

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 6 mars 2018

---

Composition : Mme RÖTHENBACHER, présidente  
MM. Neu et Métral, juges  
Greffière : Mme Mestre Carvalho

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**Z.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Me Jean-Michel Duc, avocat à Lausanne,

et

**CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 336c CO ; art. 9 et 13 LACI ; art. 11 OACI.**

**E n f a i t :**

**A.** Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée) s'est annoncée en tant que demandeuse d'emploi le 3 décembre 2012 et a sollicité l'indemnité de chômage dès le 1<sup>er</sup> décembre 2012. Aux termes du formulaire idoine rempli le 6 décembre 2012, elle a indiqué avoir travaillé pour l'entreprise de placement E.\_\_\_\_\_ SA (anciennement I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA) du 12 mars 2010 jusqu'au 20 janvier 2012, cette date correspondant au dernier jour de travail effectué. Sous la rubrique « *Résiliation du rapport de travail* » (ch. 18), elle n'a pas répondu à la question « *qui a résilié* » ni indiqué la date à laquelle la résiliation avait été signifiée ; elle a en revanche précisé que la résiliation était intervenue oralement pour le 20 janvier 2012. Sous la rubrique « *Motif de la résiliation ?* » (ch. 20), elle a mentionné ce qui suit : « *Pas de résiliation. Arrêt du travail suite à maladie* ». A la question de savoir si, lors de la résiliation ou pendant le délai de résiliation, elle avait été empêchée de travailler en raison de maladie (ch. 23), l'assurée a répondu par l'affirmative en ajoutant que tel avait été le cas dès le 20 janvier 2012 mais sans toutefois préciser le terme de cette période de maladie.

Toujours le 6 décembre 2012 a été remplie une attestation munie du timbre d'I.\_\_\_\_\_ Ressources humaines SA et signée par « [...]O.\_\_\_\_\_ », indiquant que l'assurée avait travaillé du 3 octobre 2011 au 20 janvier 2012, qu'elle était soumise à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT) et que le contrat de travail avait été résilié oralement le 18 janvier 2012 pour le 20 janvier 2012, date du dernier jour de travail effectué.

Dans le cadre de l'instruction de la demande, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : la Caisse ou la CCH) a notamment réceptionné les documents suivants :

- un « *contrat-cadre de travail pour collaborateurs temporaires (CT) de l'entreprise I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA* », dont il résulte

que pour des missions à durée indéterminée, l'emploi peut être résilié avec un délai de préavis de deux jours ouvrables pendant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu et avec un délai de préavis de sept jours (fin d'une semaine pour la fin de la semaine suivante) du quatrième au sixième mois dans l'emploi ininterrompu (ch. IV) ;

- divers contrats de mission conclus entre l'assurée et I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA (sous la signature de P. \_\_\_\_\_), mentionnant notamment que « *Pour les contrats dits "Durée prévue de la mission: max. 3 mois", en l'absence de licenciement ou de démission, le contrat prend fin lorsque la mission touche à son terme, au plus tard, toutefois, trois mois après le début de la mission. [...] Au cas où, contrairement à l'intention première, la mission serait prolongée au-delà de la durée maximale, il sera établi, au moment où la prolongation est portée à la connaissance des contractants, un nouveau contrat de mission à durée indéterminée* » et comportant par ailleurs l'indication des délais de résiliation tels que prévus par le chiffre IV du contrat-cadre, le dernier contrat (daté du 3 octobre 2011 ou du 21 décembre 2012 selon les versions) portant plus précisément sur une mission de trois mois maximum en qualité d'aide de cuisine auprès de la Fondation B. \_\_\_\_\_ à compter du 3 octobre 2011 ;

- les comptes de salaire d'I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA concernant l'assurée, pour les années 2010 (date d'entrée en 12 mars 2010), 2011 et 2012 (date de sortie au 19 mai 2012) ;

- les décomptes de salaire pour les mois de janvier à décembre 2011, ainsi que ceux relatifs aux mois de janvier à mai 2012 et septembre 2012 faisant en particulier mention d'un solde de crédit vacances de 2'929 fr. 95 avec l'indication suivante : « *Votre engagement dure depuis le 07.10.2011* » ;

- un courrier du 27 novembre 2012 émanant de F. \_\_\_\_\_ [...] SA (ci-après : F. \_\_\_\_\_), assureur perte de gain, informant l'assurée qu'il était mis un terme aux prestations financières dès le 30 novembre 2012,

compte tenu d'une capacité de travail entière selon l'expertise réalisée par le Dr H.\_\_\_\_\_ (spécialiste en chirurgie orthopédique et traumatologie de l'appareil locomoteur) ;

- les décomptes d'indemnités journalières versées par F.\_\_\_\_\_ du 20 mai 2012 au 30 novembre 2012.

Par décision du 4 janvier 2013, la Caisse a refusé de donner suite à la demande d'indemnisation présentée par l'assurée, considérant que les conditions relatives à la période de cotisation n'étaient pas réalisées dès lors que l'intéressée ne justifiait que de 10 mois et 11,82 jours d'activité durant le délai-cadre de cotisation allant du 3 décembre 2010 au 2 décembre 2012, selon le tableau suivant :

I._____	Du 03.12.10 - au 04.12.10	0.047 mois
	Du 14.12.10 - au 23.12.10	0.373 mois
	Du 03.01.11 - au 03.03.11	2.12 mois
	Du 28.03.11 - au 30.03.11	0.140 mois
	Du 11.04.11 - au 15.04.11	0.233 mois
	Du 02.05.11 - au 02.05.11	0.047 mois
	Du 17.05.11 - au 25.05.11	0.327 mois
	Du 31.05.11 - au 02.06.11	0.094 mois
	Du 06.06.11 - au 10.06.11	0.233 mois
	Du 13.06.11 - au 21.06.11	0.327 mois
	Du 24.06.11 - au 24.06.11	0.047 mois
	Du 27.06.11 - au 28.06.11	0.093 mois
	Du 07.07.11 - au 26.09.11	2.633 mois
	Du 03.10.11 - au 20.01.12	3.680 mois

Le 13 janvier 2013, l'assurée s'est opposée à cette décision, faisant essentiellement valoir qu'elle s'était trouvée en incapacité de travail du 20 janvier au 1<sup>er</sup> décembre 2012 et que ces 320 jours d'incapacité devaient être pris en compte. Elle a notamment produit un certificat médical du 21 décembre 2012, aux termes duquel le Dr S.\_\_\_\_\_, médecin généraliste, exposait qu'à la suite de la période d'incapacité débutée le 20 janvier précédent, le travail avait pu être repris à 100% à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

Par décision du 16 avril 2013, la Caisse a rejeté cette opposition. Elle a relevé que pendant le délai-cadre de cotisation, l'assurée

avait effectué des missions temporaires équivalant à 10 mois et 11,82 jours de cotisation, soit une durée insuffisante pour permettre l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation. En outre, la période d'incapacité de travail courant du 20 janvier 2012 au 30 novembre 2012 ne pouvait pas compter comme période de cotisation dans la mesure où l'intéressée n'était pas partie à un rapport de travail à ce moment-là, son contrat de durée déterminée ayant pris fin le 20 janvier 2012. La Caisse a par ailleurs estimé que l'assuré ne pouvait pas être libérée des conditions relatives à la période de cotisation, dès lors qu'elle s'était trouvée en incapacité de travail durant moins de 12 mois (10 mois et 11,2 jours).

**B.** Z. \_\_\_\_\_ a déféré l'affaire le 15 mai 2013 devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal. Dans ce contexte, elle a notamment produit une correspondance du 14 mai 2013 rédigée par U. \_\_\_\_\_, administrateur d'I. \_\_\_\_\_ Services SA, confirmant qu'au 20 janvier 2012, date du début de son incapacité de travail, elle travaillait auprès de la Fondation B. \_\_\_\_\_ et était au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée, la durée maximale de trois mois ayant été dépassée.

Quant à l'intimée, elle a exposé dans sa réponse du 12 août 2013 que le dernier contrat de travail de la recourante semblait bien devoir être qualifié de contrat de mission de durée indéterminée, mais que même en prolongeant la période de cotisation du délai de congé de 7 jours à la place de 2 jours dès le 18 janvier 2012 et en y ajoutant le délai légal de protection contre la résiliation en temps inopportun, soit 30 jours dès le 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.

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 04.12.10 :	03.12.10-	1 jour ouvrable * 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 mois (l'assurée n'a pas travaillé le samedi 4.12.10)
Du 23.12.10 :	14.12.10-	du 14 au 17 + du 20 au 23 = 8 jours ouvrables * 1.4 = 11.2 jours / 30 = 0.373 mois
Du 03.03.11 :	03.01.11-	du 3 au 7 + du 10 au 14 + du 17 au 21 + du 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 30.03.11 :	28.03.11-	3 jours ouvrables * 1.4 = 4.2 jours / 30 = 0.140 mois
Du 15.04.11 :	11.04.11-	5 jours ouvrables * 1.4 = 7 jours / 30 = 0.233 mois
Du 02.05.11 :	02.05.11-	1 jour ouvrable * 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 mois
Du 25.05.11 :	17.05.11-	du 17 au 20 + du 23 au 25 = 7 jours ouvrables * 1.4 = 9.8 jours / 30 = 0.327 mois
Du 01.06.11 :	31.05.11-	2 jours ouvrables * 1.4 = 2.8 jours / 30 = 0.094 mois (0.047*2 car sur 2 mois)
Du 10.06.11 :	06.06.11-	5 jours ouvrables * 1.4 = 7 jours / 30 = 0.233 mois
Du 21.06.11 :	13.06.11-	du 13 au 17 + du 20 au 21 = 7 jours ouvrables * 1.4 = 9.8 jours / 30 = 0.327 mois
Du 24.06.11 :	24.06.11-	1 jour ouvrable * 1.4 = 1.4 jours / 30 = 0.047 mois
Du 28.06.11 :	27.06.11-	2 jours ouvrables * 1.4 = 2.8 jours / 30 = 0.093 mois
Du 26.09.11 :	07.07.11-	du 7 au 8 + du 11 au 15 + du 18 au 22 + du 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

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

« *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 25 avril 2012 à l'assurée et dont la teneur est la suivante :

"Madame,

Selon la loi sur l'assurance maladie perte de gain, nous vous rappelons que la durée des prestations accordées varie en fonction de la longévité des rapports de travail avant la maladie (selon point 8.a du contrat cadre de travail). Dans votre cas, vous avez travaillé pour une mission ininterrompue du 3.10.2011 au 20.01.2012 et êtes en incapacité depuis le 20 janvier 2012.

Dès lors, vos prestations prendront fin le **19 mai 2012** car vous aurez épuisé votre droit de 120 jours d'indemnisation par notre contrat maladie F.\_\_\_\_\_. Aussi, nous vous suggérons d'avertir votre assurance **perte de gain maladie privée** qui prendra la suite de votre incapacité.

[...]"

- un formulaire de « *Demande au médecin-conseil/médecin-consultant* » non daté (complété le 29 juin 2012 par le Dr W.\_\_\_\_\_, médecin-consultant auprès de F.\_\_\_\_\_) fixant la fin de rapports de travail au 19 mai 2012 ;

- un rapport du 5 juillet 2012 du Dr M.\_\_\_\_\_, chirurgien orthopédiste, évoquant un arrêt de travail depuis le 21 janvier 2012 à la suite d'un accident fin décembre 2011 ;

- un rapport du 23 avril 2012 des Drs T.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, respectivement médecin chef et médecin assistante à l'Hôpital C.\_\_\_\_\_, signalant des gonalgies gauches depuis début janvier 2012 ;

- un rapport du 2 mai 2012 du Dr J.\_\_\_\_\_, chef de clinique à l'Hôpital C.\_\_\_\_\_, mentionnant des gonalgies gauches importantes persistantes depuis début janvier 2012 ;

- un compte-rendu du 17 juillet 2012 de la Dresse L.\_\_\_\_\_, radiologue, faisant état d'un traumatisme avec glissement en janvier 2012 ;

- un rapport du 28 août 2012 du Dr Q.\_\_\_\_\_, médecin associé au Service d'orthopédie et de traumatologie de l'Hôpital C.\_\_\_\_\_, indiquant notamment que l'assurée était en arrêt de travail depuis son accident du 20 janvier 2012 [sic] ;

- une note interne établie le 17 septembre 2012 par un collaborateur de F.\_\_\_\_\_, indiquant que les rapports de travail avaient pris fin le 19 mai 2012 ;

- une « *fiche patient* » complétée le 9 novembre 2012 par l'assurée à l'intention du Dr H.\_\_\_\_\_, comportant la mention « I.\_\_\_\_\_ » sous la rubrique « *Employeur* » ;

- un rapport d'expertise établi le 19 novembre 2012 par le Dr H.\_\_\_\_\_, évoquant en particulier l'apparition de gonalgies gauches à la fin de l'année 2011 responsables de l'incapacité de travail qui courait depuis le 20 janvier 2012, mentionnant en outre que la patiente avait été « *licenciée le 19 mai 2012* » et reconnaissant enfin une entière capacité de travail à l'intéressée.

Se déterminant le 18 septembre 2015, la recourante soutient pour l'essentiel que, selon le dossier de son assureur perte de gain et plus particulièrement le rapport d'expertise du Dr H.\_\_\_\_\_ du 19 novembre 2012, son licenciement est intervenu le 19 mai 2012.

**D.** Une audience d'instruction s'est tenue le 12 janvier 2016, au cours de laquelle la recourante a déclaré qu'elle n'avait jamais été licenciée et n'avait pas réagi à la lettre précitée du 25 avril 2012 ; elle a en outre produit les « *Conditions générales d'assurance (CGA) régissant l'assurance collective indemnités journalière selon la LCA* » de l'assureur F.\_\_\_\_\_, édition 2006. Lors de l'audience, a par ailleurs été entendu le témoin U.\_\_\_\_\_, qui a déclaré ce qui suit :

"La société I.\_\_\_\_\_ n'a plus d'activité depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012. Vous me soumettez une attestation du 6 août 2013. Ce n'est pas moi qui l'ai signée. Je n'ai pas trouvé trace d'une résiliation écrite adressée à Mme Z.\_\_\_\_\_. Une telle lettre a pu exister mais les documents n'étaient jamais scannés. Je n'ai aucune idée de savoir si Mme Z.\_\_\_\_\_ travaille toujours pour E.\_\_\_\_\_ qui a repris l'activité d'I.\_\_\_\_\_.  
[...] je certifie que la fin de mission était liée à l'état de santé de Mme Z.\_\_\_\_\_.  
[...] j'indique que les conseillers en personnel donnaient les congés soit oralement, soit par écrit."

A cette même occasion, il a également été convenu qu'une nouvelle audience serait appointée en vue d'entendre en qualité de témoin les dénommées P.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_, anciennement collaboratrices auprès d'I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA, avec un délai au 12 février 2016 imparti au conseil de la recourante pour fournir les coordonnées de la première nommée.

Par acte du 26 février 2016, la recourante a communiqué les coordonnées de P.\_\_\_\_\_, devenue entre-temps X.\_\_\_\_\_. Se référant à un courrier rédigé le 28 janvier 2016 par F.\_\_\_\_\_ à l'attention de son conseil, l'intéressé relève de surcroît que la fin du versement des indemnités journalières à l'employeur en date du 19 mai 2012 correspond à la date de résiliation du contrat de travail selon le rapport d'expertise du

Dr H.\_\_\_\_\_. Le courrier susdit, produit en annexe, a notamment la teneur suivante :

"Conformément à votre demande, nous vous répondons comme suit :

1. Le droit aux prestations contractuelles était de 720 jours civils.
2. Nous avons versé nos prestations à l'employeur jusqu'au 19 mai 2012, puis directement à votre mandante jusqu'au 30 novembre 2012.
3. La police d'assurance prévoyait le versement de 720 jours de prestations avec un délai d'attente de deux jours **pour le personnel soumis à une CCT.**
4. Il n'y a pas eu de transfert à titre individuel, les prestations ont été versées sous la couverture collective conformément au chiffre 2."

Prenant position le 7 avril 2016, l'intimée relève que la date du 19 mai 2012 évoquée dans le rapport d'expertise du Dr H.\_\_\_\_\_ ne se réfère à aucun document ou autre déclaration de l'employeur, de sorte qu'elle ne peut être prise en compte sans autre preuve. Elle souligne en outre que la correspondance du 25 avril 2012 ne mentionne pas que la date du 19 mai 2012 serait celle de la fin du contrat de travail.

Une nouvelle audience s'est tenue le 22 juin 2016, à laquelle X.\_\_\_\_\_ a signalé le matin même - par téléphone - qu'elle ne pourrait être présente. Quant à l'assurée, elle a également fait défaut bien que n'ayant pas été dispensée de l'obligation de comparaître. Lors de cette audience, le témoin O.\_\_\_\_\_ a déclaré ce qui suit :

"Je suis employée chez E.\_\_\_\_\_, qui a repris les actifs de la société I.\_\_\_\_\_. Je m'occupe de l'administratif et je ne suis pas conseillère. Je précise que jusqu'à 7 jours de délai de congé, le licenciement est donné oralement.  
[...] je précise que c'est le conseiller qui donne le congé."

Une troisième audience a été fixée au 4 octobre 2016 afin d'entendre le témoin X.\_\_\_\_\_, laquelle ne s'est pas présentée. Il a dès lors été convenu que ledit témoin serait interpellé par écrit.

Un questionnaire a conséquemment été envoyé le 13 mars 2017 au témoin X.\_\_\_\_\_, avec copie aux parties. La recourante ayant invoqué le 21 mars 2017 une violation du droit d'être entendu dans la mesure où certaines questions proposées en amont n'avaient pas été retenues, la juge instructeur a expliqué le 22 mars suivant qu'elle n'entendait pas poser les questions telles que formulées par la recourante dès lors que la question centrale était de savoir si et à quelle date le congé avait été donné, ce qui correspondait à la question n° 5 du questionnaire adressé au témoin.

Le 22 mars 2017, X.\_\_\_\_\_ a répondu comme suit au questionnaire transmis par la juge instructeur :

*"1. Quelles étaient vos fonctions chez I.\_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA ?*

Responsable Secteur H[ô]telier & M[é]dical

*2. Quelle était la nature de vos relations avec Mme Z.\_\_\_\_\_ ?*

Professionnelles

*3. Avez-vous gardé des contacts avec Mme Z.\_\_\_\_\_ ?*

De m[é]moire, elle a pu m'appeler une ou deux fois après que j'ai quitté l'entreprise.

*4. Qui a donné son congé à Mme Z.\_\_\_\_\_ ?*

[L]a Responsable RH Mme O.\_\_\_\_\_, information qui m'a été transmise par Mme Z.\_\_\_\_\_ [.] Mais je n'ai pas été tenue informée personnellement de ce dossier.

*5. A quelle date ? et sous quelle forme (par écrit et/ou oralement) ?*

Pas de connaissance de ces informations.

*6. Reconnaissez-vous la signature de la personne qui a signé le formulaire du 6 décembre 2012 [...] ? Oui*

Mme O.\_\_\_\_\_, Responsable RH de I.\_\_\_\_\_

[...]"

Prenant position le 2 mai 2017, l'intimée souligne que le témoin X.\_\_\_\_\_, à la question n° 4, a déclaré avoir été informée du licenciement de la recourante. Elle en déduit que cette dernière a donc bel et bien été licenciée.

Se déterminant le 5 mai 2017, la recourante expose avoir contacté par téléphone le témoin X.\_\_\_\_\_ suite à l'audition des témoins U.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_ afin de recueillir son adresse, et que ce n'est qu'à ce moment-là, soit au début 2016, que X.\_\_\_\_\_ a pris connaissance de la problématique du licenciement. Pour le reste, l'assurée soutient que selon les dires du témoin U.\_\_\_\_\_, la fin de sa mission était liée à son état de santé de sorte que la résiliation du contrat de travail n'a pu avoir lieu que le 20 janvier 2012, soit au début de l'incapacité de travail. Elle ajoute que tant le témoin U.\_\_\_\_\_ que le témoin O.\_\_\_\_\_ ont indiqué que les congés étaient donnés par les conseillers en personnel, que selon les contrats de mission au dossier c'était bien le témoin X.\_\_\_\_\_ qui revêtait cette qualité en janvier 2012 et que c'eût donc été à cette dernière de procéder au licenciement ; or, du formulaire complété le 22 mars 2017, il est ressorti que tel n'avait pas été le cas et que X.\_\_\_\_\_ n'a pas eu connaissance du licenciement lorsqu'elle travaillait pour la société I.\_\_\_\_\_. L'intéressée estime ainsi, selon toute vraisemblance, ne pas avoir été licenciée en date du 18 janvier 2012. Se prévalant encore de la disposition légale semi-impérative selon laquelle le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, la recourante soutient que l'éventuelle résiliation orale du contrat de travail intervenue le 20 janvier 2012 serait de toute manière nulle vu l'incapacité de travail ayant débutée à cette même date. Elle reprend finalement l'argumentation développée dans son courrier du 26 février 2016.

Par écriture du 29 mai 2017, l'intimée maintient sa position, observant notamment que le questionnaire rempli par X.\_\_\_\_\_ n'apporte en définitive aucun élément significatif puisque les informations transmises ont été données par la recourante elle-même au témoin.

### **E n d r o i t :**

**1.** La présente cause procède du renvoi ordonné par le Tribunal fédéral à la juridiction de céans.

**2.** Est litigieuse la question de savoir si la recourante comptabilise une période cotisation suffisante du point de vue l'assurance-chômage. Dans ce contexte, selon l'arrêt de renvoi rendu par la Haute Cour le 3 juillet 2015, il convient plus particulièrement de déterminer si et le cas échéant quand la recourante a été licenciée par l'employeur I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA.

**3. a)** Une des exigences cumulatives à satisfaire pour l'octroi de l'indemnité de chômage est, en vertu de l'art. 8 al. 1 let. e LACI, de remplir les conditions relatives à la période de cotisation (cf. art. 13 LACI) ou d'en être libéré (cf. art. 14 LACI).

**b)** L'art. 13 al. 1 LACI prévoit que celui qui, dans les limites du délai-cadre prévu à cet effet (cf. art. 9 al. 3 LACI) – c'est-à-dire dans les deux ans précédant le jour où toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies – a exercé durant douze mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation. Selon l'art. 13 al. 2 let. c LACI, compte également comme période de cotisation le temps durant lequel l'assuré est partie à un rapport de travail, mais ne touche pas de salaire parce qu'il est malade (cf. art. 3 LPGA) ou victime d'un accident (cf. art. 4 LPGA) et, partant, ne paie pas de cotisations. Le cumul de périodes de cotisation et de périodes comptant comme périodes de cotisation est possible (cf. ch. B170 Bulletin LACI).

S'agissant de l'art. 13 al. 2 let. c LACI, cette disposition trouve application dans les cas de maladies ou d'accidents survenant dans le cadre d'un rapport de travail, lorsque l'assuré ne touche pas de salaire parce que son droit au salaire a pris fin ou lorsque la perte de gain est prise en charge par le biais d'indemnités journalières versées par une assurance (prestations alors non soumises à cotisation AVS, cf. art. 6 al. 2 let. b RAVS [règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants ; RS 831.101]). Est ainsi déterminant le point de savoir si l'incapacité de travail a eu lieu durant le rapport de travail ou hors de celui-ci, en particulier après une résiliation valable (cf. Boris Rubin,

Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Zurich 2014, n<sup>os</sup> 28 s. ad art. 13 LACI p. 127). Dans ce contexte, il y a notamment lieu de tenir compte de la protection contre les licenciements en temps inopportun instaurée par l'art. 336c CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit ainsi qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours au cours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 336c al. 1 CO est nul (cf. art. 336c al. 2 phr. 1 CO). Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue qu'à courir après la fin de la période (cf. art. 336c al. 2 phr. 2 CO). Le travailleur qui entend faire valoir une prétention de salaire pour la période correspondante est tenu d'offrir ses services pour la durée ainsi prolongée (cf. ATF 115 V 437 consid. 5 et 6 ; cf. TF 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.4).

En revanche, lorsque le cas de maladie ou d'accident survient hors d'un rapport de travail, c'est l'art. 14 al. 1 let. b LACI qui peut, à certaines conditions, trouver application (cf. Rubin, op. cit., n<sup>o</sup> 30 ad art. 13 LACI p. 127).

**c)** Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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 (cf. ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à

l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (cf. ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références).

Par ailleurs, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (cf. ATF 122 V 157 consid. 1a et 121 V 204 consid. 6c avec les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (cf. ATF 130 I 180 consid. 3.2 et 125 V 193 consid. 2).

**4. a)** Il n'est pas contesté que le délai-cadre de cotisation court en l'occurrence du 3 décembre 2010 au 2 décembre 2012 - soit deux ans avant l'ouverture, le lundi 3 décembre 2012, de l'éventuel délai-cadre d'indemnisation auquel la recourante pourrait prétendre (celui-ci ne pouvant partir que d'un jour ouvrable, cf. ch. B43 Bulletin LACI IC).

Il y a en outre lieu de rappeler que, conformément à l'arrêt fédéral du 3 juillet 2015, la recourante ne remplit pas la condition de douze mois de cotisations dans le délai-cadre légal au sens de l'art 13 al. 1 LACI, si l'on tient compte uniquement des périodes durant lesquelles elle a effectivement travaillé dans des emplois temporaires (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 1.1). De même, l'assurée ne peut être libérée des conditions relatives à la période de cotisation en raison de son incapacité de travail dans la mesure où la durée de celle-ci a été inférieure à douze mois au sens de l'art. 14 al.1 let. b LACI ; au demeurant, la période de cotisation manquante ne peut être complétée avec des périodes pendant lesquelles la personne assurée est libérée des conditions relatives à la période de cotisation et inversement (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 1.2).

**b)** Cela étant, c'est à la lumière de l'art. 13 al. 2 let. c LACI que la présente affaire doit être examinée (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 2).

Il convient plus précisément de déterminer si, et le cas échéant quand, les rapports de travail entre Z. \_\_\_\_\_ - en incapacité de travail dès le 20 janvier 2012 - et I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA ont été résiliés, afin de pouvoir ensuite se prononcer sur la période de cotisation de la recourante.

**aa)** A cet égard, il est constant que le contrat conclu le 3 octobre 2011 entre l'assurée et I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA était d'une durée initiale de trois mois mais prévoyait le passage à un contrat de durée indéterminée en cas de prolongation de la mission au-delà de trois mois - ce qui s'est avéré être le cas, le contrat devant conséquemment être qualifié de contrat de durée indéterminée (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 3.1 ; cf. CASSO ACH 68/13 - 110/2014 du 3 juin 2014 consid. 3b/aa).

Il n'est en outre pas contesté qu'en matière de location de services, le délai de congé pour un engagement de durée indéterminée est de sept jours entre le quatrième et le sixième mois de travail ininterrompu (cf. 19 al. 4 let. b LSE [loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.11]), ce qui ressort également du contrat-cadre de l'entreprise I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA (ch. IV) de même que des contrats de mission au dossier (cf. TF 8C\_645/2014 précité loc.cit. ; cf. CASSO ACH 68/13 - 110/2014 précité let. A et consid. 3b/aa ; cf. let. A supra).

**bb)** Reste à fixer la date - déterminante, en l'occurrence - de la fin des rapports de travail entre la recourante et la société susdite.

Sur ce sujet, il y a tout d'abord lieu de souligner la position ambiguë adoptée par l'assurée. Ainsi, après avoir désigné I. \_\_\_\_\_ Ressources Humaines SA comme son employeur dans la « *fiche patient* »

du 9 novembre 2012 destinée au Dr H.\_\_\_\_\_, l'intéressée a apporté des explications manifestement incompatibles dans le formulaire de demande d'indemnité complété le 6 décembre 2012, où elle a fait état, d'une part, d'une résiliation orale pour le 20 janvier 2012 (cf. formulaire précité ch. 18) mais a indiqué, d'autre part, qu'il n'y avait pas eu de résiliation mais un arrêt du travail par suite de maladie (cf. formulaire précité ch. 20) – étant relevé ici que, quoi qu'en dise l'intéressée, une résiliation est par définition nécessaire pour mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (cf. Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2014, p. 501) comme en l'espèce (cf. consid.4b/aa supra). Devant l'autorité de céans, l'assurée a fait valoir qu'elle n'avait pas été licenciée par son employeur, si bien que la période d'incapacité de travail du 20 janvier au 30 novembre 2012 devait être prise en compte dans le délai-cadre de cotisation (cf. CASSO ACH 68/13 - 110/2014 précité let. B et consid. 3b/aa). De même, lors de l'audience du 12 janvier 2016, l'intéressée a affirmé n'avoir jamais été licenciée. Or, dans cette hypothèse, on ne peut que s'étonner qu'elle n'ait pas offert ses services à I.\_\_\_\_\_, Ressources Humaines SA (respectivement E.\_\_\_\_\_, SA) à l'issue de son incapacité de travail, mais ait directement requis des indemnités de chômage à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012. On constate de surcroît qu'après la production du dossier de l'assureur perte de gain F.\_\_\_\_\_, la recourante a argué que les pièces versées en cause semblaient établir un licenciement au 19 mai 2012 (cf. observations du 18 septembre 2015 p. 1 ; cf. également déterminations du 26 février 2016 p. 1), revenant ainsi sur ses précédentes dénégations quant à l'existence même de ce licenciement, avant de se prévaloir à nouveau de l'absence de toute résiliation (cf. déterminations du 5 mai 2017 p. 2). Au regard de ces éléments, c'est donc avec circonspection qu'il convient de considérer les déclarations de la recourante quant à la fin de ses rapports de travail avec I.\_\_\_\_\_, Ressources Humaines SA.

L'employeur I.\_\_\_\_\_, Ressources Humaines SA a en revanche explicitement indiqué, dans les attestations complétées les 6 décembre 2012 et 6 août 2013, que l'assurée avait été licenciée le 18 janvier 2012 par oral – date sur laquelle la Cour de céans s'est fondée dans son arrêt du

3 juin 2014 pour calculer la fin des rapports de service et, partant, la période de cotisation de l'assurée (cf. CASSO ACH 68/13 - 110/2014 précité consid. 3b/aa). Or, l'examen du dossier ne permet pas de s'écarter de cette appréciation.

**aaa)** Certes, le Tribunal fédéral a relevé dans son arrêt du 3 juillet 2015 que la recourante avait produit des décomptes de salaire pour les périodes de février à mai 2012 portant sur le versement d'indemnités journalières d'assurance-maladie par l'intermédiaire de l'employeur, contenant la mention « *Votre engagement dure depuis le 7.10.2011* » et faisant état d'un « *crédit de vacances* » de 2'929 fr. 95 (cf. TF 8C\_645/2014 précité consid. 3.3.2). Il n'apparaît toutefois pas que ces éléments viennent démentir la résiliation au 18 janvier 2012 telle que mentionnée par l'employeur.

D'une part, on relève que le crédit de vacances figurant sur les décomptes de salaire des mois antérieurs est constamment allé en augmentant - passant, en particulier, de 2'625 fr. 25 dans un décompte du 6 décembre 2011 (semaines des 21 au 27 novembre 2011 et 28 novembre au 4 décembre 2011), à 2'761 fr. 90 dans un décompte du 21 décembre 2011 (semaines des 5 au 11 décembre 2011 et 12 au 18 décembre 2011), à 2'831 fr. 35 dans un décompte du 28 décembre 2011 (semaine du 19 au 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.

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)

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. \_\_\_\_\_

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*

*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 prévalu 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

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

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.

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

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).

**Par ces motifs,  
la Cour des assurances sociales  
p r o n o n c e :**

- I. Le recours déposé le 15 mai 2013 par Z.\_\_\_\_\_ est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 16 avril 2013 par la Caisse cantonale de chômage est confirmée.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La présidente :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Jean-Michel Duc (pour Z.\_\_\_\_\_),
- Caisse cantonale de chômage,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :