

## **VD\_FINDINFO Arrêt / 2013 / 250 vom 25. Juni 2013**

VD Tribunal cantonal, 2013-06-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2013\\_\\_250](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2013__250)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2013 / 250 du 25 juin 2013

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2013 / 250 del 25 giugno 2013

### **Regeste**

AC, CONJOINT, EMPLOYEUR, POSITION ANALOGUE | 31 al. 3 let. c LACI

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'aéronef sera exploité au nom et pour le compte de J.\_\_\_\_\_ SA, qui l'utilisera pour elle-même et un cercle déterminé d'usagers dont elle s'engage à fournir l'identité à Y.\_\_\_\_\_ SA. [...] 5a Personnel navigant [...] Pour l'exploitation de l'aéronef, Y.\_\_\_\_\_ SA procèdera à l'engagement de commandants et de copilotes en nombre suffisant, soit par contrat de travail, soit en free-lance. Il est expressément précisé que ce personnel navigant n'est pas lié contractuellement à J.\_\_\_\_\_ SA [...]. [...]

#### **E. 6**

Couverture des coûts et rémunération de Y.\_\_\_\_\_ SA [...] J.\_\_\_\_\_ SA s'engage également à payer l'intégralité des coûts opérationnels de l'aéronef, soit directement, soit par l'intermédiaire de Y.\_\_\_\_\_ SA, en fonction des dispositions prises par cette dernière. Ces coûts opérationnels sont notamment les suivants : [...] d) l'indemnisation pour l'ensemble des frais des équipages affectés aux opérations de l'aéronef, à savoir la rémunération et les charges du personnel navigant et de cabine définies par la présente convention (salaire, assurances, charges sociales, débours ainsi que le personnel de remplacement, l'entraînement, la surveillance et les examens y relatifs, etc...) durant la durée des relations contractuelles entre Y.\_\_\_\_\_ SA et J.\_\_\_\_\_ SA. [...]" B. En date du 1<sup>er</sup> février 2006, F.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée), née en 1964, a été engagée par l'entreprise Y.\_\_\_\_\_ SA pour une durée indéterminée en qualité de pilote et planificatrice de vols, à un taux d'« environ 65% ». L'assurée a épousé B.W.\_\_\_\_\_ le 21 août 2007, le couple étant déjà parents de deux enfants nés respectivement en janvier 2002 et en janvier 2007. Suite à son mariage, l'intéressée a pris le nom de C.W.\_\_\_\_\_. Le 26 avril 2011, Y.\_\_\_\_\_ SA – sous la plume de son directeur, B.W.\_\_\_\_\_ – a adressé le courrier suivant à l'intéressée : "Madame, Suite à notre entretien du 30 mars 2011, je vous confirme que je suis au regret de mettre un terme pour le 30 juin 2011 au contrat de travail qui nous lie depuis février 2006 en tant que pilote et organisatrice de la planification pour des raisons économiques, Y.\_\_\_\_\_ SA ayant perdu le contrat de son mandataire principal J.\_\_\_\_\_ SA/P.\_\_\_\_\_." C. Le 26 mai 2011, l'assurée s'est inscrite à l'assurance-chômage en tant que demandeuse d'emploi à temps partiel (70%). Aux termes du formulaire d'inscription rempli le 30 juin 2011, l'intéressée a indiqué qu'elle revendiquait l'indemnité de chômage à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et a précisé qu'elle avait été licenciée pour des motifs économiques, « Y.\_\_\_\_\_ SA ayant perdu son mandant principal J.\_\_\_\_\_ SA/P.\_\_\_\_\_ (90% des vols) ». Une attestation de l'employeur complétée également le 30 juin 2011 corroborait ces indications. Par décision du 27 juillet 2011, la

Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse) a refusé de donner suite à la demande d'indemnités de l'assurée, au motif que son conjoint était inscrit au registre du commerce en qualité d'administrateur de la société Y. \_\_\_\_\_ SA avec signature individuelle et qu'il disposait à ce titre d'un pouvoir décisionnel au sein de cette entreprise. L'assurée s'est opposée à cette décision par acte du 9 septembre 2011 rédigé par son conseil. En substance, elle a expliqué que son travail au sein de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA avait consisté à piloter l'avion Beech King Air 350 de la société J. \_\_\_\_\_ SA et que pour ce faire, ne disposant initialement que d'une licence de pilote de ligne, elle avait dû suivre une formation complémentaire aux Etats-Unis, dont le coût s'était chiffré à plusieurs dizaines de milliers de francs (« pas loin de Frs 100'000.-- ») et avait été pris en charge par J. \_\_\_\_\_ SA. Elle a indiqué qu'Y. \_\_\_\_\_ SA n'était propriétaire d'aucun avion et avait déployé plus de 95% de son activité pour le compte de J. \_\_\_\_\_ SA, laquelle avait toutefois décidé d'interrompre sa collaboration avec Y. \_\_\_\_\_ SA au 30 juin 2011. Elle a exposé que ces circonstances avaient amené son employeur à mettre un terme à son contrat de travail ainsi qu'à se séparer de trois pilotes indépendants qui avaient jusqu'alors œuvré pour le compte d'Y. \_\_\_\_\_ SA. L'assurée a fait valoir qu'à son âge il était presque exclu pour un pilote de trouver du travail et qu'avant tout nouvel emploi, il y aurait préalablement lieu de suivre une formation spécifique – « rating » – en fonction de l'avion concerné, formation coûtant plusieurs dizaines de milliers de francs. Elle a précisé qu'en ce qui la concernait, elle n'avait réalisé aucun autre « rating » valable que celui obtenu pour le Beech King Air 350, qu'à sa connaissance il n'y avait en Suisse que trois avions de ce type (y compris celui de J. \_\_\_\_\_ SA), et que les propriétaires de ces aéronefs n'envisageaient pas de recourir aux services de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA. Au vu de ces circonstances, l'assurée a soutenu qu'il n'y avait en l'occurrence aucun risque d'abus de droit. Elle a par ailleurs requis l'audition de trois témoins. L'intéressée a joint à son écriture un onglet de pièces, parmi lesquelles figurait notamment un écrit du 2 mai 2011 adressé par J. \_\_\_\_\_ SA à Y. \_\_\_\_\_ SA et fixant au 30 juin 2011 la date du transfert de responsabilités entre cette dernière société et l'entreprise Z. \_\_\_\_\_ Aviation. Aux termes d'un écrit du 6 février 2012, Y. \_\_\_\_\_ SA, sous la plume de B.W. \_\_\_\_\_, a attesté que les liens avec l'assurée étaient définitivement rompus et que cette dernière ne prenait en rien part aux décisions de la société. Par décision sur opposition du 13 mars 2012, la Caisse a rejeté l'opposition de l'assurée et confirmé la décision du 27 juillet 2011. Elle a observé en particulier que le conjoint de l'intéressée occupait une position comparable à celle d'un employeur au sein de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA, dont il était l'unique administrateur, que l'assurée partageait la capacité de disposition de son époux en sa qualité de conjointe, et qu'elle conservait ainsi la faculté de contribuer à son réengagement au sein de la société susdite. La perte de travail n'était par conséquent pas facilement vérifiable, ce qui justifiait de ne pas assimiler l'intéressée à une personne ayant définitivement quitté l'entreprise qui l'employait. Dans ces conditions, la Caisse a retenu que le risque d'abus ne pouvait être écarté, et que le droit à l'indemnité de chômage devait donc être nié. D. Agissant par l'entremise de son mandataire, C.W. \_\_\_\_\_ a recouru le 27 avril 2012 auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision précitée, concluant à sa réforme et à l'octroi d'indemnités de chômage, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'intimée pour nouvelle instruction et nouvelle décision. A titre de mesure d'instruction, elle requiert notamment l'audition de trois témoins. Sur le fond, la recourante estime qu'il faut admettre qu'elle n'œuvrera plus pour le compte de son ancien employeur, attendu que celui-ci ne dispose d'aucun avion et que, même dans l'hypothèse

inverse, elle ne pourrait en assumer le pilotage qu'après avoir suivi une nouvelle formation (« rating ») d'un coût de plusieurs milliers de francs. Elle fait valoir qu'elle ne dispose pas de compétences susceptibles d'intéresser Y. \_\_\_\_\_ SA – qui l'avait employée dans le but précis d'opérer un Beech King Air 350 – et que, partant, un éventuel réengagement au sein de cette entreprise n'est que purement théorique. Dans ces conditions, elle considère avoir définitivement rompu ses liens avec la société Y. \_\_\_\_\_ SA et être fondée, de ce fait, à prétendre à des indemnités de chômage. La recourante souligne de surcroît qu'elle ne peut piloter que des avions de type Beech King Air 350 et que, dans la mesure où il n'existe que trois aéronefs de cette catégorie en Suisse, la probabilité que la gestion d'un tel appareil soit à nouveau confiée à Y. \_\_\_\_\_ SA est nulle, si bien que le risque d'abus est inexistant et le refus d'indemnités de chômage injustifié. Elle relève pour le surplus qu'il n'est pas possible de se prononcer sur l'étendue du droit à l'indemnité de chômage en l'état du dossier et que la cause mérite d'être retournée à l'intimée sur ce point. Enfin, elle verse au dossier diverses pièces déjà produites à l'appui de son opposition du 9 septembre 2011. Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 1<sup>er</sup> juin 2012. Elle reprend pour l'essentiel les arguments exposés dans la décision sur opposition du 13 mars 2012, et souligne plus particulièrement qu'au vu de la profession exercée par la recourante et du but de la société Y. \_\_\_\_\_ SA, il y a lieu d'admettre que celle-ci conserve la faculté de réengager l'assurée. Répliquant le 11 septembre 2012, la recourante maintient ses précédents motifs et conclusions, tout en sollicitant l'appointement d'une audience. Elle expose de surcroît qu'actuellement, la société Y. \_\_\_\_\_ SA ne rémunère qu'une personne, à savoir B.W. \_\_\_\_\_, et n'effectue que deux ou trois vols par mois pour le compte de tiers, avec des avions de type Beech 090 ou Pilatus – soit des aéronefs pour lesquels elle-même ne dispose pas des qualifications nécessaires, contrairement à son époux. E. Une audience d'instruction a été tenue le 25 février 2013, au cours de laquelle ont été entendus en qualité de témoins B.W. \_\_\_\_\_, époux de la recourante, R. \_\_\_\_\_, pilote indépendant, et V. \_\_\_\_\_, directeur d'une école d'aviation, lesquels ont déclaré ce qui suit : B.W. \_\_\_\_\_ : "La société Y. \_\_\_\_\_ SA a été créée à la demande de T. \_\_\_\_\_. T. \_\_\_\_\_ a créé J. \_\_\_\_\_ SA, qui a demandé la création d'Y. \_\_\_\_\_ SA afin de gérer et d'exploiter une organisation appelée à déplacer la direction générale de T. \_\_\_\_\_. A mon souvenir, la recourante a été engagée depuis 2004 comme freelance, à temps partiel, occasionnellement, étant précisé qu'elle était déjà pilote de ligne et avait déjà travaillé pour une autre société d'aviation en tant que pilote de ligne jusqu'au jour où ladite société a fait faillite. L'avion Beech King Air comporte plusieurs types : 90, 100, 200, 300, 350. La recourante a acquis une formation sur l'avion de type 350. L'avion Beech King Air 350 a été acheté aux Etats-Unis chez Beechcraft par J. \_\_\_\_\_ SA. C'est la société qui vend ce type d'avions qui offre des formations d'un [coût] de l'ordre de 60'000 dollars et dont la recourante a bénéficié avec l'accord de J. \_\_\_\_\_ SA, avant son engagement fixe en février 2006. La formation dure environ 3 semaines, pratiquement un mois, la partie théorique et sur simulateur se déroule 3 semaines aux Etats-Unis, et la partie pratique environ une semaine en Suisse. Lorsque l'on est titulaire d'une licence professionnelle, chaque pilote doit passer au moins une fois par année un examen d'aptitude. L'expert va demander au pilote le nombre de "legs" (vol avec décollage et atterrissage) effectués par an ou jusqu'au moment de l'examen; il faut au minimum 10 "legs" entre deux "checks". Il s'agit de la condition préalable pour se présenter à l'examen, qui consiste d'une part à présenter un dossier sur le vol à entreprendre, puis à exécuter ce vol en se rendant à l'endroit défini en démontrant sa parfaite connaissance théorique et pratique de l'appareil en cause, de manière

à assumer seul(e) la sécurité du vol. C'est au pilote de prendre contact avec l'expert et une fois la date arrêtée, elle est communiquée à l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC). Une fois l'examen terminé et réussi (ou pas), l'OFAC en est informé. Le planificateur de vol doit prévoir et organiser le vol, notamment, compte tenu du nombre de personnes à transporter, choisir l'avion, l'équipage etc. Dans de plus grandes sociétés, il y a des personnes qui n'exercent que cette fonction. En Suisse il n'y a plus que deux avions du type Beech King Air 350 et en Europe il y en a très peu. A part moi et mon épouse, trois personnes dans la société étaient habilitées à piloter ce type d'avion. Les autres pilotes qui travaillaient dans la société travaillaient aussi en même temps pour d'autres sociétés et étaient titulaires de deux ou trois autres "[ratings]". La recourante était la seule employée avec un contrat de durée indéterminée. Je précise que la recourante était au bénéfice en premier lieu d'une licence de pilote de ligne et d'une qualification sur Dornier 328; la formation sur cet avion est proche de celle requise pour le Beech King Air 350. Tant que mon épouse a travaillé pour Y. \_\_\_\_\_ SA, elle n'avait comme "[rating]" valable que celui requis pour le Beech King Air 350. Jusqu'à la fin des relations avec J. \_\_\_\_\_ SA, la recourante a effectué dans le cadre de la société Y. \_\_\_\_\_ SA le travail de planificatrice de vols, à raison de 30% environ. Depuis la fin des relations avec J. \_\_\_\_\_ SA, il n'y a plus de poste de planificateur de vols dans la société Y. \_\_\_\_\_ SA, parce que plus de travail dans ce sens. Je précise que même si mon épouse faisait un "[rating]" sur le Beech King Air 350, il y a fort peut de chances qu'elle puisse trouver un avion de ce type à piloter. Actuellement, les pilotes assument leur formation de base, quasiment dans la totalité, et si la compagnie paie une partie du "[rating]", les conditions en sont bien définies et le pilote doit rembourser en cas de départ. C'est la raison pour laquelle les compagnies essaient d'engager des pilotes ayant déjà leur "[rating]" sur le type d'avion qu'elles utilisent et dont l'âge est inférieur à 30 ans. Les relations contractuelles avec mon épouse et les autres pilotes ont été rompues à la suite de la rupture du contrat avec J. \_\_\_\_\_ SA. Depuis 2011, la société Y. \_\_\_\_\_ SA n'a quasiment pas de travail. Elle ne pourrait pas supporter de payer le salaire qui était celui de la recourante. La société Y. \_\_\_\_\_ SA n'est pas en attente d'un important développement des affaires." R. \_\_\_\_\_ : "Je connais la recourante depuis de longues années, nous avons à mon souvenir suivi des cours théoriques ensemble. J'ai une formation de pilote privé, avec vol aux instruments, et un "rating" sur deux types d'avion, à savoir les PC 12 et les King Air. En ce qui concerne la formation spécifique sur un type d'appareil, si on prend par exemple le PC 12, si le fabriquant améliore ses avions au fil des années, le pilote devra suivre une formation complémentaire. Par exemple, il y a une modification du PC 12 par Pilatus, et je devrai suivre une formation de deux jours pour pouvoir commencer le "rating" sur ce type d'avion et c'est la société dans laquelle je travaille en freelance qui assume le coût de cette formation. [...] De manière générale, je dois effectuer pour chaque type d'avion un examen annuel. Le nombre d'heures est moins important dans l'hypothèse où comme moi on travaille régulièrement au sein d'une société. A mon souvenir, j'ai travaillé ces quatre dernières années comme freelance dans la société Y. \_\_\_\_\_ SA, pilotant principalement un avion King Air 90 qui appartenait à un privé. J'effectuais en moyenne entre un et deux vols par mois. Actuellement j'ai effectué sur les six derniers mois environ un vol tous les deux mois; les causes de cette raréfaction des vols sont dues à mon avis sur un plan général à un marché très volatile. [...] A mon avis, sur un plan général, cette diminution de demande de vols est due d'une part à la crise économique, et [...] c'est en outre cyclique. En plus, certaines plus grandes sociétés qui offrent le même type de prestations ont vu leur marché diminuer en raison de la crise et deviennent plus agressives

en affaire. La recourante avait un "rating", sauf erreur, sur l'appareil King Air 200 et 350. Je sais que la recourante pilotait le Beech King Air 350; concernant le 200, je ne suis pas sûr. Je suppose que le contrat de travail de la recourante a été résilié à la suite de la perte du contrat avec T. \_\_\_\_\_ et de la diminution des vols. Le contrat avec T. \_\_\_\_\_ comportait une activité très importante à [...]. Il est très difficile pour une personne titulaire d'un "rating" 350 de trouver du travail. Il y a des modes sur le type d'avions. Un pilote qui a beaucoup d'heures d'aviation sera normalement demandé mais on préférera engager un pilote jeune qui est prêt à s'expatrier par exemple. Sur le marché suisse, c'est difficile pour tous les types d'avions, par exemple pour les PC 12, qui sont bien plus nombreux que les Beech King Air 350. Je connais plusieurs personnes qui ne trouvent pas de travail. Il y a très peu d'appareils Beech King Air 350 en Suisse. Sur le plan européen, si on compare au PC 12, c'est un rapport de un sur vingt, sachant qu'il y a, selon mon estimation, environ 300 PC 12 en Europe. Il n'y a à ma connaissance pas assez de vols qui justifieraient l'engagement d'une personne pour planifier les vols chez Y. \_\_\_\_\_ SA. Si le travail de la recourante consistait uniquement en cette tâche, il n'y aurait pas de travail pour elle au sein de la société. J'ignore en outre si un autre travail aurait pu lui être confié. Je précise que depuis 2011, je n'ai pas vu la recourante piloter des avions. Je n'ai jamais piloté et ne pilote pas de Beech King Air 350 au sein de la société Y. \_\_\_\_\_ SA." V. \_\_\_\_\_ : "Je connais l'époux de la recourante avec lequel nous avons des relations de travail. La société que je dirige s'occupe de la formation commerciale, donc professionnelle pour devenir pilote de ligne. La formation qui y est donnée est la formation de base, et il appartiendra ensuite au pilote lui-même ou à son futur employeur de se former sur un type d'appareil particulier. Je sais que la société de M. B.W. \_\_\_\_\_ opérait un avion de type Beech King Air 350 jusqu'à il y a deux ou trois ans. Ce type d'appareil n'est plus autorisé à atterrir sur l'aéroport de [...], depuis peu de temps. Il y a très peu d'avions de ce type en Suisse; il y en avait un que possédait la société [...] qui l'a vendu, la Confédération suisse en avait un qu'elle aurait vendu, et il ne resterait plus qu'un seul appareil à ma connaissance mais je n'en suis même pas sûr. C'est un avion qui a des performances qui sont moins demandées en Europe qu'aux Etats-Unis et qui coûtent cher. Il y en a à mon avis une dizaine environ en Europe. Une personne qui a une formation sur cet appareil ne va pas pouvoir en piloter un autre d'un autre type, éventuellement des variantes de la même famille mais avec une formation supplémentaire. J'ignore combien coûte une formation sur ce type d'appareil précis. Je pense que c'est peut-être 25'000 fr. mais cela me paraît trop bas. En ce qui concerne la formation, il y a le choix entre l'aviation de ligne et l'aviation privée. Il s'agit de deux vocations très différentes. Aujourd'hui c'est déjà très difficile pour un jeune étudiant de trouver du travail comme pilote de ligne, à moins de faire des sacrifices ou d'ordre salarial ou s'expatrier en Afrique ou Moyen-Orient ou en Asie. Il est aussi difficile de trouver une place comme pilote privé, il s'agit d'un travail très difficile en ce sens qu'il faut une complète disponibilité pendant une certaine période, par exemple dans certaines sociétés on travaille vingt jours et on a un repos de dix jours, ou quinze jours de travail et quinze jours de repos, ou à la demande. Pour une personne comme la recourante, il est difficile de trouver du travail parce que certains employeurs préfèrent un homme comme pilote, que le type d'avion sur lequel elle volait est un avion à hélices alors que l'on préfère une personne qui a les connaissances requises pour voler sur un jet, qu'il y a peu de perspectives d'opérations à [...], et que les pilotes suisses sont trop chers à l'heure actuelle. Leur salaire va du simple au double, voire au triple, par rapport aux salaires étrangers. Si la recourante voulait chercher un conseil auprès de moi, tout ce que je pourrais dire c'est qu'il lui est

possible de faire une formation à ses frais sur un type d'avion sans garantie de trouver un emploi. Sur un Airbus, par exemple, une telle formation coûte environ 50'000 dollars, formation qui dure pour un pilote européen un mois environ. Cela donne la possibilité de briguer un poste de co-pilote avec un avantage en plus. A ma connaissance, Y. \_\_\_\_\_ SA n'avait qu'un appareil de Beech King Air 350. Dès lors qu'elle n'avait plus cet appareil, elle n'avait plus de travail pour la recourante. A mon avis, la rupture de contrat avec J. \_\_\_\_\_ SA a été un rude coup pour Y. \_\_\_\_\_ SA. A ma connaissance, Y. \_\_\_\_\_ SA n'opère plus d'avions, elle a sous-traité des vols avec équipage complet. A mon avis, il n'y en a pas un par jour. En ce qui nous concerne, cette société nous a sous-traité quelques vols, environ deux par mois." E n d r o i t : 1. a) Interjeté dans le délai légal de trente jours dès la notification de la décision entreprise (cf. art. 60 al. 1 et 38 al. 4 let. a LPGA [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales; RS 830.1] par renvoi de l'art. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]), le recours a été déposé en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme (cf. art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond. b) La recourante étant soumise au contrôle des autorités de chômage du canton de Vaud, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal vaudois est compétente pour statuer sur le recours dirigé contre la décision de la Caisse (cf. art. 100 al. 3 LACI, art. 128 al. 1 et 119 al. 1 let. a OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.02]; art. 2 al. 1 let. c et 93 al. 1 let a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36]). 2. Le litige porte sur le droit de la recourante à l'indemnité journalière de chômage, plus précisément sur le point de savoir s'il faut nier ce droit en raison de la fonction exercée par son époux au sein d'Y. \_\_\_\_\_ SA. a) En vertu de l'art. 8 LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il remplit, de manière cumulative, les conditions fixées à l'alinéa 1 de cette disposition. Les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail lorsqu'ils remplissent les conditions décrites aux lettres a à d de l'art. 31 al. 1 LACI. Une réduction de l'horaire de travail peut consister non seulement en une réduction de la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle du travail, mais aussi en une cessation d'activité pour une certaine période, sans résiliation des rapports de travail (cf. ATF 123 V 234 consid. 7b/bb; cf. TF 8C\_481/2010 du 15 février 2011 consid. 3.1). N'ont pas droit à l'indemnité en question les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut pas être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable (cf. art. 31 al. 3 let. a LACI), le conjoint de l'employeur occupé dans l'entreprise de celui-ci (cf. art. 31 al. 3 let. b LACI), et les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière de l'entreprise, étant souligné qu'il en va de même des conjoints de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise (cf. art. 31 al. 3 let. c LACI). Contrairement à la jurisprudence relative à l'ancien art. 31 al. 1 let. c de l'ordonnance du 14 mars 1977 sur l'assurance-chômage (RO 1977 498, texte abrogé le 1 er janvier 1984; cf. ATF 105 V 101 et 106 V 120; cf. mémoire de recours du 27 avril 2012 pp. 9 s.), il y lieu d'admettre que pour les personnes mentionnées à l'art. 31 al. 3 let. c LACI, le droit à des prestations est absolument exclu (cf. ATF 113 V 74 spéc. consid. 3d). b) La jurisprudence considère, par ailleurs, qu'un travailleur qui jouit d'une situation comparable à celle d'un employeur – ou son conjoint – n'a pas droit à l'indemnité de chômage (cf. art. 8 ss LACI) lorsque, bien que licencié formellement par une entreprise,

il continue à fixer les décisions de l'employeur ou à influencer celles-ci de manière déterminante. Dans le cas contraire, en effet, on détournerait par le biais des dispositions sur l'indemnité de chômage la réglementation en matière d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, en particulier l'art. 31 al. 3 let. c LACI. Dans ce sens, il existe un étroit parallélisme entre le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité journalière de chômage (cf. ATF 123 V 234 précité; cf. TF 8C\_776/2011 du 14 novembre 2012 consid. 3.2, 8C\_481/2010 précité consid. 3.2 et 8C\_140/2010 du 12 octobre 2010 consid. 4.2). La situation est en revanche différente quand le salarié qui se trouve dans une position assimilable à celle d'un employeur quitte définitivement l'entreprise en raison de la fermeture de celle-ci, car il n'y a alors pas de risque que les conditions posées par l'art. 31 al. 3 let. c LACI soient contournées; il en va de même si l'entreprise continue d'exister, mais que l'assuré, par suite de résiliation de son contrat, rompt définitivement tout lien avec la société et n'est donc plus en mesure d'influencer les décisions de l'employeur. Dans un cas comme dans l'autre, il peut en principe prétendre des indemnités journalières de chômage (cf. ATF 123 V 234 précité; cf. TF 8C\_776/2011 précité loc. cit., 8C\_481/2010 précité consid. 4.2 et 8C\_140/2010 précité loc. cit.). c) Pour déterminer quelle est la possibilité effective d'un dirigeant d'influencer le processus de décision de l'entreprise, il convient de prendre en compte les rapports internes existant dans l'entreprise; on établira l'étendue du pouvoir de décision en fonction des circonstances concrètes. La seule exception à ce principe concerne les membres des conseils d'administration d'une société anonyme, car ils disposent ex lege (cf. art. 716 à 716b CO [code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]) d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI. En ce qui concerne les membres du conseil d'administration, le droit aux prestations peut dès lors être exclu sans qu'il ne soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (cf. ATF 122 V 270 consid. 3; cf. TF 8C\_171/2012 du 11 avril 2013 consid. 6.1 et 8C\_776/2011 précité loc. cit.). Il en va de même, dans une société à responsabilité limitée, des associés, respectivement des associés gérants lorsqu'il en a été désigné, lesquels occupent collectivement une position comparable à celle du conseil d'administration d'une société anonyme (cf. TF 8C\_776/2011 précité loc. cit.). d) Le parallélisme établi par la jurisprudence entre l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et le droit à l'indemnité de chômage repose sur le fait qu'un travailleur licencié disposant d'un pouvoir d'influer sur les décisions de la société peut, à tout moment, décider de son propre réengagement, de sorte que la perte de travail est comparable à une réduction de l'horaire de travail avec cessation momentanée d'activité. La jurisprudence en cause a pour but d'écartier un risque d'abus consistant notamment, de la part d'un assuré jouissant d'une situation comparable à un employeur, à décider à la fois de son licenciement et de son réengagement, ou à fixer le salaire déterminant le gain assuré. C'est parce qu'elle considère que ce risque d'abus est d'emblée réalisé en ce qui concerne les membres des conseils d'administration disposant ex lege d'un pouvoir déterminant au sens de l'art. 31 al. 3 let. c LACI que la jurisprudence exclut leur droit aux prestations sans qu'il soit nécessaire de déterminer plus concrètement les responsabilités qu'ils exercent au sein de la société (cf. TF 8C\_140/2010 précité consid. 4.3.2 et les références citées). Il n'y a pas de place, dans ce contexte, pour un examen au cas par cas d'un éventuel abus de droit de la part d'un assuré, car lorsque l'administration statue pour la première fois sur le droit à l'indemnité d'un chômeur, elle émet un pronostic quant à la réalisation des conditions prévues par l'art. 8 LACI. Aussi longtemps qu'une personne occupant une fonction dirigeante maintient des liens avec sa

société, non seulement la perte de travail qu'elle subit est incontrôlable mais la possibilité subsiste qu'elle décide d'en poursuivre le but social. Dans un tel cas de figure, il est donc impossible de déterminer si les conditions légales sont réunies sauf à procéder à un examen a posteriori de l'ensemble de la situation de l'intéressé, ce qui est contraire au principe selon lequel cet examen a lieu au moment où il est statué sur les droits de l'assuré. Au demeurant, ce n'est pas l'abus avéré comme tel que la loi et la jurisprudence entendent sanctionner ici, mais le risque d'abus que représente le versement d'indemnités à un travailleur jouissant d'une situation comparable à celle d'un employeur (cf. TFA C 141/03 du 9 décembre 2003 consid. 4 avec les références citées). e) La jurisprudence étend clairement l'exclusion du droit à l'indemnité de chômage aux conjoints des personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur et occupent une fonction dirigeante au sein de l'entreprise. En effet, les conjoints peuvent exercer une influence sur la perte de travail qu'ils subissent, ce qui rend leur chômage difficilement contrôlable; aussi longtemps que cette influence subsiste, il existe une possibilité de réengagement (cf., notamment, TF 8C\_155/2011 du 25 janvier 2012 consid. 3.3 et TF 8C\_1004/2010 du 29 juin 2011 consid. 4.3, avec les références citées). 3. En l'espèce, la recourante a été engagée le 1<sup>er</sup> février 2006 en qualité de pilote et planificatrice de vols par l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA. Suite à son licenciement pour le 30 juin 2011, l'intéressée a requis des indemnités de chômage à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, lesquelles lui ont été refusées par l'intimée le 13 mars 2012, au motif que son époux B.W. \_\_\_\_\_ occupait une position dirigeante dans l'entreprise qui l'avait employée. a) Il est constant que le mari de la recourante est l'unique administrateur de la société Y. \_\_\_\_\_ SA, toujours en activité, et qu'il occupe à ce titre une fonction assimilable à celle d'un employeur au sein de cette société. Pour déterminer si, dans ces conditions, la recourante peut ou non prétendre à des indemnités de chômage suite à son licenciement, la Cour de céans se doit de tenir compte des circonstances particulières du cas d'espèce. En effet, il convient de garder à l'esprit que le régime instauré par le Tribunal fédéral en relation avec l'art. 31 al. 3 let. c LACI a pour finalité de prévenir tout risque de mise à contribution abusive de l'assurance, et que quand bien même la jurisprudence exclut de procéder à un examen au cas par cas d'un éventuel abus de droit (cf. consid. 2d supra), on ne saurait ignorer la situation atypique dans laquelle se trouve la recourante. b) Ainsi, il y a lieu de replacer la présente affaire dans le contexte spécifique de l'aéronautique. Sur ce point, on se référera en particulier aux explications fournies par les trois témoins entendus lors de l'audience du 25 février 2013, dont les déclarations n'ont pas été contestées par les parties. Il en ressort notamment que pour qu'un pilote puisse opérer un type d'avion spécifique, il doit préalablement avoir effectué une formation propre à ce type d'avion (« rating »). Cette qualification devra ensuite être complétée en fonction des modifications ultérieurement apportées par le fabriquant de l'aéronef. En outre, pour maintenir une qualification, chaque pilote doit régulièrement passer un examen d'aptitude – en général annuel – en fonction du type d'avion concerné. Les coûts de ces formations sont à la charge du pilote à moins qu'ils ne soient supportés en tout ou en partie par la compagnie qui recourt à ses services (cf. procès-verbaux d'audition de B.W. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_ du 25 février 2013). c) Cela étant, il ressort du dossier que l'activité de la recourante au sein de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA – laquelle n'est propriétaire d'aucun avion – consistait à opérer l'aéronef Beech King Air 350 de la société J. \_\_\_\_\_ SA, que l'assurée a pour ce faire préalablement suivi une formation propre à ce type d'avion à la charge de J. \_\_\_\_\_ SA, et qu'elle a été licenciée pour le 30 juin 2011 du fait de la rupture des relations commerciales entre son employeur et J. \_\_\_\_\_ SA, cette dernière société ayant décidé d'un transfert de responsabilités entre

Y. \_\_\_\_\_ SA et Z. \_\_\_\_\_ Aviation dès le 30 juin 2011. En d'autres termes, il apparaît que la recourante a été licenciée par son ancien employeur parce que celui-ci n'était plus en mesure de lui fournir son outil de travail, à savoir l'avion Beech King Air 350 de J. \_\_\_\_\_ SA. Reste à savoir si l'on pourrait craindre qu'Y. \_\_\_\_\_ SA ne réengage de manière directe ou indirecte son employée. C'est dans ce contexte que les spécificités inhérentes au domaine de l'aéronautique s'avèrent déterminantes. En effet, la recourante a précisé que, titulaire d'une licence de pilote de ligne, elle ne disposait d'aucun autre « rating » que celui obtenu pour le Beech King Air 350. Lors de l'audience du 25 février 2013, il est apparu que l'assurée avait certes initialement disposé d'une qualification sur Dornier 328 avant d'acquérir une qualification sur King Air 200 et 350, mais que tant qu'elle avait travaillé pour le compte d'Y. \_\_\_\_\_ SA, son seul « rating » valable avait été celui requis pour le Beech King Air 350 – étant rappelé sur ce point que pour pouvoir conserver un « rating », chaque pilote doit se plier à des examens d'aptitude effectués en principe annuellement, faute de quoi le « rating » ne peut être maintenu. Cela étant, il y a donc lieu de retenir que lorsque l'assurée a sollicité des prestations de l'assurance-chômage suite à son licenciement, elle ne disposait effectivement que du « rating » propre au Beech King Air 350. Les témoins entendus à l'audience du 25 février 2013 ont indiqué que ces appareils étaient peu nombreux en Suisse et en Europe, respectivement qu'il n'y aurait plus que deux avions de ce genre en Suisse et très peu en Europe (cf. procès-verbal d'audition de B.W. \_\_\_\_\_ du 25 février 2013), voire un seul en Suisse et environ une dizaine en Europe (cf. procès-verbal d'audition d'V. \_\_\_\_\_ du 25 février 2013). Le registre matricule des aéronefs de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC) fait état d'un seul aéronef répondant à la désignation de vente de Super King Air 350, en mains d'une société tessinoise (cf. site internet [www.ofac.admin.ch](http://www.ofac.admin.ch) > Accueil > Aéronefs > Registre matricule des aéronefs > Filtre "Type d'aéronef / Désignation de vente" > King Air, consulté le 1 er mai 2013). S'il apparaît ainsi que les aéronefs de type Beech King Air 350 sont peu nombreux dans un rayon pourtant relativement large, on ne voit de surcroît pas en quoi les propriétaires de ces appareils au Tessin ou en Europe pourraient être subitement enclins à confier l'exploitation de leur avion à une entreprise telle qu'Y. \_\_\_\_\_ SA, sise en région lausannoise. A cela s'ajoute que, selon les déclarations de B.W. \_\_\_\_\_ à l'audience du 25 février 2013, la qualification de l'assurée n'est plus valide, si bien que cette dernière devrait de toute manière refaire son « rating » avant de pouvoir à nouveau opérer un tel aéronef. En tout état de cause, même à supposer qu'Y. \_\_\_\_\_ SA puisse trouver une société souhaitant lui confier la gestion d'un Beech King Air 350 ou de tout autre type d'appareil, il n'en resterait pas moins que pour pouvoir valablement être engagée comme pilote, il faudrait préalablement que la recourante effectue le « rating » idoine à ses frais ou à ceux de l'entreprise, ce qui n'irait pas sans nécessiter un certain délai afin de trouver le financement requis et d'accomplir les formalités obligatoires; or, on peut douter que de telles démarches puissent être faites à l'insu des autorités. Par ailleurs et surtout, toutes ces hypothèses ne reflètent pas la réalité du marché, sur laquelle ni l'assurée ni son époux n'ont d'influence. En effet, selon la tendance actuelle, les compagnies cherchent à engager des pilotes jeunes et disposant déjà d'un « rating » – en cours de validité – sur le type d'avion qu'elles utilisent, ce qui ne correspond manifestement pas au profil de la recourante, quand bien même elle serait engagée par le biais de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA. Au demeurant, on notera que nonobstant le but relativement large de la société Y. \_\_\_\_\_ SA (l'organisation, la planification, la gestion et la commercialisation de transports aériens, ainsi que l'organisation de voyages), cette dernière n'a plus qu'un volume d'affaires très réduit depuis

la rupture du contrat avec J. \_\_\_\_\_ SA et n'opère plus de d'aéronefs mais sous-traite des vols avec équipage complet; dans ces conditions, il paraît d'autant moins vraisemblable qu'Y. \_\_\_\_\_ SA reprenne la recourante à son service. De surcroît, s'il est vrai que l'assurée exerçait également la fonction de planificatrice de vols pour le compte de l'entreprise Y. \_\_\_\_\_ SA, il appert néanmoins qu'elle ne le faisait alors qu'à 30% et que l'activité de cette société depuis la fin des relations avec J. \_\_\_\_\_ SA ne justifie pas d'employer un salarié à un tel poste faute de travail dans ce sens. Par conséquent, sous cet angle, il n'y a pas à redouter un hypothétique réengagement de l'assurée par son ancien employeur. Cela étant, au vu des circonstances particulières du cas d'espèce, il convient d'admettre qu'en l'occurrence, la perte de travail de l'assurée est vérifiable par la Caisse sans difficultés excessives, si bien qu'il n'existe pas de risque que la recourante élude les conditions légales du droit aux prestations. Partant, il y a lieu de retenir que l'assurée ne pouvait pas être considérée comme une personne pouvant influencer considérablement les décisions de l'entreprise de son conjoint, que ce soit lors de son inscription à l'assurance-chômage ou à la date de la décision litigieuse. 4. Il s'ensuit que le recours doit être admis, et la décision entreprise annulée, le dossier étant renvoyé à la caisse intimée afin qu'elle examine si les autres conditions dont dépend le droit à l'indemnité de chômage sont réalisées. 5. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA). La recourante, qui obtient gain de cause avec le concours d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens, qu'il convient de fixer à 2'500 fr. (cf. art. 61 let. g LPGA et art. 55 LPA-VD).

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