence, pour que sa durée ne soit pas prolongée au-delà du 31 décembre 2017, précision qui, comme déjà relevé,

illustre bien le caractère de prestations volontaires versées par l'employeur. bd.

Contrairement à ce que soutient le recourant, le seul fait que les « salaires » des mois de juin à décembre 2017 aient tous été soumis aux déductions sociales et aux cotisations de prévoyance professionnelle n'est pas propre à démontrer la persistance du rapport de travail au-delà du 31 mai 2017, et en l'espèce jusqu'au 31 décembre 2017. En effet, selon l'art. 5 al.1 LAVS une cotisation est perçue sur le revenu provenant d'une activité dépendante, appelé salaire déterminant. L'alinéa 2 de cette disposition, indique que le salaire déterminant comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. Cette disposition définit encore ce qu'englobe le salaire déterminant. Toutefois, elle est complétée par les art. 6 et suivants RAVS. L'art. 6 RAVS précise la notion de revenu provenant d'une activité lucrative : Le revenu provenant d'une activité lucrative comprend, sous réserve des exceptions mentionnées expressément dans les dispositions qui suivent, le revenu en espèces ou en nature tiré en Suisse ou à l'étranger de l'exercice d'une activité, y compris les revenus accessoires (al. 1), et indique notamment les prestations qui ne sont pas comprises dans le revenu provenant d'une activité lucrative (al.2). Les art. 7 à 16 RAVS concernent les cotisations perçues sur le revenu provenant d'une activité dépendante. Parmi ces dispositions : L'art. 7 RAVS énumère de manière non exhaustive ce que comprend le salaire déterminant pour le calcul des cotisations, soit notamment : aux lettres a à p figure une énumération de prestations fournies en espèces ou en nature pendant la durée des rapports de travail ; mais, pour ce qui est du cas d'espèce, la lettre q mentionne précisément : les prestations versées par l'employeur lors de la cessation des rapports de travail, si elles ne sont pas exceptées du salaire déterminant en vertu des art. 8bis ou 8ter; les rentes sont converties en capital. Ainsi, le fait que les montants versés au recourant pendant la période S&CP, du 1^{er} juin au 31 décembre 2017 aient été soumis à la perception de cotisations sociales AVS/AI/APG/ et autres, n'est pas déterminant pour en déduire l'existence d'un rapport de travail pendant cette période-là. Dans le cas d'espèce, il en va de même du versement de cotisations à l'institution de prévoyance professionnelle, et des autres avantages consentis par la Société, par rapport au plan d'assurance-accidents, assurance-maladie et autres (voir notamment Mémento du Centre d'information AVS/AI 2.05-19/01-F « rémunérations versées lors de la cessation des rapports de travail » qui mentionne expressément le cas où l'employeur continue, après la cessation des rapports de travail, de verser à la caisse de pension des cotisations d'un montant égal à celui payé jusqu'à ce moment-là [En bref, page 2 in fine]). Au vu de ce qui précède, la chambre de céans considère, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales, que la fin des rapports de travail est bien intervenue au 31 mai 2017. Le recourant l'avait du reste bien compris, dès lors que c'est cette date qu'il a d'emblée mentionnée dans sa demande de prestations auprès de la caisse intimée, cette conclusion étant au demeurant, comme on l'a vu, corroborées par les pièces déterminantes versées au dossier. Aucun élément du dossier ne permet sérieusement de soutenir qu'en dépit des pièces produites, qui montrent clairement que la fin des rapports de travail est intervenue le 31 mai 2017, JTI SA n'ayant à aucun moment laissé entendre qu'il pourrait en aller autrement, qu'elle aurait donné suite à une demande du recourant de proroger cette date au 31 décembre 2017. On ne saurait dès lors reprocher à l'intimée d'avoir retenu que les rapports de travail ont effectivement cessé à la fin du délai de congé, soit au 31 mai 2017. 8. Certes a-t-il été question lors de l'audience de comparution personnelle d'un cas précédent, présentant certaines analogies avec le cas d'espèce, et qui avait conduit l'intimée à réexaminer le dossier en cours de procédure judiciaire, dans un contexte où réellement le dossier avait

suscité des doutes quant à la date d'échéance des rapports de travail. Or, dans le cas d'espèce, cette date est clairement déterminée ; elle était claire également dans l'esprit de l'assuré, depuis toujours, ceci jusqu'à la décision de la caisse de chômage ayant fixé à 260 le nombre d'indemnités maximales auxquelles il pourrait avoir droit pendant le délai-cadre d'indemnisation, et les raisons pour lesquelles il en allait ainsi. L'argumentation développée ultérieurement et en particulier en procédure de recours, selon laquelle l'échéance de fin des rapports de travail ait pu être prolongée après coup n'est étayée par aucun élément concret, ni même d'indices qui rendraient nécessaire un complément d'instruction ou d'autres mesures d'instruction susceptibles de modifier les conclusions auxquelles parvient la chambre de céans. Dans le cas d'espèce, la solution à laquelle la chambre de céans aboutit est en effet différente du précédent évoqué dans le cours d'instruction, mais l'on ne saurait voir une violation du principe de la protection de l'égalité de traitement. 9. Se pose dès lors la question de la nature des prestations versées par l'employeur après la résiliation des rapports de travail, jusqu'au 31 décembre 2017. Selon ce qui a été dit précédemment au sujet du système légal régissant les prestations fournies par l'employeur au moment de la résiliation des rapports de travail, les prestations volontaires, au sens de l'art. 11a LACI sont allouées en cas de résiliation des rapports de travail qui ne constitue pas des prétentions de salaire ou d'indemnité au sens de l'art. 11 al. 3 LACI ainsi que des dispositions réglementaires citées (art. 10a OACI notamment ; voir également Rubin, op. cit. ad art. 11a LACI p. 115ss, et références citées) Dans le cas d'espèce, dès lors que les rapports de travail ont pris fin le 31 mai 2017, les prestations servies par l'employeur au-delà de cette date, soit concrètement pendant la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2017, en l'espèce pour un montant total de CHF 153'006.-, somme montant de CHF 21'858.- versés pendant 7 mois sont postérieures à la fin des rapports de travail. Il s'agit donc bien, dans le cas d'espèce, de l'allocation par l'employeur d'une indemnité de départ versée dans le cadre de son licenciement, n'en déplaît au recourant qui a tenté en vain de soutenir le contraire, cette prestation, même versée par mois, est ainsi assimilable à une prestation volontaire de l'employeur au sens de l'art. 11a LACI. Compte tenu du régime légal régissant ce type de prestation, seul le montant dépassant le montant maximal du gain mensuel assuré dans l'assurance-accidents obligatoire, soit en l'espèce CHF 148'200.- à l'époque des faits pertinents, un éventuel report du début du délai-cadre d'indemnisation au-delà du 1^{er} juin 2017 n'entre pas en ligne de compte, pour les raisons exposées précédemment par l'intimée, dans la décision entreprise (cf. ch. B132 LACI IC : si la prestation volontaire est versée par acomptes mensuels, l'assuré a droit immédiatement à l'IC). Il en résulte que c'est bien dès le 1^{er} juin 2017 que le recourant a subi une perte de travail entrant d'emblée en considération pour la détermination du droit aux prestations de chômage. C'est donc à tort que l'assuré ne s'est pas adressé à l'ORP respectivement à l'intimée, dès le 1^{er} juin 2017. Dans cette hypothèse en effet, et conformément à l'art. 10d OACI, dès lors que les prestations volontaires versées mensuellement avaient été convenues pour une durée de 7 mois, le montant de CHF 148'200.- aurait été déduit de CHF 153'006.-, somme des prestations volontaires et le résultat aurait été divisé par le nombre de mois convenus, le montant en résultant étant déduit de l'indemnité de chômage. 10. Enfin le recourant invoque, à titre subsidiaire la protection du principe de la bonne foi, pour le cas où, comme cela s'est vérifié ci-dessus, la chambre de céans devrait aboutir à la conclusion que la fin des rapports de travail se situe bien à fin mai 2017. Il estime qu'il aurait été alors induit en erreur par les informations incomplètes édictées par les organes d'exécution de la loi sur le chômage et notamment publiées sur Internet. a. Sous la note marginale « renseignements et conseils »,

l'art. 27 LPGA prévoit que, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1). Chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations. Sont compétents pour cela les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations (al. 2). Les principes prévus par l'art. 27 al. 1 LPGA ont été transposés à l'art. 19a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), applicable au domaine spécifique de l'assurance-chômage. Cette disposition est libellée comme suit : les organes d'exécution mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abrèger le chômage (al. 1). Les caisses renseignent les assurés sur leurs droits et obligations entrant dans le domaine d'activité des caisses (art. 81 LACI) (al. 2). Les autorités cantonales et les offices régionaux de placement (ORP) renseignent les assurés sur leurs droits et obligations entrant dans les domaines d'activité spécifiques (art. 85 et 85b LACI). b. L'obligation de renseigner et de conseiller peut naître avant une demande de prestations, par exemple lors d'une demande de renseignements. Dans cette hypothèse, la personne qui prétendra n'avoir pas été renseignée (ou l'avoir été de façon incomplète ou imparfaite) devra pouvoir rendre hautement vraisemblable, d'une part, le libellé de la question posée à l'assureur et, d'autre part, le fait que la question lui a bien été communiquée. Hormis cette éventualité, l'obligation de renseigner et de conseiller naît au moment de l'inscription formelle au chômage (art. 10 al. 3 et 17 al. 2 LACI). Ce n'est en effet pas avant l'accomplissement de cette démarche que les organes d'exécution disposent d'informations suffisantes sur la situation personnelle des assurés pour être en mesure de les renseigner de façon fiable (cf. l'art. 20 OACI ; Boris RUBIN, L'obligation de renseigner et de conseiller dans le domaine de l'assurance-chômage, in DTA 2008, p. 98). c. L'alinéa premier de l'art. 27 LPGA ne porte que sur une information générale des assurés, par le biais par exemple de brochures d'informations ou de lettres-circulaires (ATFA U 187/06 du 13.11.2006 consid. 2.2 ; ATFA U 255/03 du 29 mars 2004, consid. 2.2 ; ATAS/193/2018 consid. 7 ; Commentaire romand LPGA DUPONT - MOSER SZELESS Helbing Lichtenhahn 2018 ad art. 27 note 13 et réf. citées p.422). En revanche, l'alinéa 2 prévoit l'obligation de donner une information précise ou un conseil dans un cas particulier, de sorte qu'il peut conduire à l'obligation de verser des prestations sur la base du principe de la bonne foi (voir à ce propos la Journée AIM, « Premiers problèmes d'application de la LPGA », intervention de Monsieur le Juge fédéral Ulrich MEYER, le 7 mai 2004 à Lausanne). Ainsi, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences, (c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu, (d) qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et (e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 V 480 consid. 5, 131 II 636 sv. consid. 6.1, 129 I 170 consid. 4.1, 122 II 123 consid. 3b/cc et les références ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 335/05 du 14 juillet 2006 consid. 2.2). Le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier

auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité (ou l'assureur) à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre. d. En l'espèce, le recourant fait valoir qu'il a suivi les recommandations de l'Office cantonal de l'emploi, à savoir consulter le « guide du chômeur » figurant sur le site Internet de l'État de Genève, rubrique indemnité de chômage. C'est notamment sur la base de l'information mise en ligne par une autorité de taille et dont le contenu semble exhaustif, qu'il explique avoir attendu l'échéance de sa relation de travail avec JTI SA pour solliciter des indemnités de chômage. Dans son courrier du 23 mars 2018 à la caisse de chômage, avoir consulté la page Internet de l'État de Genève à l'adresse <https://www.ge.ch/indemnites-chomage/combien-toucher-combien-temps> le guide daté du 7 février 2018, pour se renseigner sur les indemnités de chômage dues et à quelles conditions, et ayant versé ses cotisations chômage de nombreuses années, et sans aucune interruption, jusqu'au 31 décembre 2017, étant actuellement âgé de 57 ans, il était convaincu de remplir totalement les deux critères pour pouvoir toucher 520 indemnités pendant 24 mois. Dans sa réplique il précisait que c'était dès le printemps 2017 qu'il avait consulté à titre informatif et en vue de son inscription au chômage le site Internet de l'Etat et que c'était sur la base des informations recueillies, dans la mesure où le guide du chômage spécifiait que l'assuré avait tout au plus jusqu'au premier jour pour lequel il prétend à l'indemnité de chômage pour s'inscrire à l'OCE que, sachant qu'il percevrait un salaire jusqu'au 31 décembre 2007, il avait attendu le mois de décembre 2017 pour finaliser son inscription. Au vu de ce qui précède, le grief qu'il formule à l'égard de l'administration s'inscrit dans le cadre de l'art. 27 al. 1 LPGA, qui ne porte que sur une information générale des assurés, par le biais par exemple de brochures d'informations ou de lettres-circulaires, comme le relève la jurisprudence et la doctrine précédemment citées. Or dans ce contexte il est constant que le recourant n'a pas sollicité un conseil précis de la part d'une autorité de chômage compétente, au sens de l'art. 27 al. 2 LPGA respectivement de l'art. 19 a OACI. Il est évident que les informations générales destinées à l'ensemble des assurés, publiées sous forme de brochures ou de renseignements sur un site Internet ne peuvent pas englober l'intégralité de la matière, mais doivent permettre d'orienter les futurs bénéficiaires sur l'essentiel de ce qu'ils doivent connaître, soit les principes généraux régissant le domaine concerné, ici le chômage. Il faut également relever que ce type d'informations s'adresse à un vaste public aux connaissances diverses et très inégales, de sorte que l'on ne peut pas imaginer cerner l'intégralité de la matière. Ces informations précisent d'ailleurs expressément qu'il ne s'agit que de « l'essentiel en bref », et que les principes décrits sont d'ordre général. Par exemple la détermination du nombre d'indemnités maximales auxquelles un bénéficiaire pourra avoir droit dépendra de sa situation particulière, de son âge et autre critères personnels. Ces informations indiquent également que l'office cantonal, l'ORP ou les caisses de chômage sont à disposition pour répondre aux questions particulières. Le fait que l'information précise en exergue par la mention « en règle générale », avant d'énoncer les cas de figure, implique naturellement que les situations particulières sont réservées. En ce sens, des informations générales suggèrent implicitement aux futurs chômeurs de se renseigner de manière plus approfondie par rapport à leur situation particulière. En l'espèce, vu la qualité du recourant, son expérience professionnelle et d'une manière générale ses capacités personnelles, même s'il n'était pas un spécialiste en matière de chômage, ces informations ne dispensaient nullement de se renseigner de façon plus précise, soit auprès de la caisse de chômage, soit auprès de l'OCE, sur les spécificités de sa situation personnelle, compte tenu de la réserve figurant sur la documentation consultée (règle générale). Il ne saurait donc

faire grief aux autorités de chômage responsables de la publication de ces informations générales de ne pas l'avoir informé de façon suffisamment précise sur son cas particulier. Dans cette mesure, et dans le contexte où s'inscrivent les conditions requises pour que l'on puisse envisager la protection de la bonne foi, sinon la mise en cause d'une personne qui lui aurait fourni un renseignement erroné ou incomplet, conditions rappelées ci-dessus, qui ne sont manifestement pas réalisées en l'espèce, ce grief doit être écarté. 11. Enfin, et pour faire reste de l'argumentation du recourant, qui sollicite, pour le cas où les prestations reçues du 1^{er} juin au 31 décembre 2017 devaient être considérées comme des prestations volontaires, avec la conséquence que le délai-cadre d'indemnisation aurait dû être fixé au 1^{er} juin 2017, il conclut à l'octroi rétroactif de 520 indemnités journalières. Il ne saurait être suivi. En effet, l'art. 17 al. 2 LACI prescrit que l'assuré est tenu de se présenter à sa commune de domicile ou à l'autorité compétente aussitôt que possible, mais au plus tard le premier jour pour lequel il prétend à l'indemnité de chômage ; il doit ensuite se conformer aux prescriptions de contrôle édictées par le Conseil fédéral. Cette règle a pour conséquence que, l'inscription, au plus tard le premier jour pour lequel il prétend à l'indemnité de chômage, exclut l'octroi d'indemnités de chômage avec effet rétroactif. Il convient enfin de rappeler que le délai-cadre, une fois fixé, ne peut en principe être annulé ou déplacé dans le temps. Une annulation est toutefois possible lorsque l'assuré retire sa demande d'indemnisation avant que la caisse ne lui ait versé des prestations (Rubin, op.cit. ad art. 9 rem. 7 et références citées). Dans la mesure où le recourant ne peut se prévaloir d'avoir reçu un conseil incomplet ou erroné, on ne saurait dès lors concevoir d'exception à l'impossibilité de déplacer le délai cadre, décrites ci-dessus. 12. Entièrement mal fondé, le recours doit être rejeté. 13. Pour le surplus, la procédure est gratuite. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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