

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 30 juin 2026

Composition : Mme PASCHE, présidente
 Mme Berberat et M. Tinguely, juges
Greffière : Mme Mestre Carvalho

* * * * *

Cause pendante entre :

G. _____ SÀRL EN LIQUIDATION, à R***, recourante,

et

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

Art. 31, 32 et 33 LACI.

En fait :

A. G._____ Sàrl (ci-après : la société ou la recourante), société sise à R*** et inscrite au registre du commerce depuis le 14 juin 2006, avait pour but les conseils, la formation spécialisée et les prestations de service dans le domaine de la parfumerie sélective, du bien-être et de l'univers du luxe, ainsi que le placement privé et la location de services.

B. Le 5 juin 2025, la société a déposé un préavis de réduction de l'horaire de travail de 80 % pour la période du 15 juin au 30 septembre 2025 concernant toute l'entreprise, soit quatre employés. A l'appui de sa demande, elle a fait valoir qu'en sa qualité d'agence de placement spécialisée dans le secteur de la parfumerie et du luxe, elle avait progressivement créé un réseau avec plusieurs marques du secteur. Confrontée à une conjoncture moins favorable – dans un domaine présentant une saisonnalité marquée, avec une très forte demande pour les mois de novembre et décembre – et au départ d'une partie de sa clientèle dans la société concurrente créée fin 2024 par un ancien collaborateur, son chiffre d'affaires avait toutefois connu une baisse considérable au premier trimestre 2025. A cela s'ajoutaient le démarrage d'une nouvelle équipe et l'instauration d'une stratégie de développement qui prenait du temps. Dans ce contexte, la société a expliqué avoir mis en place différentes mesures, à savoir le licenciement d'une collaboratrice, la réorganisation des tâches en interne, la diminution au maximum des charges fixes et la mise en route de nouvelles activités pour générer d'autres sources de revenu (formation, distribution de marques, représentation, nouveaux secteurs d'activités). Selon la société, la période estivale mettait en pause les nouvelles activités compte tenu des vacances de beaucoup d'interlocuteurs, lesquels repoussaient les rendez-vous au mois de septembre ; en revanche, les perspectives de reprise après l'été étaient favorables. En annexe, figuraient notamment un organigramme de l'entreprise et un relevé du chiffre d'affaires mensuel réalisé de janvier 2021 à mai 2025.

Par décision du 17 juin 2025, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : la DGEM ou l'intimée) a rejeté la demande

du 5 juin 2025. Elle a considéré que le domaine d'activité concerné ne faisait, à ce jour, pas face à une période de crise économique soudaine et d'une certaine ampleur, si bien que l'intervention de l'assurance-chômage ne se justifiait pas sous cet angle. Elle a ajouté que la perte de travail invoquée pour la période du 16 [recte : 15] juin au 30 septembre 2025 n'était pas exceptionnelle ou extraordinaire pour la société, cette dernière ayant concédé subir habituellement une baisse d'activité durant la période estivale. La DGEM a observé, de surcroît, que le départ d'un ancien employé s'étant approprié la majorité de la clientèle constituait une situation susceptible de toucher l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité – soumis à une vive concurrence – et ne pouvait, en conséquence, être considéré comme une circonstance exceptionnelle ou extraordinaire. Quant aux difficultés de trésorerie de la société, elles ne justifiaient pas non plus l'octroi d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

La société a formé opposition contre cette décision le 23 juin 2025. Elle a en particulier argué que la perte de travail connue depuis le début de l'année 2025 ne pouvait pas être mise en lien avec la saisonnalité de la période estivale, soulignant à cet égard qu'un service de permanence avait toujours été mis en place pour assurer les demandes des clients durant cette période. Se prévalant d'un chiffre d'affaires régulier (voire en progression) depuis la pandémie de COVID-19, elle a invoqué un arrêt inattendu des commandes et expliqué que les nouveaux services développés depuis fin 2024 ne permettaient pas encore de compenser la perte de chiffre d'affaires survenue depuis janvier 2025.

Par décision sur opposition du 28 juillet 2025, la DGEM a rejeté l'opposition précitée et confirmé son précédent prononcé. Considérant que les éléments fournis confirmaient une chute du carnet de commandes, la DGEM a néanmoins estimé – se référant aux indicateurs économiques dans la chimie, la pharmaceutique et les services vaudois, tels qu'établis par la Commission Conjoncture vaudoise – que l'évolution de la conjoncture économique ne justifiait pas l'intervention de l'assurance-chômage. A cet égard, elle a ajouté que la grande sensibilité à la conjoncture des agences de placement n'excédait pas le risque normal d'exploitation et que, par

ailleurs, la baisse d'activité durant la période estivale n'était pas inhabituelle dans le domaine d'activité concerné, comme la société l'avait exposé à l'appui de sa demande. L'autorité a retenu, de surcroît, que la situation concurrentielle induite par le départ d'un employé en 2024 ne donnait pas non plus lieu à l'intervention de l'assurance-chômage, puisque susceptible de toucher l'ensemble des sociétés du même secteur d'activité. Elle a également observé que les démarches entreprises au niveau du renouvellement de l'équipe, de la stratégie de développement et du secteur d'activité relevaient de risques normaux d'exploitation, de sorte que ces éléments ne pouvaient pas non plus conduire à l'intervention de l'assurance-chômage. Enfin, la DGEM a rappelé que les problèmes de trésorerie invoqués par la société ne constituaient pas non plus une perte de travail à prendre en considération sous l'angle de la réduction de l'horaire de travail.

C. Par acte daté du 7 août 2025, envoyé sous pli simple le 14 août 2025, G. _____ Sàrl a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant implicitement à son annulation. En substance, se référant à un communiqué de presse de swissstaffing du 29 juillet 2025, la recourante a fait valoir que la conjoncture pour les prestataires de services de l'emploi n'était pas favorable, contrairement à ce qui prévalait dans le secteur pharmaceutique. Relevant que l'intimée évoquait le développement de nouvelles activités nécessitant une longue mise en route, la société a souligné qu'elle proposait des formations facturées à ses clients depuis plus de quinze ans, quand bien même elle avait augmenté et généralisé son offre. Enfin, la recourante a soutenu qu'elle n'avait jamais sollicité d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail – hormis durant la période du COVID-19 – et que, sans cette aide, elle se verrait prochainement contrainte de licencier deux personnes, avant un éventuel réengagement lors de la reprise d'activité.

Appelée à se prononcer sur le recours, l'intimée en a proposé le rejet par réponse du 19 septembre 2025, renvoyant pour l'essentiel à la décision sur opposition du 28 juillet 2025.

Par réplique du 6 octobre 2025, la recourante a notamment fait valoir qu'elle travaillait avec des marques de parfumerie proposant des produits de luxe, pour lesquels les commandes avaient drastiquement baissé en peu de temps ; à cet égard, elle a reproduit un extrait de presse du 1^{er} septembre 2025 évoquant un net ralentissement dans le secteur du luxe depuis 2024. Elle a ajouté qu'à la lumière des chiffres d'affaires mensuels précédemment communiqués à l'intimée (dont un relevé actualisé était joint en annexe), il n'y avait pas lieu de parler d'une perte saisonnière dans l'entreprise, notamment pour les mois de juillet et août. Ainsi, elle a demandé à bénéficier de l'aide prévue par la constitution pour les entreprises en difficulté passagère.

Dupliquant le 7 novembre 2025, l'intimée a maintenu sa position. Elle a souligné en particulier que la recourante n'avait initialement pas fait état de difficultés conjoncturelles dans le domaine du luxe. Elle a ajouté que l'examen du chiffre d'affaires – illustré dans des tableaux dûment annexés – faisait ressortir une baisse significative dès le mois d'août 2024, suivie d'une rupture dès janvier 2025, éléments que l'on pouvait mettre en lien avec l'appropriation d'une partie de la clientèle de la société par un ancien collaborateur. En tout état de cause, il apparaissait que les difficultés de la recourante n'étaient pas dues à des causes conjoncturelles, mais à une combinaison de risques normaux d'exploitation incompatibles avec l'octroi d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

D. Par décision du Tribunal d'arrondissement de R*** du 12 mars 2026, la société a été déclarée en faillite par défaut des parties, avec effet au même jour.

En droit :

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 ; art. 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. Est litigieux, en l'espèce, le droit de la recourante à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 15 juin au 30 septembre 2025.

3. En tant que la recourante a été déclarée en faillite le 12 mars 2026, il convient, à titre liminaire, de se positionner quant à une éventuelle suspension de la procédure pour ce motif.

a) L'art. 207 al. 1 LP (loi fédérale du 11 avril 1889 sur la poursuite pour dettes et la faillite ; RS 281.1) prévoit que, sauf dans les cas d'urgence, les procès civils auxquels le failli est partie et qui influent sur l'état de la masse en faillite sont suspendus. Ils ne peuvent être continués, en cas de liquidation ordinaire, qu'après les dix jours qui suivent la seconde assemblée des créanciers et, en cas de liquidation sommaire, qu'après les vingt jours qui suivent le dépôt de l'état de collocation.

L'art. 207 al. 2 LP précise que les procédures administratives peuvent être suspendues aux mêmes conditions que les procès civils. A cet égard, il convient de souligner que la suspension des procédures administratives, au sens de l'art. 207 al. 2 LP, n'intervient pas de plein droit,

mais uniquement sur la base d'une décision correspondante de l'autorité administrative ou du tribunal. La formulation de cette disposition, rédigée de manière potestative ("*Kann-Vorschrift*" ; voir TF 2C_69/2007 du 17 août 2007 consid. 4.1), permet de tenir compte des particularités de chaque cas et de mettre en balance les intérêts en présence. Dans les procédures impliquant de nombreuses personnes, notamment, la prise en considération des intérêts en présence pourra s'opposer à la suspension d'une procédure administrative ; à l'inverse, une suspension pourra être prononcée, en principe, en présence d'une procédure opposant deux parties et ne revêtant aucune nécessité de célérité particulière (TF 2C_303/2010 du 24 octobre 2011 consid. 2.4.2 ; Message concernant la révision de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite du 8 mai 1991, FF 1991 III 1, p. 142). Plus généralement, le critère déterminant est de savoir si une procédure porte atteinte à des droits faisant partie de la masse en faillite, susceptibles d'être invoqués par la voie de la poursuite pour dettes (ATF 116 V 284 consid. 3 ; Heiner Wohlfart/Caroline Meyer Honegger, in Basler Kommentar, Schuldbetreibung und Konkurs II, Daniel Staehelin/Thomas Bauer/Franco Lorandi [édit.], 3^e éd., Bâle 2021, n° 6a ad art. 207 LP). Peuvent ainsi faire l'objet d'une suspension les procédures de recours visant des créances de droit public qui peuvent être invoquées par la voie de la poursuite pour dettes et de la faillite et qui, en tant que créances de faillite proprement dites, ne se distinguent pas des créances de droit privé (TF 2C_650/2011 du 16 février 2012 consid. 1.2.2).

b) Aux termes de la décision entreprise, l'intimée a estimé que la recourante ne satisfaisait pas aux conditions prévalant à l'octroi d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et lui a, en conséquence, refusé le droit à de telles prestations. Dans le cadre de la présente procédure judiciaire, la situation juridique de la partie recourante ne peut donc pas se détériorer davantage. A cela s'ajoute que la présente procédure n'est pas soumise à des frais de justice (art. 61 let. f^{bis} LPG) et que, de surcroît, l'échange d'écritures s'est achevé avant l'ouverture de la procédure de la faillite. La clôture de la présente procédure ne contrevient donc en rien aux intérêts de la masse en faillite. En pareilles circonstances, il convient par conséquent de renoncer à une suspension de la procédure

au sens de l'art. 207 al. 2 LP (voir dans le même sens : TF 2C_334/2023 du 28 janvier 2025 consid. 1.1.2, TF 9C_402/2019 du 26 juillet 2019 consid. 1 ; TF 2C_650/2011 précité consid. 1.2.4 ; voir également TAF C-4048/2024 du 10 avril 2026 consid. 1.3.2 et TAF A-5340/2023 du 24 juin 2025 consid. 1.2).

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

La législation ne définit pas ce que recouvre la notion de "facteurs d'ordre économique". Le Tribunal fédéral procède à une interprétation large de ce terme et a en particulier refusé d'opérer une distinction claire entre les facteurs conjoncturels et structurels. Les motifs conjoncturels et structurels sont d'ailleurs souvent juxtaposés, voire imbriqués les uns dans les autres. La conjoncture défavorable se manifeste par une baisse plus ou moins généralisée de la demande de biens et de services. Les problèmes structurels dont il est question ici, c'est-à-dire ceux qui sont à l'origine d'une perte de travail, se caractérisent le plus souvent 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 (ATF 128 V 305 consid. 3a ; TF 8C_508/2021 du 18 novembre 2021 consid. 3.2.2 ; TF 8C_267/2012 du 28 septembre 2012 consid. 3.1 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 6 ad art. 32 LACI).

c) Même lorsque 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 ; 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).

Doivent plus particulièrement être considérées 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 138 V 333 consid. 4.2.2 ; 119 V 498 consid. 1 ; TF 8C_399/2022 du 21 août 2023 consid. 4.3 ; TFA C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3).

d) 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 8C_986/2012 du 19 juin 2013 consid. 4.4 ; C 218/94 du 29 décembre 1994, in DTA 1995 n° 19 p. 112).

5. a) 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 (ATF 144 V 427 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.3 et les références ; TF 8C_782/2023 du 6 juin 2024 consid. 4.2.1).

Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de la personne assurée en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références ; TF 8C_337/2024 du 29 novembre 2024 consid. 3).

b) La procédure en matière d'assurances sociales est en outre 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 cependant pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut raisonnablement être 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. art. 43 et 61 let. c LPGa ; voir également ATF 145 V 90 consid. 3.2 ; 139 V 176 consid. 5.2 ; 125 V 193 consid. 2).

c) En présence de deux versions différentes et contradictoires d'un état de fait, la préférence doit être accordée en général à celle que la personne assurée a donnée alors qu'elle en ignorait peut-être les conséquences juridiques (règle dite des "premières déclarations" ou des "déclarations de la première heure"), les explications nouvelles pouvant être consciemment ou non le fruit de réflexions ultérieures (ATF 142 V 590 consid. 5.2 ; 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C_697/2022 du 22 mai 2023 consid. 5.3.1 ; TF 8C_59/2022 du 6 septembre 2022 consid. 4.2.1).

6. En l'occurrence, l'intimée a retenu que la recourante n'avait pas droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 15 juin au 30 septembre 2025, considérant que l'intervention de l'assurance-chômage n'était pas justifiée conjoncturellement dans le secteur concerné, que la situation de concurrence avec la société d'un ancien employé n'était pas davantage pertinente sur ce plan, que les aléas liés aux nouvelles stratégies mises en place relevaient de risques normaux d'exploitation et que les problèmes de trésorerie n'étaient pas assimilables à une perte de travail à prendre en considération.

Devant la Cour de céans, la recourante a invoqué, quant à elle, les conditions économiques particulièrement ardues touchant les prestataires de services dans le domaine de l'emploi, respectivement le secteur de la parfumerie de luxe. Elle a également contesté l'impact lié au développement de nouvelles activités, ainsi que l'existence d'une perte saisonnière durant la période estivale. Elle a de surcroît souligné qu'à l'exception des prestations perçues durant la période du COVID-19, elle n'avait jamais recouru aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Sans cette aide, prévue par la constitution pour les entreprises en difficulté passagère, elle se verrait par ailleurs contrainte de licencier deux personnes.

a) L'impact conjoncturel, invoqué par la recourante et réfuté par l'intimée, doit être examiné en lien avec le secteur d'activité concrètement exploité par la société. A cet égard, il ressort du dossier que, dans le cadre

imposé par son but statutaire, l'entreprise en question a plus spécifiquement développé une activité d'agence de placement spécialisée dans le secteur de la parfumerie et du luxe (cf. préavis du 5 juin 2025), respectivement de cabinet de recrutement en esthétique, soins et bien-être, proposant du personnel intérimaire (dans la parfumerie, le maquillage, l'esthétique, l'alimentaire, la bijouterie, la maroquinerie et le prêt-à-porter), des formations axées sur la relation client et le management (dans les domaines de la formation d'équipe, des techniques de vente, de la parfumerie et du maquillage), ainsi que la vente de différents produits (parfumerie, soins du corps, soins du visage, crèmes solaires) – comme cela résulte du site internet de la société (<https://aaa.ch/>). Les données économiques mises en avant par la DGEM pour les branches de la chimie et de la pharmaceutique (cf. décision sur opposition du 28 juillet 2025 p. 3) n'apparaissent donc pas réellement pertinentes. Si par ailleurs un bilan semestriel négatif a été dressé à l'été 2025 pour les prestataires de services de l'emploi à l'échelle nationale, selon le communiqué de presse de swissstaffing du 29 juillet 2025 invoqué par la recourante (cf. mémoire de recours du 14 août 2025 ; cf. <https://www.swissstaffing.ch/fr> > Médias > Communiqués de presse > « *Swiss Staffingindex: les prestataires de services de l'emploi dans le rouge pour la troisième année consécutive* »), il demeure qu'au niveau vaudois, la Commission Conjoncture vaudoise dresse un bilan positif du premier trimestre 2025 pour le secteur des services (cf. https://www.conjoncturevaudoise.ch/wp-content/uploads/2025/05/Trimestriel_avril_2025_Services.pdf), comme l'a relevé l'intimée (cf. décision sur opposition du 28 juillet 2025 p. 3), étant précisé que ce bilan vaut en particulier pour la branche des services aux entreprises, où la recourante a clairement développé son activité, et qu'il est du reste demeuré inchangé au cours du deuxième trimestre 2025 (<https://www.conjoncturevaudoise.ch/wp-content/uploads/2025/08/TC-Services-2025-03.pdf>). A cela s'ajoute que pour une agence intérimaire, les pertes de travail subies par son personnel propre sont habituelles en période de basse conjoncture, car le volume de travail de ces agences dépend du nombre d'intérimaires dont les services sont loués. Or les intérimaires ont précisément la vocation d'absorber les fluctuations du volume de travail, de sorte qu'ils sont très exposés à l'inactivité dès que la

conjoncture fléchit. Cette grande sensibilité de la conjoncture, qui se répercute sur l'activité du personnel administratif des entreprises de location de services, est un risque inhérent à la branche intérimaire, risque qui doit par conséquent être supporté par celle-ci (cf. Rubin, op. cit., n° 16 ad art. 33 LACI). S'agissant par ailleurs des difficultés conjoncturelles rencontrées depuis 2024 dans l'industrie des produits de luxe (cf. réplique du 6 octobre 2025), force est d'admettre qu'elles ne peuvent pas être considérées comme un risque économique imprévisible en 2025 à l'égard d'une agence de placement, étant souligné que le critère de la prévisibilité revêt ici une importance décisive (ATF 119 V 498 consid. 3). A la lumière de ces éléments, on ne peut donc conclure à une perturbation conjoncturelle exceptionnelle ou extraordinaire dans le domaine d'activité de la recourante, pour la période concernée.

C'est par ailleurs le lieu de rappeler qu'initialement, la recourante a concédé une saisonnalité importante, avec une très forte demande pour les mois de novembre et de décembre, et une mise en pause durant la période estivale, coïncidant avec les vacances de beaucoup d'interlocuteurs (cf. préavis du 5 juin 2025). On ne saurait donc la suivre lorsqu'elle se prévaut, *a posteriori*, de l'absence de toute perte saisonnière (cf. réplique du 6 octobre 2025), au mépris de ses premières déclarations (cf. consid. 5c supra). Du reste, l'analyse des relevés de chiffre d'affaires au dossier, couvrant la période de janvier 2021 à septembre 2025, met en évidence une tendance à la diminution au cours de la période estivale, plus ou moins marquée en fonction de l'année concernée. Or les fluctuations de l'emploi dues à des motifs saisonniers ne donnent pas lieu à indemnisation (cf. Rubin, op. cit., n° 19 ad art. 33 LACI).

Sur le vu de ces éléments, on ne distingue donc pas de circonstances économiques exceptionnelles ou extraordinaires, excédant les risques usuels d'exploitation, susceptibles de donner lieu à une indemnisation par l'assurance-chômage.

b) En tant que la recourante a mis en exergue les difficultés survenues à la suite de la création d'une société concurrente par un ancien

collaborateur ayant repris une partie de la clientèle, à la fin de l'année 2024, son argumentation n'est pas davantage pertinente.

En effet, on rappellera qu'il ne revient pas à l'assurance-chômage d'intervenir dans les rapports de concurrence, en soutenant les entreprises structurellement faibles au détriment des entreprises plus fortes (cf. consid. 4d supra). Ainsi, le risque de baisse de compétitivité par rapport à la concurrence ne relève pas des risques économiques susceptibles d'être indemnisés (Rubin, op. cit., n° 13 ad art. 33 LACI).

Sous cet angle non plus, on ne voit donc pas de motif pertinent ouvrant le droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

c) La recourante a par ailleurs invoqué, dans un premier temps tout du moins, avoir mis en œuvre certaines modifications structurelles qui prenaient du temps (cf. préavis du 5 juin 2025), avant de relativiser par la suite l'étendue des changements apportés (cf. mémoire de recours du 14 août 2025).

Peu importe cette apparente discordance dans les propos tenus par la recourante. En effet, que la société ait revu de manière conséquente son organisation et ses activités ou qu'elle se soit contentée d'étoffer une offre de formation préexistante, il reste qu'elle n'a pas démontré en quoi de telles démarches étaient concrètement susceptibles de relever de circonstances exceptionnelles ou extraordinaires justifiant l'intervention de l'assurance-chômage.

En tout état de cause, il y a lieu de souligner qu'une organisation défailante ou inadaptée aux conditions économiques n'est pas indemnisable, de même que les risques ordinaires résultant de mauvaises stratégies commerciales (voir dans ce sens Rubin, op. cit., nos 12 et 13 ad art. 33 LACI). De surcroît, il est admis que le manque de travail en phase de lancement d'une entreprise – soit généralement au cours des deux premières années d'activité – constitue un risque ordinaire (cf. Rubin, op. cit., n° 13 ad art. 33 LACI ; voir également décision sur opposition du 28

juillet 2025 p. 5). De ces éléments, il découle que les aléas liés à l'implémentation de changements organisationnels ou commerciaux ne relèvent pas, en tant que tels, de circonstances justifiant l'allocation d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

Là encore, le droit aux indemnités requises n'apparaît donc pas fondé.

d) Peu importe, au surplus, que la recourante n'ait jamais bénéficié d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, hormis durant la pandémie de coronavirus (cf. mémoire de recours du 14 août 2025). En effet, à l'instar de ce qui prévaut en matière de cotisations à l'assurance-chômage (TFA C 88/06 du 25 août 2006 consid. 5), le fait de ne pas avoir bénéficié de prestations d'assurance des années durant ne donne pas ultérieurement un droit acquis aux prestations en cause, lorsque les conditions mises à l'octroi de ces prestations ne sont pas remplies.

Tout au plus ajoutera-t-on, à cet égard, que contrairement à ce que la société prétend (cf. réplique du 6 octobre 2025), aucune disposition constitutionnelle ne prévoit de droit absolu à des prestations étatiques en cas de difficultés entrepreneuriales passagères.

e) Enfin, sans nier les problèmes de trésorerie invoqués par la recourante, il demeure néanmoins que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail n'ont pas pour vocation de pallier une baisse de chiffre d'affaires. On rappellera ici que ces indemnités sont avant tout destinées aux salariés subissant une perte de travail à prendre en considération, afin d'éviter que ces derniers ne se retrouvent au chômage partiel ou complet.

Aussi, dès lors que les problèmes financiers de la recourante ne peuvent être rattachés à des circonstances susceptibles de justifier l'octroi des prestations requises, comme exposé ci-avant, le refus de prester signifié par l'intimée n'apparaît pas contraire au droit.

7. a) En conclusion, mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires (art. 61 let. f^{bis} LPGa), ni d'allouer de dépens à la partie recourante, qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGa).

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 28 juillet 2025 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.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- G._____ Sàrl en liquidation,
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- 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 :