

## VD\_GERICHTE ZQ15.033959 vom 6. März 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-03-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZQ15.033959](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ15.033959)

FR: VD\_GERICHTE ZQ15.033959 du 6 mars 2018

IT: VD\_GERICHTE ZQ15.033959 del 6 marzo 2018

### Erwägungen

#### E. 20

janvier 2012, l'assurée ne totalisait pas 12 mois de cotisation au 23 février 2013 mais 11,49 mois. Avec sa réponse la Caisse a notamment produit une attestation de l'employeur du 6 août 2013 portant le timbre de la société I. \_\_\_\_\_ Services SA, indiquant que l'assurée était soumise à la CCNT, que les rapports de travail débutés le 7 [sic] octobre 2011 avaient été résiliés oralement par l'employeur le 18 janvier 2012 pour le 25 janvier 2012, le délai de résiliation étant de 7 jours, et que l'intéressée avait été empêchée de travailler pour cause de maladie dès le 20 janvier 2012.

- 6 - Les 25 février puis 12 mars 2014, l'intimée a encore fourni des précisions quant à la méthode de calcul utilisée pour déterminer la période de cotisation de la recourante, dont le tableau suivant : "Du 03.12.10- 1 jour ouvrable \* 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 04.12.10 : mois (l'assurée n'a pas travaillé le samedi 4.12.10) Du 14.12.10- du 14 au 17 + du 20 au 23 = 8 jours 23.12.10 : ouvrables \* 1.4 = 11.2 jours / 30 = 0.373 mois Du 03.01.11- du 3 au 7 + du 10 au 14 + du 17 au 21 + du 03.03.11 : 24 au 28 + le 31 = 21 jours ouvrables \* 1.4 = 29.4 jours + 1 mois = 30 jours (février) + du 1 au 3 mars = 3 jours ouvrables \* 1.4 = 4.2 jours soit 1 mois et 33.6 (29.4+4.2) jours / 30 = 1.12 mois soit 2.12 mois Du 28.03.11- 3 jours ouvrables \* 1.4 = 4.2 jours / 30 = 0.140 mois Du 11.04.11- 5 jours ouvrables \* 1.4 = 7 jours / 30 = 0.233 15.04.11 : mois Du 02.05.11- 1 jour ouvrable \* 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 02.05.11 : mois Du 17.05.11- du 17 au 20 + du 23 au 25 = 7 jours 25.05.11 : ouvrables \* 1.4 = 9.8 jours / 30 = 0.327 mois Du 31.05.11- 2 jours ouvrables \* 1.4 = 2.8 jours / 30 = 0.094 mois (0.047\*2 car sur 2 mois) Du 06.06.11- 5 jours ouvrables \* 1.4 = 7 jours / 30 = 0.233 10.06.11 : mois Du 13.06.11- du 13 au 17 + du 20 au 21 = 7 jours 21.06.11 : ouvrables \* 1.4 = 9.8 jours / 30 = 0.327 mois Du 24.06.11- 1 jour ouvrable \* 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 24.06.11 : mois Du 27.06.11- 2 jours ouvrables \* 1.4 = 2.8 jours / 30 = 0.093 mois Du 07.07.11- du 7 au 8 + du 11 au 15 + du 18 au 22 + du 26.09.11 : 25 au 29 juillet = 17 jours ouvrables + 1 mois = 30 jours (août) + Du 1 au 2 + du 5 au 9 + du 12 au 16 + du 19 au 23 + le 26 septembre = 18 jours ouvrables

- 7 - Soit 1 mois + 35 jours ouvrables (17 + 18) \* 1.4 = 49 jours / 30 = 1.633 Soit 2.633 mois Du 03.10.11- du 3 au 7 + du 10 au 14 + du 17 au 21 + du 20.01.12 : 24 au 28 + le 31 octobre = 21 jours ouvrables + 2 mois (novembre et décembre 2011) = 60 jours + Du 2 au 6 + du 9 au 13 + du 19 au 20 = 15 jours ouvrables Soit 2 mois + 36 jours ouvrables (21+15) \* 1.4 = 50.4 jours / 30 = 1.68 mois Soit 3.680 mois Nous arrivons à un total de 10 mois et 11.82 jours en additionnant les résultats obtenus : 0.047 + 0.373 + 2.120 + 0.140 + 0.233 + 0.047 + 0.327 + 0.094 + 0.233 + 0.327 + 0.047 + 0.093 + 2.633 [+] 3.680 = 10.394 mois soit 10 mois + 0.394 \* 30 = 11.82 jours" Statuant le 3 juin 2014 (CASSO ACH 68/13 – 110/2014), la juridiction cantonale a rejeté le recours de l'assurée. Elle a retenu, d'une part, qu'après le congé reçu le 18 janvier 2012, le délai de résiliation – de 7 jours, s'agissant d'un

contrat de durée indéterminée – avait commencé à courir le 19 janvier 2012 avant d'être suspendu durant 30 jours, compte tenu de l'incapacité de travail de l'intéressée (alors dans sa première année de service), soit jusqu'au 18 février 2012, pour finalement échoir six jours plus tard, le 24 février 2012 (consid. 3b/aa). Elle a calculé, d'autre part, que la recourante avait cotisé durant 11 mois et 17,4 jours au cours du délai-cadre de cotisation, ce qui était insuffisant au regard de la loi (consid. 3b/bb). Saisi d'un recours de l'assurée, le Tribunal fédéral l'a partiellement admis le 3 juillet 2015, annulant l'arrêt du 3 juin 2014 et renvoyant la cause à la Cour de céans pour nouvelle décision (TF 8C\_645/2014). Il a relevé que le calcul de la juridiction cantonale relativement à la période d'activité soumise à cotisation proprement dite n'était pas contesté mais qu'en revanche, s'agissant du maintien des rapports de travail au-delà du 24 février 2012 tel qu'allégué par l'assurée, l'arrêt attaqué ne se prononçait pas sur les décomptes de salaire produits pour les périodes de février à mai 2012 – qui contenaient la mention

- 8 - « Votre engagement dure depuis le 07.10.2011 » et faisaient état d'un « crédit vacances » de 2'929 fr. 95. Aussi n'était-il pas possible de retenir, à ce stade, que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur le 18 janvier 2012 (consid. 3.3). C. Reprenant l'instruction de l'affaire, la Cour de céans a ordonné la production du dossier de l'assureur perte de gain F.\_\_\_\_\_, qui comportait notamment les pièces suivantes : - un formulaire d'annonce de maladie adressé le 25 janvier 2012 à F.\_\_\_\_\_ par I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA, indiquant que l'assurée se trouvait en incapacité de travail complète depuis le 20 janvier 2012 et désignant O.\_\_\_\_\_ en tant que personne de contact ; - un courrier adressé par I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA le

## **E. 25**

décembre 2011) – pour arriver finalement à 2'929 fr. 95 dans un décompte du 2 février 2012 (semaines des 9 au 15 janvier 2012 et 16 au 22 janvier 2012) et ne plus évoluer par la suite. Aussi, le fait que le solde de vacances soit demeuré inchangé depuis le mois de février 2012 plaide dans le sens d'une interruption correspondante des rapports de travail, les vacances étant accordées pro rata temporis (cf. art. 3 du contrat-cadre de travail d'I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA, art. 17 al. 2 CCNT et art. 329a al. 3 CO). Au surplus, on relèvera que le paiement de cette somme intervenu le 2 octobre 2012 selon le "décompte de salaire" de septembre 2012 n'est pas davantage révélateur d'une quelconque poursuite des rapports de travail puisqu'il s'agit d'un simple mouvement comptable.

- 20 - D'autre part, la mention d'un engagement remontant au 7 octobre 2011 sur les "décomptes de salaire" établis par l'employeur pour le versement des indemnités journalières en cas de maladie revêt une nature purement formelle et ne permet pas, à elle seule, de conclure à des rapports de travail ininterrompus. On peut en outre s'interroger sur l'exactitude de cette mention puisque, si la recourante a certes travaillé dès le 7 octobre 2011 durant trois semaines pour la société Y.\_\_\_\_\_ (cf. contrat de mission du 7 octobre 2011 et décompte de salaire du 26 octobre 2011), il n'en demeure pas moins que sa dernière mission s'est déroulée à la Fondation B.\_\_\_\_\_ du 3 octobre 2011 jusqu'à son arrêt de travail en janvier 2012. bbb) S'agissant des indemnités journalières versées à la recourante du fait de son incapacité de travail, on notera que le contrat-cadre de travail d'I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA prévoit le paiement de telles indemnités durant 120 jours lorsque l'emploi a duré de quatre à six mois sans interruption, mais réserve les dispositions dérogatoires de conventions collectives de travail déclarées obligatoires (ch. III art. 8a), telle la CCNT (cf. arrêté du Conseil fédéral du 11 décembre 2009 étendant le champ

d'application de la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, FF 2009 8019, applicable à l'époque des faits litigieux [équivalant actuellement à l'arrêté du Conseil fédéral du 12 décembre 2016 étendant le champ d'application de la convention nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, FF 2016 8593]). Or, selon l'art. 23 al. 1 CCNT, l'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture de 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours, et cela même si les rapports de travail se terminent avant la fin de la maladie. Il apparaît ainsi que le courrier d'I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA du 25 avril 2012 mettant fin aux prestations au 19 mai 2012 – comme la mention, sur le compte salaire de l'année 2012, d'une date de sortie au 19 mai 2012 – correspond en réalité aux 120 indemnités prévues par le contrat-cadre de travail (11 indemnités en janvier 2012 + 29 indemnités en février 2012 + 31 indemnités en mars 2012 + 30 indemnités en avril 2012 + 19 indemnités en mai 2012 = 120 indemnités)

- 21 - et que les indemnités restantes dues en vertu de la CCNT ont ensuite continué à être versées directement par F. \_\_\_\_\_ jusqu'à l'entière capacité de travail reconnue par le Dr H. \_\_\_\_\_ en novembre 2012 (cf. également courrier de F. \_\_\_\_\_ du 28 janvier 2016). Cela étant, force est d'admettre que la référence à un licenciement au 19 mai 2012, que seuls certains documents établis par F. \_\_\_\_\_ mentionnent et que le Dr H. \_\_\_\_\_ a ensuite reprise dans son rapport d'expertise (cf. let. C supra), ne saurait être considérée comme la date effective du licenciement de l'assurée mais résulte à l'évidence d'une erreur de la part de l'assureur perte de gain, qui a manifestement fait l'amalgame entre la fin des indemnités journalières (selon le contrat-cadre de travail mais pas selon la CCNT) et la résiliation des rapports de travail, alors même qu'il s'agit là de deux événements distincts et que les prestations restent dues conformément à l'art. 23 al. 1 CCNT lorsque la maladie perdure après la fin de l'engagement. ccc) L'examen des témoignages récoltés en procédure judiciaire ne permet pas davantage d'abonder dans le sens de la recourante. Ainsi, U. \_\_\_\_\_ a exposé lors de son audition le 12 janvier 2016 que les congés étaient donnés soit par oral, soit par écrit et qu'il n'avait pas trouvé de trace d'une résiliation écrite adressée à l'assurée, étant précisé que les documents n'étaient jamais scannés. Dans la mesure cependant où les attestations de l'employeur des 6 décembre 2012 et 6 août 2013 font toutes deux état d'une résiliation orale, l'absence de trace écrite ne suffit donc pas à remettre en cause le principe même du licenciement. Si le témoin U. \_\_\_\_\_ a en outre évoqué une fin de mission liée à l'état de santé de l'intéressée, cette dernière va néanmoins trop loin lorsqu'elle en déduit qu'un éventuel congé n'aurait pu être donné que le 20 janvier 2012, soit au début de son incapacité de travail. C'est en effet oublier qu'elle a présenté des problèmes de santé dès la fin de l'année 2011 ou dès le début du mois de janvier 2012 voire en janvier 2012 selon les versions, problèmes qui ont abouti à une incapacité de travail totale dès le 20 janvier 2012 (cf. rapports des médecins de l'Hôpital C. \_\_\_\_\_

- 22 - des 23 avril [p. 1] et 2 mai 2012 [p. 1] ; cf. rapport du Dr M. \_\_\_\_\_ du 5 juillet 2012 ; cf. rapport de la Dresse L. \_\_\_\_\_ du 17 juillet 2012 ; cf. rapport d'expertise du Dr H. \_\_\_\_\_ du 19 novembre 2012 p. 8) ; il ne sera en revanche pas tenu compte de l'avis isolé du Dr Q. \_\_\_\_\_ du 28 août 2012 (p. 1) mentionnant un accident le 20 janvier 2012. Cela étant, il faut admettre que les troubles en question ne sont pas survenus subitement le jour même du début de l'incapacité de travail mais qu'ils étaient antérieurs. Rien dans le témoignage d'U. \_\_\_\_\_ ne vient donc contredire la thèse d'une résiliation orale le 18 janvier 2012. Dans le prolongement de ce témoignage, O. \_\_\_\_\_ a indiqué le 22 juin

2016 que les conseillers d'I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA signifiaient oralement les licenciements jusqu'à 7 jours de délai de congé – comme dans le cas d'un contrat de durée indéterminée analogue à celui de la recourante. Le témoin O. \_\_\_\_\_, dont la signature figure au pied de l'attestation de l'employeur du 6 décembre 2012, a par ailleurs expliqué qu'elle ne s'occupait que de l'administratif et qu'elle n'était pas conseillère ; pour preuve, on notera que ce sont ses coordonnées qui ont été fournies à F. \_\_\_\_\_ en qualité de « personne de contact » dans le formulaire d'annonce du 25 janvier 2012. Si elle a donc été en mesure de fournir des indications d'ordre administratif sur le formulaire du 6 décembre 2012, on comprend en revanche qu'elle n'ait pu communiquer davantage de renseignements quant aux circonstances du licenciement de l'assurée, qu'elle n'a toutefois à aucun moment démenti. En ce qui concerne le questionnaire complété le 22 mars 2017 par X. \_\_\_\_\_, on notera préalablement que la violation du droit d'être entendu alléguée le 21 mars 2017 par la recourante n'a pas lieu d'être : les parties ont en effet pu s'exprimer sur les questions à soumettre au témoin et la juge instructeur a dûment expliqué, le 22 mars 2017, les raisons pour lesquelles elle n'entendait pas suivre la formulation proposée par l'assurée, laquelle n'a ensuite plus soulevé de grief à cet égard. Cela précisé, il appert que X. \_\_\_\_\_ a confirmé les attributions strictement administratives d'O. \_\_\_\_\_ en qualité de « Responsables RH » et a expliqué qu'elle avait de son côté occupé la fonction de « Responsable

- 23 - Secteur Hôtelier et Médical » au sein d'I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA. Si on comprend ainsi que son nom (à l'époque P. \_\_\_\_\_) ait pu figurer au pied des contrats de mission au dossier en sa qualité de responsable de secteur, force est de constater en revanche que, selon la répartition des tâches exposée par le témoin O. \_\_\_\_\_ et non contestée par les parties, il ne lui incombait pas de communiquer les licenciements puisqu'elle n'était pas conseillère – contrairement à ce que tente de faire accroire la recourante (cf. déterminations du 5 mai 2017 p. 2). Le témoin X. \_\_\_\_\_ a pour le surplus indiqué qu'elle n'avait pas été tenue personnellement informée du dossier de la recourante mais qu'aux dires de cette dernière, le licenciement avait été signifié par O. \_\_\_\_\_, à une date et sous une forme inconnues. Il apparaît ainsi que les seuls renseignements fournis par le témoin au sujet de la question ici litigieuse lui ont été communiqués par la recourante, si bien qu'ils sont sujets à caution. Tout au plus faut-il constater qu'en indiquant à X. \_\_\_\_\_ avoir été licenciée par O. \_\_\_\_\_, l'assurée a admis le principe du licenciement. Pour le surplus, on peut souligner une fois encore l'attitude contradictoire de la recourante, dont les propos tels que rapportés par X. \_\_\_\_\_ tranchent singulièrement avec l'argumentation défendue jusqu'alors – à savoir l'absence de résiliation du contrat de travail, voire une résiliation au 19 mai 2012, sans mention d'une quelconque intervention de la part d'O. \_\_\_\_\_. ddd) Enfin, la recourante s'est prévaluée des délais de résiliation mentionnés à l'art. 335c al. 1 CO (un mois pendant la première année de service, deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, trois mois ultérieurement) pour soutenir que, vu l'incapacité de travail reconnue depuis le 20 janvier 2012, toute résiliation survenue à cette même date aurait été nulle (cf. déterminations du 5 mai 2017 p. 2 s.). C'est toutefois oublier que l'assurée était liée à I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA par le biais d'un contrat-cadre et de contrats de mission successifs régis par l'art. 19 LSE, qui prévoit des délais de résiliations de durée inférieure (cf. consid. 4b/aa supra). Or, ce régime

- 24 - prévaut sur le régime ordinaire du Code des obligations (cf. TF 4A\_428/2016 du 15 février 2017 consid. 1.1.2). eee) A la lumière de ce qui précède, la Cour ne décèle ainsi

aucune raison de s'écarter des attestations de l'employeur des 6 décembre 2012 et 6 août 2013 faisant état d'un congé donné oralement le 18 janvier 2012 par l'employeur I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA. cc) Cela étant, la juridiction de céans ne peut que s'en tenir à l'appréciation émise dans son précédent arrêt (cf. CASSO ACH 68/13 – 110/2014 précité consid. 3b/aa). S'agissant en particulier du délai de congé, qui diverge entre l'attestation du 6 décembre 2012 (2 jours) et celle du 6 août 2013 (7 jours), il y a lieu de rappeler que le contrat de mission du 3 octobre 2011 auprès de la Fondation B. \_\_\_\_\_ a duré plus de trois mois et que, s'agissant d'un contrat de durée indéterminée, le délai de congé était donc de 7 jours (cf. ch. IV du contrat-cadre de travail de l'entreprise I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA, dont la teneur est reprise dans le contrat de mission). On notera de surcroît que pour le calcul d'un délai de congé fixé en jours, le jour de la réception du congé par la partie à laquelle il est signifié n'est pas compté (cf. Directives et commentaires relatifs à la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services [LSE] et à ses ordonnances d'application [OSE et OEmol-LSE], du SECO, p. 96, let. J ad art. 19 LSE ; cf. Pierre Matile/José Zilla/Dan Streit, Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services [art. 12-39 LSE], Genève/Zurich/Bâle 2010, p. 114). En l'occurrence, attendu que la recourante a reçu son congé le 18 janvier 2012 par oral, il s'ensuit que le délai idoine a commencé à courir dès le 19 janvier 2012. Dans la mesure où l'intéressée s'est toutefois trouvée en incapacité de travail dès le 20 janvier 2012, il faut encore examiner l'affaire à l'aune de l'art. 336c al. 1 let. b CO. A cet égard, il y a lieu de relever que la protection contre le congé en temps inopportun telle - 25 - qu'instaurée par cette disposition s'applique également en cas de travail temporaire au sens de l'art. 27 al. 2 OSE (ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.111), comme en l'espèce. Dans ce contexte, il convient de préciser qu'en cas de travail temporaire, le bailleur de services ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec son employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services au travers de laquelle le travailleur sera appelé à fournir des prestations successives pour diverses entreprises (les entreprises clientes du bailleur de services). Si le travailleur accepte la mission offerte, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement. Avec la fin de la mission, les rapports entre les parties reviennent au statu quo ante ; le contrat-cadre reste valable mais ne sortira ses effets que lorsqu'une nouvelle mission sera convenue (cf. TF 4C.356/2004 précité consid. 2.3 et les références citées ; cf. Matile/Zilla/Streit, op. cit., p. 11 et 85). Il en résulte que, quand bien même l'assurée a effectué des missions pour I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA depuis le mois de mars 2010 (cf. formulaire de demande d'indemnité du 6 décembre 2012 ; cf. compte de salaire 2010), la protection instaurée par l'art. 336c al. 1 let. b CO ne peut s'entendre que par rapport à la mission débutée le 3 octobre 2011. Partant, il faut admettre que la recourante se trouvait dans sa première année de service à la survenance de l'incapacité de travail le 20 janvier 2012 et que, par conséquent, son délai de congé a couru un jour le 19 janvier 2012 avant d'être suspendu durant 30 jours (cf. art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO), soit jusqu'au 18 février 2012, puis qu'il a recommencé à courir dès lors, soit durant 6 jours, jusqu'au 24 février 2012, terme du contrat de travail de l'intéressée. dd) Quant à la période de cotisation de la recourante, la Cour ne peut là encore que reprendre les considérations émises dans son précédent arrêt (cf. CASSO ACH 68/13 – 110/2014 précité consid. 3b/bb), que la recourante n'a pas critiquées devant la Haute Cour (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 3.3.1) pas plus que dans le cadre de la présente procédure.

- 26 - Il convient ici de se référer à l'art. 11 OACI. Selon cette disposition, compte comme mois de cotisation chaque mois civil entier durant lequel l'assuré est soumis à cotisation dans le cadre d'un rapport de travail (al. 1). Les périodes de cotisation qui n'atteignent pas un mois civil entier sont additionnées ; 30 jours sont alors réputés constituer un mois de cotisation (al. 2). Sont déterminants les jours ouvrables de la période concernée, indépendamment de l'exercice effectif d'une activité lucrative ces jours-là (cf. TFA C 267/02 du 19 mai 2003 consid. 3.2 in fine). Seuls sont considérés comme jours ouvrables les jours du lundi au vendredi ; quant aux jours de travail tombant sur un samedi ou un dimanche, ils sont réputés jours ouvrables jusqu'au maximum de 5 jours par semaine (cf. ch. B 150 Bulletin LACI IC d'octobre 2012, ayant remplacé le ch. B 150 de l'ancienne Circulaire IC ; cf. également TF C 222/06 du 5 mars 2007 consid. 4.1). Pour la conversion d'une journée de travail – soit pour convertir les jours ouvrables en jours civils (cf. TFA C 267/02 précité, loc. cit.) – on utilise le facteur 1,4 (7 jours civils : 5 jours ouvrables = 1,4 [cf. ATF 122 V 249 consid. 2c et 122 V 256 consid. 5a]). La manière dont l'assuré a été occupé – régulièrement ou irrégulièrement, à l'heure ou à la journée, à temps partiel ou à plein temps pendant un rapport de travail (p. ex. contrat de travail sur appel, contrat d'intérim ou contrat de location de services auprès de la même agence) – n'importe pas. Les périodes pendant lesquelles l'assuré a été empêché d'accepter un emploi par exemple pour cause de maladie ou d'accidents comptent également comme période de cotisation (cf. ch. B 149 et 164 Bulletin LACI IC d'octobre 2012, ayant remplacé les ch. B 149 et 164 de l'ancienne Circulaire IC ; cf. également art. 13 al. 2 let. c LACI et consid. 3b supra). En l'espèce, il résulte des tableaux versés au dossier (cf. tableau intégré à la décision du 4 janvier 2013 et tableau produit le 12 mars 2014) que la Caisse n'a pas tenu compte de la journée du 4 décembre 2010 au motif qu'il s'agissait d'un samedi durant lequel l'assurée n'avait pas travaillé (cf. tableau de l'intimée du 12 mars 2014). Outre que l'on peine à voir sur quels éléments du dossier l'intimée s'est fondée pour retenir que la recourante n'avait pas travaillé le samedi 4 décembre 2010, il apparaît de surcroît qu'en vertu des règles énoncées

- 27 - plus haut, les jours ouvrables – y compris les samedi et dimanche jusqu'à concurrence de 5 jours par semaine – doivent être pris en considération indépendamment de l'exercice effectif d'une activité lucrative ces jours-là ; il faut donc retenir, pour la période du 3 au 4 décembre 2010, 2 jours ouvrables équivalant à 0.093 mois de cotisation ( $2 \times 1,4 : 30 = 0.093$ ). L'intimée ne peut par ailleurs être suivie en tant qu'elle se fonde en dernier lieu sur une période d'activité allant du 3 octobre 2011 au 20 janvier 2012 (soit 3,680 mois de cotisation), alors même que le terme du contrat de travail de l'assurée doit être fixé au 24 février 2012 (cf. consid. 4b/bb et cc supra). Il convient ainsi de tenir compte d'une période d'activité courant du 3 octobre 2011 au 24 février 2012 et correspondant en tout à 4,820 mois de cotisation (soit 0,98 mois de cotisation en octobre 2011 [ $21 \text{ jours ouvrables} \times 1,4 : 30 = 0,98$ ] + 1 mois de cotisation en novembre 2011 + 1 mois de cotisation en décembre 2011 + 1 mois de cotisation en janvier 2012 + 0,84 mois de cotisation en février 2012 [ $18 \text{ jours ouvrables} \times 1,4 : 30 = 0,84$ ] = 4,820 mois de cotisation). Pour le surplus, les autres périodes de cotisation arrêtées par la Caisse (cf. tableaux précités des 4 janvier 2013 et 12 mars 2014) s'avèrent correctes et peuvent donc être confirmées. Il en découle que la recourante a cotisé durant 11 mois et 17,4 jours au cours du délai-cadre de cotisation, ce qui est insuffisant au regard de la loi. 5. a) Il suit de là que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision entreprise confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (cf. art. 61 al. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante

n'obtenant pas gain de cause (cf. art. 61 al. g LPGA ; cf. art. 55 al. 1 LPA-VD).

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