

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 27 janvier 2022

Composition : Mme DI FERRO DEMIERRE, présidente
Mmes Pasche et Dessaux, juges
Greffière : Mme Mestre Carvalho

Cause pendante entre :

COMMUNAUTÉ Y. _____, à [...], recourante,

et

SERVICE DE L'EMPLOI, INSTANCE JURIDIQUE CHÔMAGE, à Lausanne,
intimé.

Art. 31 et 32 LACI ; art. 51 OACI.

E n f a i t :

A. La Communauté Y. _____ (ci-après : la Communauté ou la recourante) est une association à but non lucratif, régie par ses statuts du 20 septembre 2001 et par les art. 60 ss CC (code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210). La Communauté s'occupe de l'ensemble de la vie religieuse, culturelle et sociale de l'Eglise [...]. Les recettes de cette communauté ecclésiastique comprennent les contributions annuelles des membres, les dons, donations, legs et collections, les produits de caisse, les collectes, le produit de la vente de bougies, livres, icônes et autres objets de dévotion, le produit de manifestations, les contributions et subventions d'institutions publiques ou privées et les intérêts de la fortune de la Communauté. Son comité a la compétence de conclure les contrats d'engagement des prêtres et collaborateurs.

Le 25 mars 2020, la Communauté a transmis au Service de l'emploi (ci-après : le SDE ou l'intimé) un préavis par lequel elle a requis l'introduction de mesures de réduction de l'horaire de travail du 17 mars au 19 avril 2020 pour son employé à plein temps, soit son prêtre, en faisant valoir qu'elle avait dû suspendre les messes et offices religieux à compter du 17 mars 2020 en application des décisions du Conseil fédéral liées au COVID-19.

Par décision du 22 mai 2020, le SDE a rejeté la demande susdite. Il a en substance exposé que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail visait les entreprises produisant des biens ou des services, étant directement en contact avec le marché du travail et assumant un risque propre d'exploitation. Or tel n'était pas le cas de la Communauté.

Aux termes de son opposition du 16 juin 2020, la Communauté a notamment fait valoir qu'elle vivait des cotisations et des dons de ses membres, essentiellement au travers des messes et autres célébrations, et que par conséquent la suspension des messes et offices religieux ordonnée par le Conseil fédéral l'avait placée dans une situation financière

très difficile. En annexe, elle a transmis divers extraits de sa comptabilité au 31 décembre 2019. Ceux-ci faisaient notamment état d'un salaire de 75'905 fr. 40 versé au prêtre pour l'année 2019 (sans les charges sociales). Il apparaissait en outre que les produits réalisés à [...] s'élevaient à 148'193 fr. 75 en 2019 - à savoir 36'254 fr. 55 (ventes cierges), 7'061 fr. 70 (ventes livres, objets et autres), 1'611 fr. 50 (recettes sacrements), 10'405 fr. (dons inscrits dans cahier), 22'038 fr. 40 (recettes offrandes sur icônes), 25'690 fr. (recettes collectes plateau), 0.00 fr. (recettes de manifestation), 41'243 fr. 25 (dons à la paroisse), 3'889 fr. 35 (recettes diverses) - auxquels s'ajoutaient les produits de vente réalisés à [...] par 20'669 fr. 70 pour la même année. Pour l'exercice 2019, le bénéfice de l'association atteignait 70'514 fr. 85.

Par décision sur opposition du 25 novembre 2020, le SDE a confirmé sa décision du 22 mai 2020. Il a retenu que la Communauté ne poursuivait pas un but lucratif, qu'elle n'occupait donc pas, sur le marché économique, une place similaire aux entreprises commerciales déployant une telle activité et qu'elle n'était pas confrontée aux mêmes risques d'exploitation. A cela s'ajoutait que dite entité n'avait pas de revenu d'exploitation. Il s'ensuivait, par conséquent, que la Communauté n'était pas en contact direct avec un marché économique. Le SDE a de surcroît considéré que l'impossibilité temporaire de pouvoir tenir des messes et des offices religieux ne menaçait nullement son existence et qu'il n'était pas démontré qu'elle avait dû faire face à une perte de travail.

B. Par acte du 23 décembre 2020, la Communauté a recouru devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal à l'encontre de la décision sur opposition précitée, concluant à sa réforme et à l'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en faveur de son collaborateur pour la période allant du 17 mars au 19 avril 2020. La recourante a soutenu pour l'essentiel qu'elle était une association sans but lucratif, que ses ressources provenaient des cotisations et des dons de ses membres, à travers les quêtes en argent lors des messes et lors de la célébration de sacrements. Elle a ajouté que la suspension de son activité en raison des décisions prises par le Conseil fédéral menaçait sa survie et

partant le poste de prêtre. Elle a fait valoir que la célébration d'offices religieux, de messes ou de sacrements selon les pratiques [...] impliquait d'avoir du « *public* » présent physiquement. De plus, bien que le prêtre ait proposé des liturgies virtuelles, celles-ci n'avaient pas rencontré l'intérêt des fidèles, ces derniers préférant la présence physique dans le temple afin d'allumer des bougies, prier et vénérer les icônes. La recourante a en outre fait grief au SDE d'avoir violé le principe de l'égalité de traitement en lui déniait le droit à des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, alors que d'autres associations, également à but idéal, en bénéficiaient, tout comme le personnel d'associations religieuses semblables dans d'autres cantons. L'intéressée a encore précisé qu'elle ne touchait aucune subvention cantonale ou communale et que son financement n'était pas basé sur les seules cotisations de ses membres. Elle a souligné qu'elle était une paroisse, organisée sous forme d'association, qui payait le salaire de son prêtre à partir des revenus de ses messes, offices religieux et sacrements et qu'elle subissait une perte d'heures de travail en raison des interdictions du Conseil fédéral.

A l'appui de son recours, la recourante a notamment produit sa comptabilité pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2020, mettant en évidence un montant de 76'126 fr. 75 à titre de charges salariales comprenant le salaire du prêtre par 51'256 fr. 80 (sans les cotisations sociales) et le salaire du diacre par 9'000 francs. Les recettes pour [...] s'élevaient à 97'604 fr. 95, versus 108'860 fr. 70 pour la même période l'exercice précédent ; elles comprenaient la vente de cierges par 21'171 fr., la vente de petits objets par 6'600 fr., les recettes de sacrements par 2'220 fr., les dons inscrits dans le cahier par 6'450 fr., les recettes offrandes sur icônes par 15'330 fr. 20, les recettes collectes plateaux par 11'121 fr. 40, les dons faits à la paroisse par 30'640 fr. et les recettes diverses par 4'072 fr. 35. Le bénéfice était arrêté à 5'322 fr. 35.

Interpellée par la juge instructrice, l'association recourante a produit ses statuts le 12 janvier 2021.

Par réponse du 12 février 2021, l'intimé a conclu au rejet du recours. Il a pour l'essentiel observé que les difficultés financières de la recourante, tout comme la perte invoquée du chiffre d'affaires, ne suffisaient pas à entraîner une indemnisation. Le SDE a également rappelé que le but de l'association empêchait son assimilation à une entreprise fabriquant des marchandises ou fournissant des services, qu'elle n'était pas confrontée aux mêmes risques d'exploitation et qu'elle n'avait pas de revenu d'exploitation.

Par réplique du 27 février 2021, la recourante s'est prévalu de la directive du Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO) n°1 du 20 janvier 2021 (Directive 2021/1), qui exposait notamment qu'on ne pouvait pas d'emblée partir du principe que les travailleurs d'associations privées n'avaient pas droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et qui rappelait que le statut de l'employeur (entité de droit public, association, coopérative, fondation, etc.) n'avait aucune importance, le critère déterminant étant celui du statut du travailleur en matière de cotisation. Se prévalant implicitement du fait que le revenu du prêtre était soumis à cotisations, la recourante en a inféré un droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

Par duplique du 25 mars 2021, l'intimé a maintenu sa position. Il a souligné que la Directive 2021/1 était postérieure à la décision litigieuse et, partant, ne s'appliquait pas. Du reste, même dans l'hypothèse inverse, il demeurait que la perte de travail ne pouvait être prise en considération que lorsqu'elle était due à des facteurs d'ordre économique et était inévitable ; or ces deux conditions n'étaient pas remplies en l'occurrence.

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) 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 porte sur le droit de la recourante à des indemnités pour réduction de l'horaire de travail pour la période du 17 mars au 19 avril 2020.

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 s'ils sont tenus de cotiser à l'assurance ou s'ils n'ont pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS (let. a), si 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) Ainsi qu'il résulte du Message du 12 août 2020 concernant la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (FF 2020 6363, ch. 2.3.8 p. 6384), l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'a pas pour but d'assurer la survie des entreprises ni de couvrir les pertes de chiffre d'affaires ou d'exploitation, mais de sauvegarder les emplois. Sa raison

d'être est d'éviter que le recul temporaire de la demande de biens et de services et les pertes de travail qui en résultent se traduisent à court terme par des licenciements (voir également ATF 147 V 359 consid. 4.6.3).

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

b) L'art. 32 al. 3 LACI prévoit 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 ou à d'autres circonstances non imputables à l'employeur.

Cette dernière disposition permet d'accorder l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour des motifs autres qu'économiques, dans certaines situations appelées « *cas de rigueur* ». Cet alinéa s'écarte ainsi de la logique du système d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail qui veut que seules les pertes de travail causées par des motifs économiques puissent être prises en considération (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n°15 ad art. 32 LACI).

c) Faisant usage de cette délégation de compétence, le Conseil fédéral a édicté l'art. 51 al. 1 OACI selon lequel les pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités, ou qui sont dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont prises en considération lorsque l'employeur ne peut les éviter par des mesures appropriées et économiquement supportables ou faire répondre un tiers du dommage.

Cette exigence est l'expression de l'obligation de diminuer le dommage, voulant que l'employeur prenne toutes les mesures raisonnables afin d'éviter la perte de travail. Ainsi, seules les pertes de

travail que l'employeur ne pouvait éviter en prenant les mesures de gestion et d'organisation nécessaires sont indemnisables. L'autorité qui nie le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en raison du caractère évitable de la perte de travail doit pouvoir indiquer les mesures que l'employeur était tenu de prendre pour éviter de solliciter l'assurance-chômage (ATF 111 V 379 consid. 2a ; TFA C 218/02 du 22 novembre 2002 consid. 2 ; Rubin, op. cit., n° 10 ad art. 32 LACI).

d) Les conditions du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doivent être examinées de façon prospective à la lumière des circonstances qui prévalaient lors du prononcé de la décision litigieuse (ATF 121 V 371 consid. 2a).

5. a) Dès son entrée en vigueur le 13 mars 2020 (RO 2020 773), l'ordonnance 2 COVID-19 (ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus [COVID-19] ; abrogée au 22 juin 2020 [RO 2020 2195]) a instauré l'interdiction des manifestations publiques ou privées accueillant simultanément 100 personnes ou plus (art. 6 al. 1), les manifestations de moins de 100 personnes pouvant se dérouler dans le respect des mesures de prévention (art. 6 al. 2).

A la suite d'une modification du 16 mars 2020 entrée en vigueur le 17 mars 2020 (RO 2020 783), toutes les manifestations publiques ou privées ont été interdites, y compris les manifestations sportives et les activités associatives (art. 6 al. 1 ordonnance 2 COVID-19), les inhumations dans le cercle familial restreint demeurant autorisées (art. 6 al. 3 let. l ordonnance 2 COVID-19) ; à partir du 24 avril 2020, cette autorisation a été étendue au cercle familial et aux amis proches (modification du 29 avril 2020 ; RO 2020 1401).

Conformément à une modification du 20 mai 2020 entrée en vigueur le 28 mai 2020 (RO 2020 1751), les offices religieux, les autres manifestations religieuses et les inhumations ont été autorisés et soumis à une obligation de plan de protection (art. 6 al. 3 let. k ordonnance 2 COVID-19).

b) La pandémie de coronavirus a par ailleurs conduit à plusieurs adaptations du cadre légal relatif à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. C'est ainsi que, le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage (ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus ; RS 837.033), laquelle est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 17 mars 2020 (RO 2020 877). Ce texte réglementaire prévoit notamment qu'en dérogation aux art. 32 al. 2 et 37 let. b LACI, aucun délai d'attente n'est déduit de la perte de travail à prendre en considération (art. 3 ordonnance COVID-19 assurance-chômage, modifié sur le plan formel au 1^{er} janvier 2022 [RO 2022 39]). En revanche, aucune modification n'a été apportée aux critères relatifs à la notion de perte de travail à prendre en considération (art. 31 al. 1 let. b et 32 al. 1 et 3 LACI).

c) A la suite des mesures prises par le Conseil fédéral dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus, le SECO a édicté des directives destinées à préciser les conditions d'octroi des prestations de l'assurance-chômage dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Aux termes de la directive n° 15 du 30 octobre 2020, applicable au moment où le SDE a rendu la décision entreprise, l'autorité fédérale de surveillance a notamment indiqué ce qui suit, s'agissant de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail :

"2.1 Caractère temporaire de la perte de travail

Même si la pandémie est susceptible de connaître plusieurs vagues successives, il y a lieu de retenir que tant le phénomène que les pertes de travail qui y sont associées sont temporaires.

2.2 Pertes de travail à prendre en considération pour motifs économiques

Du fait de sa soudaineté, de son ampleur et de sa gravité, une pandémie n'est pas un risque normal d'exploitation à la charge de l'employeur, au sens de l'art. 33, al. 1, let. a LACI même si dans certaines circonstances elle est susceptible de toucher tout employeur. Les pertes de travail résultant d'un recul de la demande de biens et de services pour ce motif peuvent dès lors être prises en

considération en application de l'art. 32, al. 1, let. a LACI. Toutefois, l'employeur doit pouvoir démontrer de manière crédible que les interruptions de travail attendues dans son entreprise sont attribuables à l'apparition de la pandémie. Sur ce point, il ne suffit pas simplement de mentionner la pandémie comme justification.

[...]

2.3 Pertes de travail dues à des mesures prises par les autorités ou à des circonstances non imputables à l'employeur

Les mesures prises par les autorités en raison de la pandémie sont également à considérer comme des circonstances extraordinaires, de sorte que les pertes de travail occasionnées par de telles mesures entrent dans le cadre de la réglementation spéciale des art. 32, al. 3, LACI et 51 OACI. Cela s'applique également aux mesures qui ne concernent que certaines branches ou secteurs économiques, ainsi qu'aux mesures ordonnées par les autorités cantonales ou communales. La référence aux mesures officielles prises par les autorités en rapport avec la pandémie est suffisante.

[...]"

6. L'intimé a essentiellement retenu que les prestations fournies par la recourante relevaient d'un but idéal, qu'en conséquence la Communauté ne pouvait pas être assimilée à une entreprise commerciale visant la production de biens et de services, que dite association n'était ainsi pas confrontée à un risque propre d'exploitation et qu'elle n'avait de surcroît pas de revenu d'exploitation.

La recourante, pour sa part, a en particulier fait valoir que ses ressources provenaient essentiellement de cotisations et de dons recueillis lors des différents offices religieux, si bien que la suspension de ces derniers dans le cadre des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus mettait en péril l'emploi du prêtre officiant au sein de la paroisse.

a) D'emblée, il y a lieu de relever que la directive du SECO 2021/1 du 20 janvier 2021, à laquelle la recourante fait référence (cf. réplique du 27 février 2021), est effectivement postérieure à la décision entreprise, de sorte qu'elle ne saurait s'appliquer directement à l'état de fait litigieux (dans ce sens, voir ATF 144 V 210 consid. 4.3.1).

Reste en revanche applicable le constat général selon lequel le statut de l'employeur (*in casu* une association) n'a pas d'importance en soi. Afin de trancher le présent litige, il est par conséquent nécessaire d'examiner si les conditions visées à l'art. 31 LACI sont remplies et si les travailleurs concernés par la réduction de l'horaire de travail - en l'occurrence, un prêtre - risquent de perdre leur emploi.

b) Dans ce contexte, il convient de constater, en préambule, que l'interdiction des manifestations publiques ou privées durant la période litigieuse (17 mars au 19 avril 2020), y compris les manifestations sportives et les activités associatives, constitue une mesure étatique extraordinaire entrant dans le cadre de la réglementation spéciale des art. 32 al. 3 LACI et 51 al. 1 OACI.

c) Cela posé, il appert que l'association recourante offre tant des prestations publiques que des prestations privées et individuelles en faveur des membres de sa communauté. Ces prestations sont principalement fournies par l'intermédiaire de son prêtre, lequel est au bénéfice d'un contrat de travail régissant les conditions d'exercice de cette activité (cf. art. 21 des statuts). Des éléments au dossier, il ressort par ailleurs que les charges de l'association - en particulier celles afférentes au salaire du prêtre - sont essentiellement assumées au moyen des produits réalisés par les paroisses de [...] et [...] sous forme de ventes, collectes, cotisations et dons divers.

aa) En matière d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les entreprises de droit public ne réunissent pas, en règle générale, les conditions donnant droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, car elles n'encourent pas de risques d'exploitation à proprement parler. Compte tenu des multiples formes de l'activité étatique, on ne peut cependant d'emblée exclure que, dans un cas concret, le personnel des services publics remplisse les conditions du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (ATF 121 V 362 consid 3a). Cela étant, le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'existe pas lorsqu'un employeur de droit public

n'endosse aucun risque d'exploitation parce qu'il doit remplir son mandat légal indépendamment de la situation conjoncturelle (mandats de prestations) et financière, les dépenses supplémentaires ou les pertes étant couvertes par les fonds publics (DTA 1996/1997 n° 22 p. 123 consid. 3a ; voir également Bulletin LACI RHT, ch. D 36 et D37).

bb) Dans le cas particulier, il n'est pas contesté que l'association recourante ne bénéficie d'aucun financement public, que ce soit sous forme de subventions, de garantie de déficit ou d'autres moyens financiers. En effet, selon l'art. 170 Cst-VD (constitution du canton de Vaud du 14 avril 2003 ; BLV 101.01), sont reconnues comme institutions de droit public dotées de la personnalité morale l'Eglise évangélique réformée et l'Eglise catholique romaine (al. 1), l'Etat leur assurant les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission au service de tous dans le canton (al. 2). Si, à sa demande, l'Etat peut reconnaître une communauté religieuse comme institution d'intérêt public (art. 171 Cst-VD), tel n'est à ce jour pas le cas de Communauté Y._____. Partant, la recourante n'est pas une entité de droit public n'endossant aucun risque d'exploitation et le contrat de travail avec son prêtre ne connaît pas de clauses limitant le licenciement telles qu'existant dans la fonction publique.

Quand bien même le contrat de travail entre la recourante et ledit prêtre était ainsi compatible avec un licenciement pour motif économique, la vocation de l'association et ses obligations à l'égard des membres de sa communauté religieuse - s'agissant en particulier des cérémonies entourant un décès ou certains sacrements, lesquelles demeuraient autorisées à certaines conditions durant la période litigieuse - faisaient *de facto* obstacle à une telle mesure. Un licenciement était donc *a priori* exclu, au contraire d'une réduction de l'horaire de travail du prêtre en question, liée notamment à la suppression des services religieux susceptible d'entraîner une diminution de revenus.

cc) Dans l'hypothèse d'une réduction de l'horaire de travail, la perte de travail à prendre en considération doit être examinée de manière

prospective, sous l'angle des conditions de l'art. 51 al. 1 OACI. Cela revient à déterminer si la recourante pouvait éviter une telle issue en prenant des mesures appropriées et économiquement supportables, la condition alternative de l'engagement de la responsabilité d'un tiers n'entrant pas en considération.

A cet égard, la Cour rappelle que les revenus de l'association sont issus de dons, de collectes, de vente et de cotisations de ses membres. Or l'interdiction de manifestations publiques ou privées n'empêchait pas de faire appel aux donateurs par d'autres canaux que la collecte ou la vente de cierges lors des offices religieux. La recourante ne disconvient du reste pas que des alternatives existaient, quand bien même elles auraient pu s'avérer moins efficaces. Ainsi, elle n'allègue pas – et, *a fortiori*, ne démontre pas – qu'elle aurait été empêchée de mobiliser ses membres par courrier ou téléphone en vue de la soutenir financièrement, ni que ceux-ci auraient sollicité des remboursements ou remises de cotisations en invoquant la pandémie. La recourante ne rend ainsi pas vraisemblable l'impossibilité de prendre des mesures appropriées pour s'assurer à court terme de la perception, nonobstant l'interdiction de manifestations, de revenus lui permettant d'éviter un licenciement du prêtre.

7. a) La recourante invoque encore une violation du principe de l'égalité de traitement au motif que des associations à but idéal, y compris religieuses, ont été mises au bénéfice des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Plus particulièrement, elle se réfère à un article de presse au sujet d'une personne salariée d'une association ayant perçu des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et donne comme exemple le cas d'un orchestre de musique payant les salaires des musiciens uniquement à partir des revenus des représentations (cf. mémoire de recours du 23 décembre 2020 p. 3 ss).

b) Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) lorsqu'il établit des

distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1; TF 1C_184/2021, 1C_185/2021, 1C_189/2021 du 23 septembre 2021 consid. 4.2).

c) Une association à but idéal peut avoir une vocation politique, religieuse, scientifique, artistique, de bienfaisance, de récréation ou tout autre dès l'instant où elle n'a pas de but économique. Nombreuses sont celles qui déploient régulièrement des activités dégagant des revenus, telles que prestations de services, représentations publiques, compétitions, ventes de produits dérivés, etc., avec parfois des chiffres d'affaires conséquents, et ont un ou des employés. D'autres ont pour seul objectif de se rencontrer entre membres et se financent exclusivement par les cotisations desdits membres. Entre ces deux extrêmes existent quantité d'autres constellations associatives. Compte tenu de la multitude d'activités et de structures de financement que peut revêtir une association à but idéal, il ne peut qu'exister des situations suffisamment différentes pour justifier une décision différente elle aussi, nonobstant la forme juridique commune.

En l'occurrence, aucun élément ne permet de soutenir que le fonctionnement ainsi que la structure et les expectatives de financement des associations à but idéal qui auraient été mises au bénéfice d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail seraient identiques à ceux de la recourante au point de justifier de la traiter de même manière sans examen des particularités de chaque cas d'espèce. Au demeurant, la recourante n'a aucunement étayé son argumentation quant à une éventuelle inégalité de traitement. Ce grief doit donc être rejeté.

8. Les conditions d'octroi d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail n'étant pas remplies, l'assurance-chômage n'est à juste titre pas intervenue dans le cas présent.

9. a) Le recours doit par conséquent être rejeté et la décision sur opposition querellée confirmée.

b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, applicable conformément à l'art. 82a 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
prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision sur opposition rendue le 25 novembre 2020 par le Service de l'emploi, Instance juridique 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 :

- Communauté Y. _____,
- Service de l'emploi, Instance juridique 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 :