

VD_GERICHTE ZQ13.041887 vom 25. Juni 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-06-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ13.041887

FR: VD_GERICHTE ZQ13.041887 du 25 juin 2014

IT: VD_GERICHTE ZQ13.041887 del 25 giugno 2014

Erwägungen

E. 7

février 2013 (pièces 261-262 du dossier de l'intimée), C. _____ a notamment retenu que l'horaire normal de travail contractuel de l'assurée était de huit à vingt heures par semaine, tandis que l'horaire normal de travail à plein temps dans l'entreprise était de 41 heures. Du 1er avril au 31 décembre 2012, le salaire total soumis à cotisations AVS aurait été de 35'429.15 fr. et du 1er au 31 janvier 2013 de 1'234 francs. Lors d'un entretien avec son conseiller ORP le 21 février 2013, l'assurée a expliqué en substance que C. _____ l'avait occupée à environ 100% en 2012 avant de changer son taux d'activité dès janvier 2013.

- 5 - Par décision du 4 avril 2013 (pièces 237-238 du dossier de l'intimée), la caisse a rejeté la demande d'indemnisation déposée par l'assurée le 4 février 2013. En substance, elle a retenu que l'emploi de l'assurée auprès de C. _____, division A, ne lui garantissait ni un certain volume d'occupation, ni un certain revenu. Il s'agissait d'un travail sur appel. Lors de tels emplois, le travailleur ne subissait, en principe, pas de perte de travail, respectivement pas de perte de gain à prendre en considération lorsqu'il n'était pas appelé. Exceptionnellement, une telle perte de gain pouvait être prise en considération « lorsque les appels diminuent après que l'assuré a été appelé de manière plus ou moins constante pendant une période prolongée ». Pour qu'un temps de travail puisse être présumé normal, il faudrait que les fluctuations mensuelles ne dépassent pas 20%, en plus ou en moins, du nombre moyen des heures de travail fournies mensuellement pendant une période d'observation de

E. 12

mai 2006 consid. 1.2 et 1.3, in : SVR 2006 AIV n° 29 p. 99 ; C 281/97 du

E. 17

novembre 1997 consid. 2a, in : DTA 1998 n° 20 p. 98 ; TF 8C_379/2010 du 28 février 2011 consid. 1.2, in : DTA 2011 n° 9 p. 150). 4.3 Comme le retient à juste titre l'intimée, ni la LACI, ni l'OACI n'indiquent à partir de quel moment un rapport de travail sur appel entraîne une négation du droit à l'indemnité de chômage pour absence de perte de travail. De la manière de procéder et du calcul de la marge de fluctuation applicable, il apparaît que l'intimée s'est à ce sujet notamment basée sur les directives du SECO relatives au travail sur appel, même si elle ne les a pas mentionnées dans sa décision sur opposition et uniquement citées brièvement dans sa décision du 4 avril 2013, sans toutefois les paraphraser ou reproduire leur texte exact. Ces directives sont formulées par le SECO dans le Bulletin LACI IC (version en vigueur depuis octobre 2012, disponible sur le site Internet du SECO), qui a remplacé la Circulaire relative à l'indemnité de chômage de 2007, comme suit : « Principe : non prise en considération B95 Dans un contrat de travail sur appel, les parties conviennent que le temps de travail dépend du volume de travail, c'est-à-dire que le

travailleur est occupé au cas par cas sans droit de se voir donner du travail. Aucun temps d'occupation minimum n'étant convenu contractuellement, cette forme du travail sur appel ne garantit au travailleur ni un certain volume d'occupation ni un certain revenu ; il ne subit dès lors, dans les périodes où il n'est pas appelé à travailler, ni perte de travail ni perte de gain au sens de l'art. 11 al. 1 LACI puisqu'il ne peut y avoir perte de travail à prendre en

- 13 - considération que si un temps de travail hebdomadaire normal a été convenu entre l'employeur et le travailleur. Si le contrat stipule que le salarié ne travaille que sur appel de l'employeur et qu'il n'est pas obligé d'accepter les missions proposées, le temps de travail résultant de cet accord spécial doit être considéré comme normal et le travailleur n'a partant pas droit à l'IC pour le temps où il n'est pas appelé à travailler. Dérogation à ce principe B96 La jurisprudence admet une dérogation à ce principe si le temps de travail fourni sur appel avant l'interruption de l'occupation présente un caractère régulier, sans fluctuations marquantes, sur une période assez longue. Pour établir le temps de travail normal, on prendra en principe pour période de référence les douze derniers mois ou toute la durée du rapport de travail s'il a duré moins de douze mois. En dessous de six mois d'occupation, il est impossible de déterminer un temps de travail normal. B97 Pour qu'un temps de travail puisse être présumé normal, il faut que ses fluctuations mensuelles ne dépassent pas 20%, en plus ou en moins, du nombre moyen des heures de travail fournies mensuellement pendant la période d'observation de douze mois ou 10% si cette période est de six mois seulement. Si la période d'observation est inférieure à douze mois mais supérieure à six, le taux plafond des fluctuations admises sera proportionnellement ajusté ; pour une période d'observation de huit mois par exemple, ce plafond est de 13% (20% : 12 x 8). Si les fluctuations dépassent ne serait-ce qu'un seul mois le plafond admis, il ne peut plus être question d'un temps de travail normal et, en conséquence, la perte de travail et la perte de gain ne peuvent pas être prises en considération. [Suivent des renvois à la jurisprudence rendue entre l'ATF 107 V 59 du 23 février 1981 et l'arrêt du TF C 266/06 du 26 juillet 2007.] Rapports de travail conclus en vue de diminuer le dommage B97a Aussi bien lors de l'ouverture d'un premier délai-cadre que d'un délai-cadre consécutif, il convient de déterminer jusqu'à quand, lorsqu'il commence à durer, un rapport de travail sur appel qui avait été accepté initialement pour diminuer le dommage peut être pris en compte sans entraîner une négation du droit pour absence de perte de travail. B97b Ni la LACI, ni l'OACI n'indiquent à partir de quel moment un rapport de travail sur appel entraîne une négation du droit pour absence de perte de travail. Il n'est ainsi pas possible

- 14 - d'établir une durée de référence qui pourrait s'appliquer à tous les cas de ce type. Il faut partir du principe qu'un rapport de travail qui a été accepté pour diminuer le dommage n'entraîne pas systématiquement une suppression du droit aux indemnités. Cependant, plus le rapport de travail sur appel s'inscrit dans la durée, plus il faut partir de l'idée que cette nouvelle situation professionnelle revêt un caractère de normalité pour l'assuré. Parallèlement, plus les rapports de travail vont durer, plus le principe de diminution du dommage perdra de sa pertinence. A titre indicatif, une activité sur appel qui dure depuis plus d'un an peut être qualifiée de normale. Dès lors, les périodes où l'assuré n'est pas appelé n'engendrent pas de perte de travail à prendre en considération. Si un rapport de travail sur appel ne peut plus être considéré comme une diminution du dommage, il y a lieu d'appliquer B95 et ss. → Exemples Premier délai-cadre - Une personne perd son emploi à 100% et accepte dans la foulée un travail sur appel sans s'inscrire immédiatement au chômage. Après sept mois, cette personne s'annonce auprès de l'AC sans pour autant

abandonner cette activité sur appel. Il convient ici d'octroyer le droit aux prestations dans le sens où le travail sur appel a été accepté en vue de diminuer le dommage. - Si cette même personne ne s'inscrit auprès de l'AC qu'après une période de 20 mois sans abandonner son activité sur appel, le droit aux prestations doit lui être nié au motif qu'il n'y a plus de perte de travail, son activité sur appel s'inscrivant dans la normalité. Délai-cadre consécutif - Dès lors qu'une personne accepte une activité sur appel durant son DCI en vue de diminuer le dommage, elle perçoit des versements compensatoires. Si cette personne ne dispose, pour ce délai-cadre consécutif, que de périodes de cotisation issues d'une activité sur appel qu'elle poursuit, le droit aux prestations pour le délai-cadre consécutif doit lui être nié car il n'y a pas de perte de travail. La personne ne peut plus invoquer son devoir de diminuer le dommage dans la mesure où l'activité sur appel s'inscrit dans la normalité. » 4.4 Certes, les directives du SECO n'ont pas force de loi et ne lient ni les administrés ni les tribunaux ; elles ne peuvent sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, elles ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation et de la jurisprudence du Tribunal fédéral (ci-après : TF). Cependant, les directives sont destinées à assurer l'application uniforme

- 15 - des prescriptions légales, voire à codifier la pratique des organes d'exécution et la jurisprudence du TF. Elles ont aussi pour but d'assurer une égalité de traitement des ayants droits. Lorsque les directives se tiennent dans le cadre de l'interprétation licite de la loi supérieure et de la jurisprudence du TF et qu'elles présentent une solution adéquate pour le cas d'espèce, le tribunal des assurances ne s'en écarte pas sans motif valable. Les directives ne dispensent toutefois ni l'administration, ni les tribunaux de se prononcer à la lumière des circonstances du cas d'espèce (cf. ATF 138 V 50 consid. 4.1 ; 133 II 305 consid. 8.1 ; 132 V 121 consid. 4.4, 200 consid. 5.1.2 ; 131 V 42 consid. 2.3 ; 130 V 163 consid. 4.3.1, 229 consid. 2.1 ; 129 V 200 consid. 3.2). 4.5 Le TF a jugé que la période de douze mois fixée au ch. B97 du Bulletin LACI IC du SECO est en principe compatible avec les dispositions légales et réglementaires, ainsi qu'avec la jurisprudence, dès lors qu'elle apparaissait appropriée pour des relations de travail relativement courtes. Dans le cas de rapports de travail s'étendant sur plusieurs années, il a considéré toutefois qu'il convenait de prendre en compte le nombre d'heures de travail annuel et les fluctuations par rapport à la moyenne annuelle (TF 8C_379/2010 cité consid. 2.2.2, in : DTA 2011 n° 9 p. 150 ; TF 8C_417/2013 du 30 décembre 2013 consid. 5.2.2 ; TFA C 9/06 cité consid. 3.3, in : SVR 2006 AIV n° 29 p. 99 ; TFA C 8/06 du 1er février 2007 consid. 4.2). En revanche, le TF ne s'est pas encore prononcé définitivement lorsque le travail sur appel a duré, comme en l'espèce, moins de douze mois. Il en va de même des exemples cités par le SECO au ch. B97b de son Bulletin LACI IC. 5. Dans un premier moyen, la recourante critique le fait que l'intimée qualifie son rapport de travail avec C. _____ de travail sur appel. Contrairement à la définition du travail sur appel dans la circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage, son contrat prévoyait à tout le moins un taux d'occupation minimum. De plus, il avait été convenu en 2012 entre elle et son employeur, certes oralement, que si elle donnait satisfaction, son taux de travail, après le premier mois de formation, serait pratiquement à plein temps et qu'elle pouvait espérer à terme un contrat

- 16 - à durée indéterminée. Tel aurait bien été le cas s'agissant de l'emploi à plein temps puisque de mai à décembre 2012 elle aurait travaillé en moyenne 156 heures par mois. Si elle n'a pu continuer à ce poste dès janvier 2013, c'était au motif que son employeur, procédant à un reclassement, a créé des postes nécessitant du personnel qualifié ; elle n'était

malheureusement pas au bénéfice d'un CFC en [...]. C'est ainsi que la recourante fait également valoir, dans un second moyen, qu'elle avait accepté le nouveau contrat de travail avec C._____ dès janvier 2013 pour diminuer le dommage de l'assurance- chômage. Si elle n'avait pas accepté de signer le nouveau contrat, la caisse aurait dû entrer en matière sur sa demande d'indemnités, toutes les conditions d'octroi de prestations prévues par la loi étant alors clairement remplies. En acceptant le nouveau contrat proposé par C._____ en 2013, la recourante savait, étant donné qu'elle n'avait pas de CFC en [...], que ses heures de travail seraient drastiquement réduites ; elle a alors uniquement tenté de réduire le dommage de l'assurance- chômage par un gain intermédiaire auprès de C._____, le temps qu'elle trouve un nouvel emploi à plein temps. 6. 6.1 Certes, les contrats de travail entre la recourante et C._____ prévoyaient comme heures de travail huit à vingt heures par semaine, tandis que les directives du SECO mentionne qu'aucun temps d'occupation minimum n'est convenu contractuellement, lorsqu'il expose la problématique du travail sur appel (cf. ch. B95 du Bulletin LACI IC). Le fait qu'un temps minimum d'occupation soit convenu, ne s'oppose toutefois pas à la qualification d'un emploi comme travail sur appel, voire à l'application des règles susmentionnées. En effet, le contrat de travail sur appel (ou travail à la demande) est caractérisé par le fait que le travailleur s'oblige à exercer l'activité exigée chaque fois que l'employeur requiert ses services (cf. TF 8C_379/2010 cité consid. 2.3, in : DTA 2011 n° 9 p. 150 ; Jean-Philippe Dunand, in : Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 54 ss ad art. 319 CO ;

- 17 - Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats spéciaux, 4e éd. 2009, n. 3284 ; Philippe Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 13 ad art. 319 CO ; Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 38). Si le nombre d'heures de travail au total est toujours identique, voire a même été fixé d'avance, et que ce sont juste les horaires qui varient selon les exigences ou besoins de l'employeur, on est aussi en présence d'un travail sur appel. Les principes évoqués ci-dessus au consid. 4 sous le titre de travail sur appel ne concernent cependant que les relations de travail où le nombre d'heures de travail rémunérées diverge selon les demandes de l'employeur. C'est ce qui est décisif pour savoir s'il faut appliquer lesdits principes. Le TF a d'ailleurs expliqué vouloir appliquer ces principes aussi au rapport de travail occasionnel ou auxiliaire, où le travailleur n'est, au contraire du travail sur appel, pas obligé d'accepter les missions proposées, mais où le nombre d'heures de travail rémunérées peut aussi varier selon les missions proposées par l'employeur, puis acceptées par le travailleur (cf. TF 8C_379/2010 cité consid. 2.3, in : DTA 2011 n° 9 p. 150 ; TFA C 319/96 du 31 janvier 1997 consid. 4b ; critique : arrêt de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal ACH 79/13 du 20 mars 2014 consid. 5). Qu'un taux d'occupation minimum ou maximum, soit prévu contractuellement n'y change rien ; cela a tout au plus des répercussions pour le calcul du montant des indemnités de chômage, le taux d'occupation minimum garantissant en principe aussi un salaire minimum en fonction de ce taux. La fixation dans le contrat de travail d'un taux minimum d'occupation ne s'oppose donc pas à l'application des principes évoqués aux consid. 4.2, 4.3 et 4.5 au sujet du travail sur appel. En fait, en définissant le nombre d'heures de travail minimales et maximales les parties aux contrats de travail ont suivi, si ce n'est des exigences posées par la loi, du moins des recommandations de la doctrine relatives au travail sur appel (cf. Dunand, op. cit., n. 59 ad art. 319 CO ; Gabriel Aubert, in : Commentaire romand du Code des obligations I, 2e éd. 2012, n. 4 ad art. 324 CO).

- 18 - 6.2 L'intimée a appliqué les principes évoqués aux ch. B95 à B97 du Bulletin LACI IC. Elle a pris en considération la période de travail dès avril 2012 et a retenu que les fluctuations des heures de travail chez C._____ avait été en 2012 trop importantes et ne permettaient donc pas d'admettre un caractère régulier de l'occupation auprès de cette entreprise (cf. ci-dessus let. D). 6.2.1 On pourrait toutefois se demander qu'elle aurait été la situation sous l'angle de l'assurance chômage, si toute l'activité de la recourante chez C._____ dès avril 2012 n'avait pas été acceptée par cette dernière uniquement pour diminuer le dommage dans l'attente de trouver un autre emploi à plein temps. Dans cette mesure, selon les ch. B97a et 97b du Bulletin LACI IC, la caisse n'aurait pas pu s'opposer à sa demande d'indemnisation pour absence de perte de travail, du moins aussi longtemps que son activité sur appel n'avait pas duré plus d'un an, soit au-delà du mois de mars 2013 au moins. Comme déjà exposé ci-dessus au consid. 2, vu le taux d'occupation de la recourante plus ou moins régulier dès mai 2012 qui revenait environ à un plein temps, celle-ci n'a plus entrepris d'autres recherches d'emploi. Elle a travaillé, hormis quelques exceptions, entre 36 et 41 heures par semaine de mai à décembre 2012. Selon les explications de la recourante, c'est ce qui lui avait été annoncé lors de son engagement en 2012. Dès lors, le rapport de travail avec C._____ ne peut être considéré pour la période de mai 2012 à décembre 2012 comme un emploi accepté pour diminuer le dommage dans l'attente de trouver un autre emploi. 6.2.2 Reste à examiner si l'emploi auprès de C._____ dès janvier 2013 doit être considéré comme une activité en vue de diminuer le dommage de l'assurance-chômage. Aux dires de la recourante, suite à un reclassement auquel C._____ a procédé en tenant compte des qualifications de ses employés, cette société lui a proposé fin 2012 un nouveau contrat de travail effectif

- 19 - dès janvier 2013 en lui annonçant que ses heures de travail seraient drastiquement réduites par rapport à 2012. Il lui avait alors été opposé qu'elle ne disposait pas d'un CFC en [...]. La réduction annoncée s'est effectivement réalisée. Malgré les horaires réguliers effectifs de la recourante de 36 à 41 heures par semaine en 2012, C._____ a d'ailleurs retenu dans le nouveau contrat de travail conclu le 4 décembre 2012 un horaire de huit à vingt heures par semaine. A ce titre, on relèvera que le nombre d'heures hebdomadaire finalement effectué auprès de C._____ par la recourante de janvier à avril 2013 se situe à peu près dans cette fourchette (cf. à ce sujet les décomptes d'heures pour 2012 et 2013, pièces 162-200 et 207-222 du dossier de l'intimée). S'il avait été prévu que le taux d'occupation reste similaire en 2013 à celui des mois de mai à décembre 2012, on aurait pu s'attendre à une quelconque modification de ces indications dans le nouveau contrat conclu le 4 décembre 2012. Certes, dans le premier contrat de mars 2012, le temps de travail hebdomadaire devait également se situer entre huit à vingt heures. Toutefois, l'employeur avait alors prévu un temps d'essai d'un mois (avril 2012) ; ce n'est que lorsque la recourante a fait ses preuves que le temps de travail a alors été plus élevé qu'indiqué dans le premier contrat pour la période de mai à décembre 2012. On rappellera que les explications d'un assuré sur le déroulement d'un fait allégué sont au bénéfice d'une présomption de vraisemblance. Lorsque des déclarations successives de l'intéressé sont contradictoires entre elles, il convient toutefois de retenir en principe la première affirmation, qui correspond généralement à celle que l'assuré a faite alors qu'il n'était pas encore conscient des conséquences juridiques qu'elle aurait, les nouvelles explications pouvant être, consciemment ou non, le produit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_788/2012 du 17 juillet 2013 consid. 4). Les explications de l'assurée ne sont pas contradictoires entre elles et elles trouvent en grande partie, notamment en ce qui concerne

le taux d'occupation en 2012 et en 2013 et la conclusion d'un nouveau contrat pour 2013, leur confirmation dans les pièces au dossier. La Cour

- 20 - de céans admet donc leur vraisemblance. L'intimée n'a par ailleurs pas contesté en soit les explications de la recourante. L'intimée s'est ainsi bornée à appliquer les directives du SECO, singulièrement les ch. B95 à B97 du Bulletin LACI IC, sans se demander, s'il y avait une raison de traiter le cas d'espèce d'une manière différente. Dans sa décision sur opposition du 28 août 2013, elle a tout de même reconnu l'existence d'une coupure dès janvier 2013 dans les relations de travail entre la recourante et son employeur, puisqu'elle n'a, contrairement à sa décision originale, plus tenu compte du mois de janvier 2013 pour la période de référence. Par ailleurs, il est à supposer que la jurisprudence du TF en matière de droit du travail n'a pas échappé à C._____. Selon le TF, lorsqu'un contrat de travail sur appel permet une diminution brutale du volume mensuel de travail, il vide de sa substance la protection impérative liée au délai de congé fixé à l'art. 335c CO (ATF 125 III 65). En concluant début décembre 2012 un nouveau contrat pour l'année 2013, les parties à ce contrat ont évité, ou songer à éviter, à enfreindre la loi. Au vu de ce qui précède et notamment des explications de la recourante, la Cour de céans estime qu'en l'espèce, les ch. B95 à 97 du Bulletin LACI IC (cf. également ci-dessus consid. 4.4) ne peuvent servir de base à la demande d'indemnisation déposée par la recourante en février 2013. Dans le cas de la recourante, il s'agit en effet en 2013 du maintien d'une activité partielle en vue de diminuer le dommage de l'assurance- chômage jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi à un taux d'activité plus élevé, la recourante étant intéressée à un emploi à plein temps. Certes, il s'agit du même employeur qu'en 2012. Toutefois, un nouveau contrat a été conclu pour 2013 et l'employeur a, conformément à son annonce à la conclusion de ce contrat, fortement réduit le temps de travail de la recourante dès janvier 2013. Dans cette mesure, il y a une réelle coupure entre le rapport de travail de 2012 et celui de 2013. On ne peut donc admettre une continuité qui permette de procéder comme l'a fait l'intimée. La façon de procéder de l'intimée aurait pour effet de contraindre un assuré, en l'espèce la recourante, de renoncer à un emploi (temporaire) sur appel, avec un manque à gagner ce qui serait à la charge

- 21 - de toute l'assurance-chômage. Cela ne correspondrait pas aux buts de la loi, d'une part, d'éviter le chômage et, d'autre part, de ne soutenir les assurés que dans la mesure du nécessaire. 6.2.3 On soulignera toutefois qu'un rapport de travail en vue de diminuer le dommage ne devra être admis que sous la condition et aussi longtemps que la recourante a effectivement la volonté de trouver un nouvel emploi à plein temps et déploie de sérieux efforts pour la recherche d'un tel emploi. Le dossier ne contient pas d'éléments suffisants à ce sujet ; on peut uniquement déduire de la décision sur opposition du Service de l'emploi du 6 août 2013 que la recourante avait effectué sept recherches d'emploi entre le 4 et le 21 février 2013, ce qui paraît, a priori, suffisant pour cette période. Il appartiendra à l'intimée de procéder (régulièrement) à ce contrôle, tout comme elle devra examiner si les autres conditions de l'art. 8 LACI sont remplies. Dans l'affirmative, elle devra calculer en fonction du salaire perçu par la recourante, le montant des indemnités auxquelles cette dernière aura (encore) droit. 6.2.4 De manière superfétatoire, on retiendra ce qui suit : L'intimée, qui s'est basée sur les ch. B95 à B97 du Bulletin LACI IC, a pris en compte comme période de référence les mois d'avril à décembre 2012. En procédant ainsi, elle a considéré que les mois d'avril et octobre 2012 présentaient des fluctuations en-dehors de la marge appliquée par elle de 15%, les autres mois étant dans cette fourchette. Compte tenu de ces «

dépassements », elle a refusé des prestations à la recourante. D'une part, on ne voit pas de motif justifiant la réduction de la fourchette de 20 à 15% lorsque la période de référence dure moins d'un an, même si c'est ce que prévoit le ch. B97 du Bulletin LACI IC. Pourquoi accepter pour des assurés des fluctuations plus grandes parce que le rapport de travail a duré une année ou plus ? En particulier, la Cour de céans relève qu'il n'existe pas de justifications ressortissant de la législation en vigueur ou de la jurisprudence fédérale en son état actuel,

- 22 - permettant de créer une inégalité de traitement entre les travailleurs dont la durée des rapports de travail a été égale ou supérieure à une année de ceux qui ont travaillé moins de douze mois, en admettant une fourchette de fluctuation plus importante pour les premiers au détriment des seconds. D'autre part, il est douteux d'inclure dans cette appréciation le mois d'avril 2012. En effet, comme exposé de manière vraisemblable par la recourante, ce premier mois devait servir à la former et à la tester. En cas de succès, il était d'emblée prévu d'augmenter son taux d'activité pour les mois suivants. Le mois d'avril 2012 n'est donc pas représentatif de la période d'occupation en 2012. Au sujet du mois d'octobre 2012, qui est le seul autre mois pendant lequel la marge admise par l'intimée a été dépassée, on relèvera qu'il présente, sur cinq semaines (la dernière semaine incluant quelques jours de novembre), des durées de travail de 46.50, 45.75, 40.00, 49.00 et 39.77 heures par semaine (pièces 187-191 du dossier de l'intimée) ou 189.520 heures pour tout le mois (cf. fiche de salaire 10/2012, pièce 257 du dossier de l'intimée). Selon l'art. 9 al. 1 let. a LTr (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail ; RS 822.11) applicable notamment, comme en l'espèce, pour le personnel de vente des grandes entreprises [...], la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures. Il paraît donc aussi douteux de tenir compte des heures de travail effectuées au-delà de ce qui est admis par la loi (soit en l'espèce 6.25 heures). En appliquant un taux de fluctuation de 20% sur la période de mai à décembre 2012 et en écartant les heures au-delà de ce qu'admet la LTr, on constatera qu'il n'y a aucun dépassement de la marge (moyenne mensuelle de 156 heures sur ladite période avec, au taux de 20%, un seuil maximum admis de 187.2 heures et minimum de 124.8 heures). Sur cette base, l'intimée est également tenue de reconnaître en 2013 une perte d'emploi et de travail au sens de l'art. 8 al. 1 let. a et b LACI.

- 23 - 7. Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre le recours, d'annuler la décision attaquée et de renvoyer la cause à la caisse pour nouvelle décision dans le sens des considérants (notamment consid. 3, 6.2.2 et 6.2.3). 8. La procédure étant gratuite, il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. a LPGA). Ayant obtenu gain de cause avec l'assistance d'un mandataire professionnel, la recourante a droit à des dépens qu'il convient de fixer à 1'400 francs, TVA incluse, eu égard à l'importance et à la complexité du litige et aux efforts déployés, mais indépendamment de la valeur litigieuse. Les dépens consistent en une participation aux honoraires et débours indispensables de la recourante représentée pour la procédure judiciaire par un avocat (cf. art. 61 let. g LPGA, 55 LPA-VD et 7 TFJAS (Tarif des frais judiciaires et des dépens en matière de droit des assurances sociales ; RSV 173.36.5.2).