

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 26 septembre 2023

---

Composition : M. PIGUET, président  
M. Neu et Mme Pasche, juges  
Greffière : Mme Monod

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**A.** \_\_\_\_\_, à [...], recourante, représentée par Me Kevin Guillet, avocat, à Lausanne,

et

**DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**, à Lausanne, intimée.

---

**Art. 31, 32 et 33 LACI.**

**E n f a i t :**

**A. a)** L'association A.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'association ou la recourante) a notamment pour but de promouvoir la restauration de la santé musculosquelettique, de la mobilité et de la qualité de vie à travers l'encouragement de la formation et de la recherche dans les domaines de l'orthopédie et de la traumatologie, d'encourager la formation et la recherche dans la prévention et les traitements des pathologies et blessures du système musculosquelettique et de coopérer avec les associations scientifiques et professionnelles concernées par la spécialité en Europe. Son activité principale consiste à organiser un congrès annuel, lequel représente le 90 % de son chiffre d'affaires.

A la suite de plusieurs demandes de prestations formulées entre le 9 avril 2020 et le 11 février 2022 auprès du Service de l'emploi (ci-après : le SDE ; depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022 : la Direction générale de l'emploi et du marché du travail [DGEM ; ci-après également : l'intimée]), l'association a été mise au bénéfice d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 9 avril 2020 au 31 mars 2022 dans le contexte de la pandémie de Covid-19 (cf. décisions des 20 avril, 7 septembre, 7 décembre 2020, 3 mars, 26 mai, 16 décembre 2021 et 10 mars 2022).

**b)** Le 17 février 2022, A.\_\_\_\_\_ a déposé une nouvelle demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 novembre 2022. Elle a fait valoir qu'elle s'attendait à une perte de travail de 30 % durant la période concernée pour neuf collaborateurs. Elle a souligné que les congrès des années 2020 et 2021 n'avaient pas pu avoir lieu, excepté sous une forme virtuelle peu profitable, et qu'elle s'attendait à une participation moindre au congrès de l'année 2022 en raison des incertitudes liées aux voyages internationaux. Elle prévoyait également un report des activités liées à l'organisation du congrès de l'année 2023, en raison de l'enregistrement probablement tardif des participants.

Le 8 mars 2022, en réponse à une mesure d'instruction du SDE, l'association a indiqué, en substance, que son activité demeurerait impactée par les mesures sanitaires prises par les pays étrangers et les incertitudes de futures mesures liées à la pandémie. Le congrès de l'année 2022, qui se déroulait à fin juin [...], était réduit (aussi bien en termes de participants qu'en termes de sponsors et de surface d'exposition), ce qui impliquait une organisation moindre et donc moins d'activités pour la plupart de ses employés. L'association s'attendait néanmoins à une période plus active entre avril et juin, avant une nouvelle baisse de travail à la fin du congrès 2022, ainsi qu'à de possibles retards dans l'organisation du congrès 2023. Elle précisait par ailleurs que son domaine n'était pas affecté par des concurrents et que son activité subissait annuellement des fluctuations, à savoir une activité réduite entre fin juin et août et accrue de décembre à juin. Le nombre des participants à son congrès annuel avait été de 4'763 personnes en 2018, 3'804 en 2019, 2'306 en 2020, 2'284 en 2021 et 1930 en 2022, étant rappelé que les congrès avaient eu lieu virtuellement en 2020 et 2021.

Par communication du 10 mars 2022, le SDE a informé l'association que sa demande était classée sans suite, dans la mesure où elle était intervenue plus de 30 jours avant le début souhaité des indemnités pour réduction de l'horaire de travail.

**c)** Le 4 avril 2022, A. \_\_\_\_\_ a formulé une nouvelle requête d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 4 avril 2023. Elle a signalé anticiper une perte de travail de 38 % durant la période précitée pour huit collaborateurs. Elle a réitéré les explications détaillées à l'occasion de la précédente demande, ajoutant que la pandémie était toujours active en Asie, ce qui rendait peu probable la participation au congrès de ressortissants de ce continent. Elle prévoyait également un report des activités liées au congrès de l'année 2023, en raison de l'enregistrement probablement tardif des participants.

Par décision du 3 mai 2022, le SDE a rejeté la demande d'indemnités de l'association, au motif que l'association ne subissait pas

une perte de travail vraisemblable en lien avec des mesures étatiques, celles-ci ayant pris fin en Suisse comme dans de nombreux autres pays relativement à la pandémie de Covid-19. Il n'était pas démontré que l'association devait faire face à une diminution exceptionnelle ou extraordinaire, ni inévitable, des heures travaillées quelques semaines avant son congrès annuel. L'association faisait face à des pertes de travail qui se répétaient régulièrement à certaines périodes de l'année - en particulier durant les trois mois suivant son congrès annuel - lesquelles constituaient des risques d'exploitation inhérents à son activité qu'il n'appartenait pas à l'assurance-chômage d'indemniser. Enfin, le manque de financement disponible ne permettait pas de déterminer une perte de travail indemnisable.

Le 2 juin 2022, l'association, assistée de Me Kevin Guillet, s'est opposée à la décision précitée. Elle a réitéré que son activité continuait d'être impactée par la situation liée à la pandémie, ainsi que, depuis peu, par l'intervention militaire russe en Ukraine. Elle était touchée par une diminution de 26 % du nombre de participants à son congrès, ce qui réduisait d'autant la charge de travail de son personnel. Contrairement à ce que soutenait le SDE, la fin des mesures étatiques en Suisse n'avait pas entraîné un retour immédiat à la normale, vu le caractère international de son activité ; les voyages - en particulier pour les ressortissants asiatiques - demeuraient incertains. En outre, le congrès de 2022 demeurait de taille réduite et était organisé dans le même lieu qu'en 2019, ce qui engendrait moins de travail de prospection et d'échanges avec les fournisseurs. La guerre en Ukraine entraînait également une baisse du nombre de participants venant de l'Europe de l'Est, lesquels représentaient environ 10 % du total des participants. De son point de vue, la perte de travail de l'association revêtait un caractère exceptionnel, bien que ponctuel et temporaire, et était plus conséquente que l'accalmie usuelle subséquente à la tenue de son congrès. A cet égard, elle rappelait que la baisse massive du chiffre d'affaires observée en 2020 et 2021 avait également compromis des projets éducatifs annexes qui occupaient ses collaborateurs durant les mois de juillet et août. L'association estimait avoir tout mis en œuvre pour éviter la perte de travail, en favorisant des

projets éducatifs virtuels et des collaborations avec d'autres associations. S'agissant de la période concernée par sa demande d'indemnités, l'association réduisait ses prétentions à la période courant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022, si bien qu'elle concluait à la réforme de la décision querellée et à l'octroi des indemnités revendiquées.

**d)** L'association a déposé une nouvelle demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail le 5 juillet 2022, portant sur la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022. Elle invoquait désormais une perte de travail de 20 % pour cinq collaborateurs, précisant que l'organisation du congrès de l'année 2023 rencontrerait les mêmes difficultés que celui en 2022, en raison des incertitudes liées à la pandémie et à la guerre en Ukraine. Le congrès 2023 serait organisé selon les modalités initialement prévues pour 2020. Une partie du travail ayant déjà été effectuée, ses employés auraient forcément moins de tâches à accomplir.

**e)** Dans un courriel du 3 août 2022 adressé au mandataire de l'association, dont la teneur a été confirmée par ce dernier le 12 août 2022, la DGEM a pris acte de l'absence de perte de travail alléguée du 1<sup>er</sup> mai au 30 juin 2022.

Par décision du 6 septembre 2022, la DGEM a rejeté l'opposition formée par l'association le 2 juin 2022 et confirmé sa décision du 3 mai 2022.

L'association A.\_\_\_\_\_, représentée par Me Guillet, a interjeté recours à l'encontre de cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, par mémoire de recours du 7 octobre 2022. La procédure a été enregistrée sous la référence ACH 146/22 et fait l'objet d'un arrêt séparé.

**f)** La DGEM a rejeté la demande d'indemnités déposée le 5 juillet 2022 par une décision du 6 septembre 2022. Elle a retenu que la perte de travail alléguée par l'association dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022 ne pouvait

être qualifiée d'exceptionnelle, d'extraordinaire ou d'imprévisible, vu la baisse d'activités usuellement rencontrée par cette dernière à l'issue de son congrès annuel. Il s'agissait donc d'un risque normal d'exploitation exclu de l'indemnisation par l'assurance-chômage. La DGEM observait que les enregistrements au congrès annuel de l'association avaient lieu en début d'année civile, de sorte qu'elle ne pouvait anticiper dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022 une baisse d'activités et des difficultés pour le congrès de juin 2023. Elle soulignait ensuite que les circonstances liées à la pandémie, au contexte en Ukraine et à des difficultés en Asie ne suffisaient pas à justifier une perte de travail indemnisable, alors qu'il apparaissait bien plutôt que l'association était confrontée à une situation financière durablement critique. Les problèmes de trésorerie n'entraient toutefois pas dans les critères d'indemnisation de l'assurance-chômage. Enfin, l'association avait revendiqué des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail régulièrement depuis avril 2020, ce qui permettait d'exclure une perte de travail transitoire.

L'association, toujours représentée par Me Guillet, a interjeté opposition contre la décision du 6 septembre 2022, concluant à l'octroi d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022. Elle a, en substance, réitéré subir une perte de travail durant la période considérée en raison de la taille réduite du congrès de l'année 2022 et du caractère avancé de l'organisation du congrès 2023. Sa perte de travail découlait directement de mesures sanitaires liées à la pandémie, toujours en vigueur dans certains pays, dont en Asie, ainsi que de la présence militaire en Ukraine. Ces éléments impactaient tant le nombre de participants à son congrès que les modalités d'organisation correspondantes. Elle relevait toutefois que la perte de travail tendait à s'amenuiser en touchant moins de collaborateurs et qu'elle demeurait, à son avis, exceptionnelle et extraordinaire. Elle rappelait enfin les mesures prises pour limiter le dommage, à savoir la création de brochures destinées à favoriser le sponsoring et la mise sur pied de projets d'éducation virtuels.

La DGEM a maintenu sa position par décision sur opposition du 14 novembre 2022.

**B.**           **a)** L'association A.\_\_\_\_\_, sous la plume de Me Guillet, a déféré la décision sur opposition du 14 novembre 2022 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, par mémoire de recours du 16 décembre 2022. Elle a conclu, principalement, à sa réforme en ce sens que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail lui soient octroyées du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022 et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause à la DGEM pour instruction complémentaire. Après avoir rappelé la nature de son activité, l'association a réitéré avoir rencontré une perte de travail en lien avec l'organisation du congrès de l'année 2022, lequel avait vu son offre réduite. Le nombre de participants avait par ailleurs diminué de 40 %, en raison des difficultés liées aux voyages internationaux. S'agissant du congrès 2023, il serait organisé à [...], soit à l'endroit initialement prévu pour 2020, ce qui engendrait moins de travail pour son personnel. Il y avait par ailleurs, d'ores et déjà, lieu de tenir compte d'une baisse des participants de l'ordre de 40 % sur la base des abstracts soumis dès septembre 2022. Cette diminution découlait, à son avis, des incertitudes liées à la pandémie dans les pays d'Europe et d'Asie, ainsi que de la guerre en Ukraine. Il s'ensuivait une perte de travail inévitable, tant en raison de la baisse de fréquentation de son congrès que des modalités d'organisation réduites, directement liée aux mesures étatiques et à la situation internationale. L'association a par ailleurs reproché à la DGEM d'avoir retenu une cause structurelle à sa perte de travail. Elle a rappelé avoir pris des mesures organisationnelles et entamé une réflexion sur le concept global de son congrès annuel, en s'adaptant aux nouvelles exigences de son domaine d'activités. En outre, on ne pouvait considérer que la baisse d'activités était saisonnière, dans la mesure où elle avait démontré encourir une perte de travail nettement supérieure aux fluctuations usuelles postérieures à ses congrès annuels. Il convenait en définitive d'indemniser la perte de travail démontrée par l'association.

**b)** La DGEM a répondu au recours le 19 janvier 2023 et conclu à son rejet, en se référant aux termes de la décision sur opposition litigieuse.

**c)** Par réplique du 13 février 2023, la société a persisté dans ses conclusions.

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

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**2.** Le litige a pour objet le droit de la recourante à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022.

**3. a)** En vertu de l'art. 31 al. 1 LACI, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail si, entre autres

conditions, la perte de travail doit être prise en considération (let. b), si le congé n'a pas été donné (let. c) et si la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (let. d).

**b)** Selon l'art. 32 al. 1 LACI, la perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique et est inévitable, et si elle est d'au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise.

Par facteurs d'ordre économique, il faut entendre tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels, le Tribunal fédéral refusant de procéder à une distinction claire entre ces deux facteurs, ceux-ci étant souvent juxtaposés, voire imbriqués l'un dans l'autre ; pour le reste, il procède à une interprétation large du terme « ordre économique ». Font partie des facteurs conjoncturels notamment les baisses de commandes d'un produit ou d'un service que l'employeur vend habituellement (ATF 128 V 305 consid. 3a ; TF 8C\_267/2012 du 28 septembre 2012 consid. 3.1). Les problèmes structurels se caractérisent par une inadaptation de l'entreprise par rapport à la demande ; cette inadaptation peut concerner notamment la dimension de l'entreprise, ses techniques de production, les produits et les services offerts ainsi que leurs prix (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 6 ad art. 32 LACI).

**c)** Cependant, même quand la perte de travail satisfait à ces critères, elle n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI ; ATF 138 V 333 ; TF 8C\_603/2015 du 15 avril 2016 consid. 2 ; TFA C 173/03 du 23 septembre 2003 consid. 2), ou lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou qu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33 al. 1 let. b LACI). Le but de cette dernière exception est, avant tout, d'exclure l'indemnisation des réductions de l'horaire de travail

qui se répètent régulièrement (ATF 121 V 371 consid. 2a ; 119 V 357 consid. 1a et les références citées).

Selon la jurisprudence, doivent être considérés comme des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise ; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier, compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (ATF 119 V 498 consid. 1 ; SVR 2003 ALV n° 9 p. 27 ; TFA du 10 mars 1994 *in* : DTA 1995 n° 20 p. 117 consid. 1b ; TFA C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3).

**d)** La perte de travail doit être limitée dans le temps pour être indemnisable, l'idée étant d'aider temporairement des entreprises viables à surmonter des difficultés passagères imprévisibles. L'examen du caractère temporaire de la réduction de l'horaire de travail doit être fait de manière prospective, c'est-à-dire en se plaçant au moment où l'indemnité est demandée. Selon la jurisprudence, tant qu'il n'existe pas de faits ou d'éléments concrets qui indiquent le contraire, on doit présumer que la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que des emplois pourront être maintenus (ATF 121 V 373 consid. 2a ; 111 V 379 consid. 2b). Le point de savoir s'il existe des éléments concrets suffisants pour renverser cette présomption doit être tranché au regard de l'ensemble des circonstances, à savoir la rentabilité et les liquidités de l'entreprise, le carnet et les perspectives de commandes et surtout la situation concurrentielle. Bien qu'il ne permette pas à lui seul de nier le caractère temporaire de la perte de travail et la perspective d'un maintien

des emplois grâce à la réduction de l'horaire de travail, le fait que l'entreprise concernée a déjà perçu par le passé l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doit être pris en considération (TFA C 292/03 du 2 novembre 2004 consid. 3.1 et les références).

**e)** Une inadaptation structurelle peut déboucher sur des problèmes de compétitivité à long terme. La pérennité des entreprises structurellement faibles est compromise. Il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à retarder des adaptations structurelles des entreprises. Si de telles adaptations n'ont pas lieu, il se peut que la condition de la réduction de l'horaire de travail vraisemblablement temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI ne soit pas ou plus remplie (Rubin, *op. cit.*, n° 7 ad art. 32 LACI). Par ailleurs, l'assurance-chômage ne doit pas intervenir dans les rapports de concurrence en soutenant les entreprises structurellement faibles au détriment des entreprises plus fortes (Rubin, *op. cit.*, n° 13 ad art. 33 LACI). En outre, une modification fondamentale et durable de la demande constitue un indice qui permet de réfuter la nature provisoire de la perte de travail (TFA C 218/94 du 29 décembre 1994 *in* : DTA 1995 n° 19 p. 112).

**4. a)** En l'occurrence, la recourante a régulièrement bénéficié de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail entre le 9 avril 2020 et le 31 mars 2022 dans le contexte de la pandémie de Covid-19. Il convient de déterminer si la recourante peut prétendre à la poursuite du versement de cette indemnité pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022.

**b)** On précisera, à titre liminaire, que les mesures prises par le Conseil fédéral pour lutter contre le coronavirus ont été levées avec effet au 17 février 2022 (cf. communiqué du Conseil fédéral du 16 février 2022). Dès lors, quoi que soutienne la recourante, il n'existait, au moment de se prononcer sur le renouvellement de son droit à l'indemnité, aucune mesure étatique restrictive susceptible d'impacter son activité. Par conséquent, la situation de la recourante ne saurait être examinée sous

l'angle des art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI (pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités ou dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur).

**5. a)** Il est établi, dans le cas particulier que la recourante a bénéficié de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail du 9 avril 2020 au 31 mars 2022, soit sur une période de vingt-quatre mois. Par conséquent, au moment de se prononcer sur le renouvellement du droit à l'indemnité, il existait de sérieux indices permettant de renverser la présomption que la perte de travail serait vraisemblablement temporaire et que les emplois pourraient être maintenus. Ainsi que le reconnaît la recourante, la perte de travail qu'elle subit est liée aux difficultés auxquelles elle est confrontée pour organiser des congrès d'une ampleur similaire à ceux de 2018 ou de 2019. Elle a, notamment, moins de résumés (abstracts) à contrôler, moins de sponsors à démarcher ou encore moins de participants à accueillir. Les modalités organisationnelles des congrès des années 2022 et 2023 ont été également moins importantes en raison des lieux déterminés de longue date. Pour autant, on ne peut plus parler, au moment de la décision sur opposition litigieuse, d'une perte de travail exceptionnelle et imprévisible.

**b)** En effet, il ressort des explications fournies par la recourante que la diminution d'activité en lien avec la clôture du congrès de [...] de 2022 et l'organisation du congrès de [...] de 2023 est connue de longue date. S'agissant du congrès de 2022, la faible fréquentation se dessinait déjà à la fin de l'année 2021 (cf. à cet égard : réponse n°1 communiquée par la recourante dans un courriel du 15 décembre 2021 au questionnaire adressé par l'intimée le 14 décembre 2021). Relativement au congrès de 2023, la recourante a elle-même évoqué une réduction des tâches opérationnelles liées à l'organisation de ce congrès à l'étranger, des tâches comptables correspondantes, ainsi que des tâches liées à la rédaction du matériel promotionnel.

**c)** Aux éléments factuels précités, il convient d'ajouter que la fréquentation d'un congrès dépend de facteurs multiples et variés, tels

que, notamment, le lieu où celui-ci se déroule, le programme proposé ou la concurrence d'autres congrès en matière de chirurgie orthopédique. Partant, la recourante ne peut se prévaloir d'aucune garantie quant au taux de participation à son congrès annuel. Dans les faits, la recourante fait désormais face aux incertitudes liées à l'organisation d'un congrès scientifique, respectivement à des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI. A cet égard, les circonstances avancées par la recourante (« pandémie » ; « crise en Ukraine ») doivent désormais être considérées comme des risques normaux d'exploitation et n'apparaissent plus suffisantes pour justifier à elles seules une perte de travail.

**d)** Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ne revêtaient plus, au moment de la demande de renouvellement du droit aux indemnités, un caractère temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI. Il est le lieu de préciser qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à financer un modèle économique fondé principalement sur l'organisation d'un congrès scientifique annuel.

**e)** On ajoutera que le fait que la recourante tente de développer de nouveaux projets - notamment virtuels - ne permet pas une appréciation différente de sa situation, étant donné que ces nouveautés font partie des mesures nécessaires pour éventuellement pallier une inadaptation structurelle de l'entreprise.

**f)** C'est par conséquent à bon droit que l'intimée a refusé d'accorder à la recourante le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2022.

**6. a)** Ancré à l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à

tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part. A certaines conditions, le citoyen peut ainsi exiger de l'autorité qu'elle se conforme aux promesses ou assurances qu'elle lui a faites et ne trompe pas la confiance qu'il a légitimement placée dans celles-ci. De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou espérance légitime (ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; 129 II 361 consid. 7.1).

**b)** On ne voit pas que la recourante puisse se prévaloir du principe de la bonne foi, au motif que l'intimée aurait reconnu la perte de travail relative à l'organisation du congrès de 2022 par l'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail jusqu'au 31 mars 2022. Il convient en effet d'examiner systématiquement une nouvelle demande d'indemnisation portant sur une nouvelle période, comportant des circonstances différentes de celles qui ont précédemment donné lieu à l'octroi de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail. Dans ce contexte, il n'y a pas lieu de considérer que l'intimée aurait fait preuve d'arbitraire à l'encontre de la recourante.

**7. a)** Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 124 V 90 consid. 4b et 122 V 157 consid. 1d).

**b)** Quoi qu'en dise la recourante, il n'y a pas lieu de retenir que l'intimée aurait violé son obligation d'instruction au sens de l'art. 43 al. 1 LPGA, les pièces versées à son dossier et les explications fournies au stade de la procédure administrative apparaissant suffisantes pour nier le droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période litigieuse.

**8. a)** Sur le vu de ce qui précède, le recours est rejeté et la décision sur opposition du 14 novembre 2022 confirmée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f<sup>bis</sup> LPGA), ni d'allouer de dépens à la recourante, qui n'obtient pas gain de cause (ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,  
la Cour des assurances sociales  
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
  
- II.** La décision sur opposition rendue le 14 novembre 2022 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.
  
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

Le président :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Kevin Guillet, à Lausanne (pour A. \_\_\_\_\_),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne.

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 :