RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/38/2021 **ATAS/1101/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 26 octobre 2021

9ème Chambre

En la cause

A_____ SÀRL, sise au PETIT-LANCY	recourante
contre	
OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis Service juridique, rue des Gares 16, GENÈVE	intimé

Siégeant : Eleanor McGREGOR, Présidente; Andres PEREZ et Christine TARRIT-DESHUSSES, Juges assesseurs

EN FAIT

A. La société A_____ Sàrl (ci-après : la société), avec siège à Lancy, offre des conseils et services aux entreprises, notamment dans la conduite de projets. Monsieur B_____ en est associé directeur adjoint avec signature individuelle (cf. registre du commerce).

Hormis le directeur, la société compte un salarié, Monsieur C_____, dont l'activité consiste notamment à dispenser des cours de formation (cf. pièces 13, 14 et 16 recourante).

B. a. Le 19 mars 2020, la société, soit pour elle M. B_____, a transmis à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) un formulaire de préavis de réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT) annonçant une perte de travail de 100 % pour toute l'entreprise (un employé) pour la période du 16 mars au 31 mai 2020.

À l'appui de sa demande, la société a expliqué qu'elle occupait actuellement deux employés, dont le directeur en tant que dirigeant à temps partiel. Les décisions prises par le Conseil fédéral avaient contraint la société à suspendre ses activités. Elle avait notamment été priée d'interrompre ses formations, ainsi que ses interventions dans les locaux des clients. Le chiffre d'affaires mensuel moyen de la société sur les deux derniers exercices comptables 2018 et 2019 s'élevait à environ CHF 18'000.-.

b. Par décision du 26 mars 2020, l'OCE a partiellement fait opposition au paiement de l'indemnité en cas de RHT. Pour autant que toutes les autres conditions du droit étaient remplies, la caisse pouvait octroyer l'indemnité pour toute l'entreprise du 19 mars 2020 au 18 juin 2020.

c. Par courriel du 29 octobre 2020, la société a transmis à l'OCE un nouveau formulaire de préavis de RHT, signé le même jour, annonçant une perte de travail de 80-90 % pour toute l'entreprise (deux employés) pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2020.

d. Par décision du 6 novembre 2020, l'OCE a refusé la demande de RHT du 29 octobre 2020, au motif que la perte de travail n'était pas établie. L'OCE a précisé que les personnes qui déterminaient les décisions que prenait l'employeur n'avaient pas droit à l'indemnité.

e. Le 8 novembre 2020, la société a fait opposition à la décision précitée. Une demande d'indemnités pour le mois de septembre 2020 avait été adressée à la caisse de chômage. Le 23 octobre 2020 la caisse avait répondu que leurs droits étaient échus depuis le 31 août 2020 et qu'il convenait de s'adresser à l'OCE. La société était toujours très impactée par la situation sanitaire car près de 80 % de ses activités n'avaient pas encore pu reprendre.

À l'appui de son opposition, la société a notamment produit un courrier de la caisse cantonale de chômage du 23 octobre 2020, confirmant que ses droits étaient échus depuis le 31 août 2020.

f. Par décision sur opposition du 10 décembre 2020, l'OCE a confirmé sa décision du 6 novembre 2020. L'employeur n'avait fourni aucun justificatif concernant l'annulation de ses mandats par ses clients, pas plus qu'il n'avait précisé quelles mesures il avait prises pour démarcher de nouveaux clients et éviter de recourir à l'assurance-chômage. C'était, par ailleurs, à juste titre que la décision attaquée avait précisé que le dirigeant de la société était exclu du champ des bénéficiaires de la RHT. Enfin, la demande avait été formée tardivement.

C. a. Par acte du 5 janvier 2021, la société a saisi la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : CJCAS) d'un recours à l'encontre de la décision sur opposition du 10 décembre 2020 et de la décision du 6 novembre 2020, concluant à l'octroi d'indemnités en cas de RHT à compter du 1er septembre 2020. Elle a expliqué que son principal client en prestations de services, la société D_____, avait mis un terme à leur contrat en raison des mesures prises par le Conseil fédéral. Il en allait de même de leur client en prestations de formations, E_____. Depuis le mois de mars 2020, la société n'avait cessé de chercher de nouveaux mandats. En ce qui concernait les prestations en formations, ses efforts avaient partiellement abouti. En effet, la société F_____ avait mandaté la société durant tout l'été 2020. La société avait par ailleurs adapté ses prestations en offrant une formation à distance, ce qui devrait intéresser de nouveaux clients. La société allait commencer une nouvelle campagne marketing qui devrait aboutir à la signature de nouveaux mandats pour des formations à distance. Quant aux nouveaux mandats de prestations de services, la société F_____ s'était d'ores et déjà déclarée prête à mandater la société dès que la situation le permettrait.

À l'appui de son recours, la société a notamment produit :

- un courrier adressé le 2 octobre 2020 à la caisse cantonale de chômage, auquel était annexé le tableau des heures de travail effectuées dans l'entreprise pendant le mois de septembre 2020 ;

- un courrier du 17 mars 2020 de la société D_____, confirmant la résiliation d'un mandat entre ladite société et la recourante en raison de la crise sanitaire ;

- un courriel du 24 décembre 2020 de la société E_____ confirmant que la formation dispensée par la recourante avait dû être interrompue de mars à juin 2020, puis reprise en juillet 2020. À partir de novembre 2020, la recourante avait dû adapter sa formation afin qu'elle puisse être donnée à distance ;

- un courrier du 14 août 2020 de la société G_____ confirmant qu'elle avait dû annuler les cours de formation dispensés par la recourante. La société a précisé qu'elle mettrait tout en œuvre pour organiser de nouvelles formations au premier trimestre de l'année prochaine si la situation sanitaire le permettait ;

- un courriel de la société F_____ (Suisse) SA du 28 décembre 2020 confirmant qu'elle n'avait pas pu confier de mandat de formation à la recourante en 2020 car la situation économique n'avait pas été aussi favorable que par le passé. Dès que

les restrictions seraient levées, elle serait en mesure d'obtenir le budget nécessaire pour initier le mandat ;

- un comparatif du chiffre d'affaires de la société et des heures travaillées en 2020 par rapport à 2018 et 2019.

b. Le 28 janvier 2021, l'OCE a maintenu les termes de sa décision.

c. Le 22 février 2021, la société a renoncé à former des observations complémentaires.

d. Le 4 octobre 2021, sur demande de la chambre de céans, la société a fait parvenir les comptes de résultat de la société pour les années 2019 et 2020.

La chambre de céans a transmis ces pièces à l'OCE.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

   Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, compte tenu de la suspension des délais pendant la période du 18 décembre au 2 janvier inclusivement (art. 38 al. 4 let. c LPGA et art. 89C let. c LPA), le recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss LPA) sous réserve de ce qui suit.

   La recourante conclut à l'annulation de la décision de l'intimé du 6 novembre 2020. Cette conclusion est irrecevable, la décision sur opposition se substituant au prononcé antérieur (ATF 140 V 70 consid. 4.2).

   Il en va de même de la conclusion de la recourante tendant à ce que la chambre de céans confirme que le dirigeant de la société peut prétendre aux indemnités APG. En tant qu'elle est subsidiaire à une action formatrice, cette conclusion constatatoire est irrecevable (arrêt du Tribunal fédéral 9C_105/2016 du 5 avril 2016 consid. 1.1 ; ATAS/79/2020 du 30 janvier 2020 consid. 2). Elle est du reste exorbitante au présent litige.

3. Le litige porte sur le droit de la recourante à une indemnité RHT, pour une durée de quatre mois, à compter du 1er septembre au 31 décembre 2020.

4. a. Afin de surmonter des difficultés économiques passagères, un employeur peut introduire, avec l'accord de ses employés, une RHT, voire une suspension temporaire de l'activité de son entreprise (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 1 relatif aux remarques préliminaires concernant les

art. 31ss). En effet, selon l'art. 31 al. 1 let. b et d LACI, les travailleurs dont la durée normale de travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de RHT lorsque la perte de travail doit être prise en considération et la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire, et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question. Une perte de chiffre d'affaires ne suffit pas à entraîner une indemnisation. Encore faut-il que cette perte se traduise par une diminution des heures travaillées (cf. RUBIN, op. cit., n. 4 ad art. 32 LACI). L'indemnité s'élève à 80 % de la perte de gain prise en considération (art. 34 al. 1 LACI). L'indemnité en cas de RHT doit être avancée par l'employeur (art. 37 let. a LACI) et sera, par la suite, remboursée par la caisse de chômage à l'issue d'une procédure spécifique (art. 36 et 39 LACI), étant précisé qu'un délai d'attente de deux à trois jours doit être supporté par l'employeur (art. 32 al. 2 LACI et 50 al. 2 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02], étant précisé que l'art. 50 al. 2 OACI a été supprimé temporairement en raison de la pandémie de Coronavirus).

b. Le but de l'indemnité en cas de RHT consiste, d'une part, à garantir aux personnes assurées une compensation appropriée pour les pertes de salaire dues à des réductions de temps de travail et à éviter le chômage complet, à savoir des licenciements et résiliations de contrats de travail. D'autre part, l'indemnité en cas de RHT vise au maintien de places de travail dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs, en offrant la possibilité de conserver un appareil de production intact au-delà de la période de réduction de l'horaire de travail (ATF 121 V 371 consid. 3a).

Une perte de travail est prise en considération lorsqu'elle est due, entre autres conditions, à des facteurs économiques et qu'elle est inévitable (art. 32 al. 1 let. a LACI). Ces conditions sont cumulatives (ATF 121 V 371 consid. 2a). Le recul de la demande des biens ou des services normalement proposés par l'entreprise concernée est caractéristique pour apprécier l'existence d'un facteur économique (DTA 1985 p. 109 consid. 3a). L'art. 32 al. 3, 1ère phrase, prévoit en outre que pour les cas de rigueur, le Conseil fédéral règle la prise en considération de pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, à des pertes de clientèle dues aux conditions météorologiques où à d'autres circonstances non imputables à l'employeur. L'art. 51 OACI concrétise l'art. 32 al. 3 LACI en énumérant, à son al. 2, de façon non exhaustive (cf. ATF 128 V 305 consid. 4), différentes situations (notamment des mesures d'autorités) permettant de prendre en considération une perte de travail (interdiction d'importer ou d'exporter des matières premières ou des marchandises [let. a] ; contingentement des matières premières ou des produits d'exploitation, y compris les combustibles [let. b] ; restrictions de transport ou fermeture des voies d'accès [let. c] ; interruptions de longue durée ou restrictions notables de l'approvisionnement en énergie [let. d] ; dégâts causés par les forces de la nature [let. e]). L'art. 51 al. 4 OACI précise

encore que la perte de travail causée par un dommage n'est pas prise en considération tant qu'elle est couverte par une assurance privée.

c. Les pertes de travail au sens de l'art. 51 OACI ne peuvent toutefois être prises en considération que si l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou s'il ne peut faire répondre un tiers du dommage (cf. art. 51 al. 1 OACI ; RUBIN, op. cit,, n. 15 et 18 ad art. 32 LACI et les références citées). Cette condition est l'expression de l'obligation de diminuer le dommage voulant que l'employeur prenne toutes les mesures raisonnables pour éviter la perte de travail. La caisse niera le droit à l'indemnité uniquement si des raisons concrètes et suffisantes démontrent que la perte de travail aurait pu être évitée et s'il existe des mesures que l'employeur a omis de prendre (ATF 111 V 379 consid. 2a ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 218/02 du 22 novembre 2002 consid. 2 ; Bulletin LACI RHT du Secrétariat d'État à l'économie [ci-après : SECO], état au 1er janvier 2021, C3 et C4).

La seule présence d'un motif de prise en considération de la perte de travail au sens des art. 31 et 32 LACI n'est pas suffisante pour conduire à une indemnisation. Lorsque la perte de travail est due à l'un des motifs de l'art. 33 LACI, l'indemnisation est exclue. Ainsi, lorsqu'en plus des mesures prises par les autorités ou des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur au sens de l'art. 51 al. 1 OACI, l'une des conditions de l'art. 33 LACI est réalisée, par exemple en présence d'un risque normal d'exploitation, l'indemnisation est exclue (RUBIN, op. cit., n. 18 ad art. 32 LACI et n. 4 ad art. 33 LACI et les références citées, notamment ATF 138 V 333 consid. 3.2 et ATF 128 V 305 consid. 4a).

Selon la jurisprudence, doivent 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 RHT. 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 ; cf. aussi RUBIN, op. cit., n. 10 ad art. 33 LACI et les références citées).

Les pertes de travail liées aux risques économiques ordinaires, tels que le risque commercial, le risque de baisse de compétitivité par rapport à la concurrence ou le risque de ne pas se voir attribuer un marché public, ne sont pas indemnisables. Dans le domaine de la construction, des délais d'exécution reportés à la demande du maître de l'ouvrage et des annulations de travaux en raison de l'insolvabilité de ce dernier ou à cause d'une procédure d'opposition ne représentent pas des

circonstances exceptionnelles. De telles circonstances constituent dès lors des risques normaux d'exploitation. Pour une entreprise qui traite essentiellement avec un seul client important, la perte de ce client ou la perspective certaine d'une réduction des mandats constitue également une circonstance inhérente aux risques normaux d'exploitation (cf. RUBIN, op. cit., n. 13 et 16 ad art. 33 LACI et les références citées, notamment DTA 1998 consid. 1 p. 292).

5. a. En raison de la propagation de la COVID-19, le Conseil fédéral a, le 28 février 2020, qualifié la situation prévalant en Suisse de « situation particulière » au sens de l'art. 6 al. 2 let. b de la loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (loi sur les épidémies ; LEP - RS 818.101). Sur cette base, le Conseil fédéral a arrêté l'ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus du 28 février 2020 (RS 818.101.24 ; RO 2020 573) puis l'ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus du 13 mars 2020 (ordonnance 2 COVID-19 ; RS 818.101.24 ; RO 2020 773).

   Le 19 juin 2020, à la suite d'une diminution du nombre de nouveaux cas, le Conseil fédéral a requalifié la situation extraordinaire en situation particulière et restructuré ses mesures notamment en édictant l'ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière (ordonnance COVID-19 situation particulière – RS 818.101.26). Selon cette ordonnance, chaque personne était tenue de respecter les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (ci-après : OFSP) en matière d'hygiène et de conduite face à l'épidémie de COVID-19 (art. 3). Ces recommandations comprenaient notamment le maintien des distances, le port du masque et le respect du nombre maximum de personnes. Si possible, les personnes devaient se rencontrer à l'extérieur plutôt qu'à l'intérieur.

   b. S'agissant du domaine particulier de l'indemnité en cas de RHT, le Conseil fédéral a adopté, le 20 mars 2020, l'ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (ordonnance COVID-19 assurance-chômage ; RS 837.033), avec une entrée en vigueur rétroactive au 1er mars 2020 (art. 9 al. 1), qui prévoyait, à son art. 8*b* al. 1 que l'employeur n'était pas tenu de respecter un délai de préavis, lorsqu'il avait l'intention de requérir l'indemnité en cas de RHT en faveur de ses travailleurs. Cette disposition a été abrogée avec effet au 1er juin 2020 (RO 2020 3569). Quant à l'art. 8*c* de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, il prévoyait qu'en dérogation à l'art. 36 al. 1 LACI, le préavis devait être renouvelé lorsque la réduction de l'horaire de travail durait plus de six mois. Cette disposition a été abrogée par modification du 12 août 2020, avec effet au 1er septembre 2020 (RO 3569).

   Le 19 mars 2021, l'Assemblée fédérale a adopté l'art. 17*b* de la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19 - RS 818.102). D'après son al. 1er, en dérogation à l'art. 36 al. 1 LACI, aucun délai de préavis ne doit être observé pour la réduction de l'horaire de travail. Le préavis doit être renouvelé lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois. À partir du 1er juillet 2021, une réduction de

l'horaire de travail pour une durée de plus de trois mois ne peut être autorisée que jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard. Toute modification rétroactive d'un préavis existant doit faire l'objet d'une demande auprès de l'autorité cantonale jusqu'au 30 avril 2021 au plus tard. L'art. 17*b* al. 1 est entré en vigueur rétroactivement le 1er septembre 2020 (RO 2021 153).

Aucune modification n'a toutefois été apportée aux critères relatifs à la perte de travail à prendre en considération (art. 31 al. 1 let. b et 32 al. 1 et 3 LACI).

6. Dans la décision entreprise, l'intimé s'est opposé au paiement de l'indemnité en cas de RHT, au motif que la perte de travail, en plus de ne pas être avérée, n'était pas inévitable. Il a considéré que l'employeuse n'avait fourni aucun justificatif concernant l'annulation de ses mandats par ses clients, pas plus qu'elle n'avait précisé quelles mesures elle avait prises pour trouver de nouveaux clients et éviter de recourir aux indemnités en cas de RHT.

   a. Il convient en premier lieu d'examiner si la recourante a subi une perte de travail. En l'occurrence, la recourante a pour but d'offrir aux entreprises des conseils et des services notamment dans la conduite de projets, de la « business analyse » et de la formation. Dans la décision entreprise, l'intimé conteste l'existence d'une perte de travail, relevant que la recourante n'a pas démontré que les mandats avaient été annulés ou reportés. Devant la chambre de céans, la recourante a toutefois démontré, pièces à l'appui, que plusieurs mandats de conseil et de formation avaient été résiliés en raison de la situation sanitaire. Cela résulte des courriels de la société D_____ du 17 mars 2020 (pièce 13 recourante), de la société E_____ du 24 décembre 2020 (pièce 14 recourante), de la G_____ (pièce 15 recourante) et de F_____ (Suisse) SA du 28 décembre 2020 (pièce 16 recourante). La baisse des activités de la recourante s'est d'ailleurs traduite par une baisse importante de ses produits d'exploitation, notamment de ses honoraires, lesquels ont passé de CHF 138'500.- en 2019 à CHF 24'500.- en 2020 (cf. comptes de résultat de la société, produits le 4 octobre 2021). À cela s'ajoute que le tableau comparatif des heures travaillées, produit par la société à l'appui de son recours, fait état de 85 heures travaillées en moyenne par mois en 2020 et de 252 heures en moyenne par mois en 2019 (pièce 17 recourante). Compte tenu de ces éléments, l'existence d'une perte de travail doit être admise.

   b. Il convient ensuite d'admettre que les pertes de travail sont consécutives à des mesures prises par les autorités. Il ressort en effet du dossier que les mandats ont été résiliés en raison des mesures prises par les autorités dans le cadre de la crise sanitaire (pièces 13 à 16 recourante). Compte tenu du contexte sanitaire et de l'incertitude liée à l'évolution de la crise, les entreprises clientes de la recourante ont décidé de suspendre, voire résilier, les mandats de conseil et de formation conclus avec l'intéressée, ce qui a entraîné des conséquences directes sur son activité. Les conditions pour la reconnaissance d'un cas de rigueur au sens des art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI, dont la liste n'est pas exhaustive, doivent partant être considérées comme étant réalisées. Or, même dans un tel cas de figure, l'indemnisation est

exclue si la perte de travail est due à l'un des motifs de l'art. 33 LACI, en particulier en présence d'un risque normal d'exploitation (al. 1 let. a). Par ailleurs, les pertes de travail ne peuvent être prises en considération que si l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou s'il peut faire répondre un tiers du dommage. Comme exposé, cette dernière condition est l'expression de l'obligation de diminuer le dommage voulant que l'employeur prenne toutes les mesures raisonnables pour éviter la perte de travail.

c. S'agissant de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, il n'est pas contesté, ni contestable, que la pandémie de Coronavirus constitue une circonstance exceptionnelle dépassant le cadre du risque normal d'exploitation à la charge de l'employeur (cf. directive SECO 2020/15 du 30 octobre 2020). Il convient en effet d'admettre la présence de circonstances exceptionnelles non liées aux risques d'exploitation d'une entreprise.

d. Reste à examiner si, comme le prétend l'intimé, la recourante aurait pu éviter les pertes de travail par des mesures appropriées et économiquement supportables.

Devant la chambre de céans, la recourante a expliqué que, depuis mars 2020, elle n'avait cessé de chercher des nouveaux mandats. S'agissant des prestations en matière de formation, les efforts de la société avaient partiellement abouti, puisque l'une de ses clientes l'avait mandatée pour des cours de formation durant l'été 2020, même si elle avait dû renoncer aux prestations de conseil en raison de la situation économique. La recourante avait par ailleurs adapté ses cours de formation en les proposant à distance, précisant que cette nouvelle prestation, qui était de plus en plus plébiscitée sur le marché, était susceptible d'intéresser de nouveaux clients. La société allait ainsi commencer une campagne de marketing qui devrait aboutir à la conclusion de nouveaux mandats pour des formations à distance dès le deuxième ou troisième semestre 2021. Sur la base de l'ensemble de ces éléments, il convient de retenir que la recourante a pris toutes les mesures raisonnables pour diminuer le dommage. Les conditions posées par la loi pour lui accorder des indemnités en cas de RHT sont ainsi réunies.

7. Il convient encore de déterminer la date à partir de laquelle les indemnités peuvent être octroyées, étant précisé que le formulaire de préavis a été transmis le 29 octobre 2020, pour des indemnités en cas de RHT du 1er septembre 2020 au 31 décembre 2020.

Conformément à l'art. 17*b* al. 1 de la loi COVID-19, entré en vigueur avec effet rétroactif au 1er septembre 2020, aucun délai de préavis ne doit être observé pour la RHT. Cette disposition institue ainsi une rétroactivité au sens propre en ce sens que les faits juridiquement déterminants se sont produits avant l'adoption du nouveau droit. Dès lors qu'elle est prévue par une loi fédérale (art. 190 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 [Cst. - RS 101] et qu'elle vise à conférer de nouveaux avantages aux administrés (cf. Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., n. 421), il convient de l'appliquer à la situation de la recourante (cf. ATAS/364/2021 du

20 avril 2021, consid 7a). Ainsi, dans la mesure où le formulaire de préavis a été transmis par courriel le 29 octobre 2020, pour des indemnités en cas de RHT à compter du 1er septembre 2020, l'indemnité en cas de RHT doit être accordée dès la date de dépôt de la demande de RHT, soit le 29 octobre 2020. Contrairement à ce que soutient la recourante, le droit aux indemnités ne peut pas naître rétroactivement à l'avis (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_123/2021 du 7 avril 2021 consid. 4.3). Tenant compte du fait que la période maximale de la RHT était de six mois (cf. art. 17*b* al. 1 de la loi COVID-19), les indemnités peuvent lui être accordées jusqu'au terme sollicité, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

8. Le recours sera donc partiellement admis et la décision litigieuse annulée. Il sera dit que la recourante a droit à l'indemnité en cas de RHT du 29 octobre 2020 au 31 décembre 2020, sous réserve de l'examen par la caisse de chômage des conditions conformément à l'art. 39 LACI. La caisse examinera en particulier la question de savoir si les conditions personnelles fixées à l'art. 31 al. 3 LACI sont remplies, ce qui est en l'occurrence contesté s'agissant du directeur de la recourante.

   Bien qu'obtenant partiellement gain de cause, la recourante, qui n'est pas représentée en justice et qui n'a pas allégué avoir déployé des efforts dépassant la mesure de ce que tout un chacun consacre à la gestion courante de ses affaires, n'a pas droit à des dépens.

   Pour le surplus, en l'absence de loi spéciale prévoyant des frais judiciaires, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

* * * * * *

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Annule la décision sur opposition du 10 décembre 2020.
4. Dit que la recourante a droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail du 29 octobre 2020 au 31 décembre 2020, sous réserve de l'examen par la caisse de chômage des conditions conformément à l'art. 39 LACI.
5. Dit que la procédure est gratuite.
6. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière	La présidente
Marie NIERMARÉCHAL	Eleanor McGREGOR

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le