

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 19 juin 2023

Composition : Mme PASCHE, présidente
Mmes Di Ferro Demierre et Berberat, juges
Greffière : Mme Jeanneret

Cause pendante entre :

Q._____ **SA**, à [...], recourante, représentée par Me Gilles Robert-Nicoud,
avocat à Lausanne,

et

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL,
Direction de l'autorité cantonale de l'emploi, à Lausanne, intimée.

Art. 31 al. 1, 32, 33 al. 1 let. a LACI ; 51 OACI

E n f a i t :

A. a) Q._____ SA (ci-après également : la société ou la recourante) a pour but l'achat, la vente, la gestion et l'administration d'immeubles, l'exploitation d'hôtels et de restaurants, ainsi que toutes activités commerciales annexes.

A la suite du dépôt de plusieurs demandes de prestations à compter du 20 mars 2020 auprès du Service de l'emploi (ci-après : le SDE ; depuis le 1^{er} juillet 2022 : la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi [DGEM ; ci-après également : l'intimée]), la société a été régulièrement mise au bénéfice d'autorisations de réduction de l'horaire de travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la dernière fois jusqu'au 3 août 2021.

b) Le 6 janvier 2022, Q._____ SA a formulé une nouvelle demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, pour trente-cinq employés sur un total de trente-neuf collaborateurs, pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2022, en annonçant une perte de travail prévisible de 100%. La société a motivé sa demande par les mesures sanitaires décidées par les autorités dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19, notamment celles prises le 17 décembre 2021.

Donnant suite à d'une mesure d'instruction du SDE, la société lui a fait savoir par courrier électronique du 26 janvier 2022 que les horaires de travail de ses employés étaient réduits en raison de la fermeture de tout l'établissement du 10 au 25 janvier 2022. Elle a précisé que la mise en isolement de 10 jours obligatoire pour toutes les personnes infectées par le Covid-19 avait entraîné une période de sous-effectif sévère depuis le 30 décembre 2021. Au total, 16 employés sur 38 avaient été empêchés de travailler dans une période restreinte de 25 jours. Il n'avait alors plus été possible à l'établissement de répondre aux attentes de ses clients en respectant les règles en vigueur dans la CCNT de l'hôtellerie/restauration. La société a répondu comme suit à la question de

savoir par quoi était principalement motivé son préavis d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (perte de chiffre d'affaires, difficultés financières ou de trésorerie, perte de travail) (sic) :

« Perte de travail. Au vue de la situation sanitaire précaire au mois de décembre [2021], nous avons envisagé les scénarios possibles en cas de mesures sanitaires supplémentaires ou de sous-effectif au sein de notre personnel. Ceci a motivé notre demande de préavis de RHT.

Durant les Fêtes de Fin d'Années, plusieurs collaborateurs ont été mis en isolement suite à une infection au Covid-19 (4 sur 38). Les collègues restants ont travaillé pour palier à ses absences puis, d'autres cas ont été déclarés durant la première semaine de janvier [2022] (5 sur 38). Sachant que d'autres cas étaient à prévoir et ne pouvant pas demander encore plus d'efforts à l'équipe en place, nous avons pris la décision de fermer afin de ne pas péjorer notre service et assurer la pérennité de notre clientèle. Durant les deux semaines de fermeture, 5 autres collaborateurs ont été infectés par le virus. Au total, 14 collaborateurs sur 38 ont contractés le virus en moins de 3 semaines (37% de notre effectif). »

Par courriel du 15 février 2022, la société a confirmé au SDE que la raison de la fermeture de son établissement était due à un grand nombre de cas positifs au COVID dans son organisation. Les collaborateurs n'étant plus assez nombreux sur le site pour pouvoir accueillir la clientèle, elle avait été dans l'obligation de mettre en congé le reste des équipes (et non pas en isolement), d'où sa demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. La société précisait que selon le tableau joint à son envoi, elle avait un potentiel de 35 collaborateurs éligibles aux indemnités, mais uniquement 18 pour lesquels elle déclarait une perte de travail pour le mois de janvier 2022 (après déduction de maladie, heures supplémentaires et vacances).

Selon une note juridique au dossier du SDE du 7 mars 2022, une collaboratrice de la Division opposition a informé Q. _____ SA qu'il n'était pas entré en matière pour des cas de covid et qu'il fallait se diriger vers les allocations de perte de gain (APG).

La société s'est adressée à R. _____ par courriel du 13 mars 2022, afin de savoir comment procéder pour obtenir des allocations de

perte de gain en faveur des collaborateurs concernés par la fermeture pour la période du 10 au 25 janvier 2022.

Le 17 mars 2022, un conseiller clientèle de R._____ a fait savoir à la société qu'il n'y avait aucune allocation de perte de gain possible pour la période de fermeture de l'hôtel du 10 au 25 janvier 2022 pour les collaborateurs n'étant ni en quarantaine, ni en isolement, en précisant encore ce qui suit (sic) :

« Ceci provient du fait que vous avez pris la décision (qui est compréhensible) de fermer l'établissement au vue du nombre importants de personnel manquant. La situation serait toute autre si l'autorité sanitaire du canton de Vaud avait exigé de votre part la fermeture de votre établissement. »

Par courriel du 22 mars 2022 à la « Task force APG Covid » de la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS, Q._____ SA a demandé comment elle devait procéder pour obtenir des allocations de perte de gain pour les collaborateurs concernés par la fermeture. Le 23 mars 2022, la « Task force APG Covid » a répondu à la société que les allocations de perte de gain Covid ne pouvaient entrer en matière que si le collaborateur avait été mis en quarantaine pour avoir été cas contact. Une personne ayant contracté le virus Covid-19 ou présentant un certificat médical mentionnant uniquement le motif de « Maladie » était en arrêt maladie et non en quarantaine, et c'était l'assurance maladie qui devait entrer en matière. Si des collaborateurs avaient été mis en « quarantaine contact », la « Task force APG Covid » invitait la société à remplir un formulaire sur son site internet via un lien, et d'y annexer le certificat de quarantaine délivré par le médecin cantonal ainsi que les trois dernières fiches de salaire du collaborateur.

Par courrier du 8 avril 2022 au SDE, Q._____ SA a exposé qu'elle avait dû fermer son établissement du 10 au 25 janvier 2022 au regard du nombre de collaborateurs absents pour raison de maladie liée au Coronavirus. Les membres de l'équipe qui n'étaient ni malades, ni en isolement, s'étaient vus contraints de solder leurs heures supplémentaires, congés ou vacances. Toutefois, cela n'avait pas suffi et

pour certains d'entre eux, la société avait été dans l'obligation de les placer sous le régime de la réduction de l'horaire de travail. Q. _____ SA a reproduit dans son courrier les réponses que lui ont données sa caisse R. _____ ainsi que la Caisse cantonale de compensation AVS. La société a répété qu'elle avait fait face à une situation extrême, imposée par les mesures d'isolement dictées par le gouvernement, et hors de son contrôle. Elle attendait donc du Canton de Vaud un soutien approprié.

En réponse à une nouvelle mesure d'instruction du SDE, la société lui a fait savoir par courriel du 28 avril 2022 qu'elle avait revendiqué, et obtenu, les allocations pour perte de gain COVID-19 pour un collaborateur mis en quarantaine. A la question de savoir si elle avait annoncé les collaborateurs en isolement auprès de son assurance indemnités journalières de maladie, Q. _____ SA a répondu comme suit : « aucun collaborateur n'a été annoncé pour les AJ maladie, puisque nous avons une carence de 30 jours ». A la question de savoir si elle avait informé le service du médecin cantonal de la situation dans son établissement en début d'année 2022, elle a répondu en ces termes : « Nous n'avons pas contacté le service du médecin cantonal. Les employés malades ont reçu leur attestation du service du médecin cantonal. Il ne nous a pas semblé nécessaire de demander des informations supplémentaires ». En annexe à cet envoi, la société a joint un certain nombre de pièces, parmi lesquelles les décisions de mise en isolement suivantes :

- Une décision du 30 décembre 2021 ordonnant la mise en isolement du 29 décembre 2021 au 7 janvier 2022 compris d'Z. _____, mesure prolongée au 9 janvier compris ;
- Une décision du 31 décembre 2021 ordonnant la mise en quarantaine d'P. _____ avec effet immédiat et jusqu'au 9 janvier 2021 compris ;
- Une décision du 1^{er} janvier 2022 ordonnant la mise en isolement du 29 décembre 2021 au 7 janvier 2022 de J. _____ ;

- Une décision du 2 janvier 2022 ordonnant la mise en isolement de S. _____ du 27 décembre 2021 au 5 janvier 2022 compris, mesure prolongée au 9 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 4 janvier 2022 de mise en isolement de L. _____ du 29 décembre 2021 au 7 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 11 janvier 2022 décidant la mise en isolement d’G. _____ du 7 au 16 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 11 janvier 2022 décidant la mise en isolement de V. _____ du 7 au 16 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 11 janvier 2022 de mise en isolement de X. _____ du 5 au 14 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 12 janvier 2022 décidant la mise en isolement du 6 au 15 janvier 2022 compris de F. _____ ;
- Une décision du 12 janvier 2022 de mise en isolement de Q. _____ du 7 au 16 janvier 2022 ;
- Une décision du 17 janvier 2022 de mise en isolement d’C. _____ du 13 au 17 janvier 2022 compris ;
- Une décision du 18 janvier 2022 de mise en isolement de N. _____ du 12 au 16 janvier 2022 ;
- Une décision du 28 janvier 2022 de mise en isolement de K. _____ du 12 au 16 janvier 2022.

Par décision du 10 mai 2022, le SDE a estimé que les conditions d’octroi d’une autorisation de réduction de l’horaire de travail n’étaient pas remplies dès le 6 janvier 2022, date du dépôt du préavis de réduction de l’horaire de travail. Ce n’était qu’après avoir identifié un cluster au sein de son établissement que l’entreprise avait préavisé la réduction de l’horaire de travail, afin de pallier les conséquences de la fermeture exceptionnelle qu’elle avait décidée durant la période du 10 au 25 janvier 2022. Selon l’annexe à la directive 2021/16 du 1^{er} octobre 2021 du Secrétariat d’Etat à l’économie (SECO), ce n’était que lorsque l’entreprise bénéficiait déjà d’une autorisation préalable de réduction de l’horaire de travail qu’il y avait un droit à l’indemnité en cas de réduction de l’horaire de travail pour les personnes en quarantaine. Dans la mesure où l’entreprise n’était pas au bénéfice d’une telle autorisation préalable, la

quarantaine et l'isolement ordonnés par le médecin cantonal pour certains collaborateurs et la perte de travail des employés à la suite de la fermeture de l'entreprise du 10 au 25 janvier 2022 n'étaient pas du ressort de l'assurance-chômage.

Le 8 juin 2022, représentée par Me Gilles Robert-Nicoud, Q._____ SA s'est opposée à la décision précitée. Elle a notamment fait valoir que les mesures d'isolement de personnel, qui affectaient directement les entreprises, devaient être considérées comme des circonstances extraordinaires, et les pertes de travail occasionnées par de telles mesures prises en considération dans le cadre de la réglementation spéciale des art. 32 al. 3 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) et 51 OACI (ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02). La société s'est référée à la directive 2020/04 du SECO, selon laquelle « les pertes de travail non imputables à l'employeur telles que par exemple celles qui sont dues à l'impossibilité pour les travailleurs de se rendre sur le lieu de travail peuvent être prises en considération ». Pour la société, le fait qu'elle ne soit pas au bénéfice d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail à la date de la fermeture en raison d'un cluster était sans incidence. Il n'existait au demeurant aucune autre assurance qui permettrait de se substituer à l'assurance-chômage.

Par décision du 30 août 2022, la DGEM a rejeté l'opposition de la société et confirmé la décision du 10 mai 2022.

B. Toujours représentée par Me Robert-Nicoud, Q._____ SA a déféré la décision sur opposition du 30 août 2022 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, par mémoire de recours du 5 octobre 2022. Elle a conclu principalement à sa réforme en ce sens que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail lui sont octroyées pour la période du 10 au 25 janvier 2022, et subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'intimée. Elle a repris l'argumentation développée à l'appui de son opposition, selon laquelle les mesures d'isolement du

personnel affectaient directement les entreprises, de sorte qu'elles devaient être considérées comme des circonstances extraordinaires et les pertes de travail occasionnées par elles indemnisées. Elle déplorait en outre le fait que l'autorité intimée admette que si le préavis avait été donné, les conditions de la réduction de l'horaire de travail auraient été réunies. Pour elle, « le refus [était] motivé par le refus », alors que la question était de savoir si les mesures sanitaires ordonnées en cas de découverte d'un cluster étaient considérées comme des mesures prises par les autorités en raison de la pandémie. Tel était le cas pour la recourante en l'occurrence, de sorte que l'octroi d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période de fermeture de l'établissement en raison de l'indisponibilité des employés pour cause d'isolement et de quarantaine devait être admis. Enfin, aucune disposition légale ne limitait l'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au seul cas où l'entreprise avait au préalable obtenu une autorisation de réduction de l'horaire de travail ; ce ne serait du reste pas praticable, aucune entreprise ne pouvant anticiper des mesures sanitaires dues à l'apparition d'un cluster.

L'intimée a répondu au recours le 4 novembre 2022, en concluant à son rejet sur la base des arguments précédemment développés dans sa décision sur opposition du 30 août 2022.

La recourante a persisté dans ses conclusions par écriture du 9 janvier 2023. Elle regrettait que l'autorité intimée n'ait pas expliqué comment elle aurait pu anticiper la mise en quarantaine et l'isolement de son personnel et obtenir ainsi un préavis favorable préalable. Pour elle, il ne faisait guère de doute que les mesures d'isolement et de quarantaine étaient des mesures ordonnées par les autorités en raison de la pandémie, et que la condition du préavis favorable préalable n'était pas applicable dans un tel cas ou, si elle l'était, le préavis pouvait être donné postérieurement.

Le 1^{er} février 2023, l'intimée a maintenu ses conclusions.

C. L'autorité intimée a rendu une autre décision le 30 août 2022, par laquelle elle a refusé le droit de la recourante à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 28 mars au 23 juillet 2021. Le recours dirigé contre cette décision a été traité sous la référence ACH 143/22, et fait l'objet d'un arrêt séparé.

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 10 au 25 janvier 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 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).

Une réduction de l'horaire de travail peut consister non seulement en une réduction de la durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle du travail, mais aussi en une cessation d'activité pour une certaine période, sans résiliation des rapports de travail (ATF 123 V 234 consid. 7b/bb ; TF 8C_1016/2012 du 19 août 2013 consid. 4.1).

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).

Dans les cas dits « de rigueur », l'art. 32 al. 3 LACI permet d'accorder l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour des motifs autres qu'économiques. Cette règle s'écarte ainsi de la logique du système d'indemnisation, qui veut que seules les pertes de travail causées par des motifs économiques puissent être prises en considération. Ces « cas de rigueur » consistent en des risques d'exploitation suffisamment inhabituels pour qu'ils ne puissent être assumés par les seuls employeurs (ATF 138 V 333 consid. 3.2 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 15 ad art. 32 LACI).

Invité à légiférer sur les cas de rigueur (art. 32 al. 3 LACI), le Conseil fédéral a édicté l'art. 51 OACI, qui prévoit à son premier alinéa que 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.

b) Une perte de travail n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise, tels que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI). 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 ; TFA C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3 ; C 173/03 du 23 septembre 2003 consid. 2.1).

L'exception de l'art. 33 al. 1 let. a LACI ne vaut pas seulement pour les pertes de travail dues à des facteurs d'ordre économique selon l'art. 32 al. 1 LACI, mais s'applique également aux cas de rigueur au sens de l'art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI (ATF 138 V 333 consid. 4.2.1 ; 128 V 305 consid. 4b). Ainsi, si, 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, l'indemnisation est exclue (Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n^{os} 18 ad art. 32 LACI et 5 ad art. 33 LACI).

c) Dans l'annexe à la directive n° 16 du 1^{er} octobre 2021 « Aperçu des liens entre l'indemnité journalière de maladie/l'allocation

pour perte de gain COVID-19/l'indemnité de chômage/l'indemnité en cas de [réduction de l'horaire de travail] », le Secrétariat d'Etat à l'économie a visé plusieurs situations, de la personne assurée, de l'entreprise, ainsi que leurs conséquences pour la personne assurée et pour l'entreprise (par rapport à cette personne). Dans ce cadre, s'agissant de la situation visée sous chiffre 5, à savoir celle d'une personne assurée mise en quarantaine sans qu'il y ait faute de sa part, alors que l'entreprise n'est pas déjà au bénéfice d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail, la personne assurée peut prétendre à l'allocation pour perte de gain COVID-19 (avec la précision « subsidiaire ») ; quant aux conséquences pour l'entreprise, on peut lire « pas d'obligation de verser le salaire resp. demande d'APG Covid-19 par l'employeur ». Le chiffre 5 vise également le cas d'une personne assurée mise en quarantaine sans faute de sa part, alors que l'entreprise est en réduction de l'horaire de travail. Dans ce cas, on peut lire s'agissant des conséquences pour la personne assurée et pour l'entreprise « Droit à l'indemnité en cas de [réduction de l'horaire de travail] ».

4. 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 139 V 176 consid. 5.3 et les références citées). Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et les références citées).

b) La procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le

juge. Ce principe n'est toutefois pas absolu et sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (ATF 125 V 193 consid. 2 et les références citées). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 139 V 176 consid. 5.2 et les références citées).

c) Bien que les directives administratives ne lient en principe pas le juge, celui-ci est néanmoins tenu de les considérer dans son jugement, pour autant qu'elles permettent une interprétation des normes juridiques qui soit adaptée au cas d'espèce et équitable. Ainsi, si les directives administratives constituent une concrétisation convaincante des dispositions légales, le tribunal ne s'en départit pas sans motif pertinent. Dans cette mesure, il est tenu compte du but de l'administration tendant à garantir une application égale du droit (ATF 141 V 365 consid. 2.4 et les références citées).

5. En l'occurrence, l'autorité intimée a en premier lieu fondé sa décision sur le chiffre 5 de l'annexe à la directive 2021/16 du SECO du 1^{er} octobre 2021. Ainsi, dans la mesure où la recourante n'était pas au bénéfice d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail lorsqu'est survenue la fermeture du 10 au 25 janvier 2022 – la dernière autorisation pour bénéficier de la réduction de l'horaire de travail de la recourante ayant pris fin le 3 août 2021 – elle ne pouvait être mise au bénéfice de la réduction de l'horaire de travail.

La recourante semble considérer que le chiffre 5 de l'annexe à la directive 2021/16 concerne tous les cas de figure dans lesquels un droit à l'indemnité de réduction de l'horaire de travail pourrait être reconnu. Or tel n'est pas le cas. L'annexe en question ne concerne en effet que la situation d'une mise en quarantaine non fautive. C'est donc uniquement cette situation qui est visée, sans que l'on ne puisse déduire du chiffre 5 de l'annexe à la directive précitée qu'il faille, dans tous les cas de figure,

que l'entreprise bénéficie au préalable d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail.

Quand l'entreprise, en cas de mise en quarantaine non fautive, n'est pas au bénéfice d'une autorisation de réduction de l'horaire de travail, la personne assurée peut prétendre aux allocations pour perte de gains Covid-19 (mais pas aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail).

La recourante soutient qu'aucune disposition légale ne limite l'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail au seul cas où l'entreprise aurait au préalable obtenu une autorisation de réduction de l'horaire de travail. Cette argumentation revient à plaider que la directive du SECO sur laquelle se fonde notamment l'autorité intimée ne constituerait pas une concrétisation convaincante des dispositions légales. On ne distingue *prima facie* pas de motif conduisant à se départir de la directive administrative sur laquelle se fonde l'autorité intimée. Cela étant, et même si la Cour devait s'en écarter, cela ne suffirait pas à admettre le recours. Il est en effet constant que c'est la recourante qui a pris la décision de fermer son établissement, sans faire état de la situation aux autorités sanitaires. En d'autres termes, aucune mesure sanitaire ordonnée n'a contraint la recourante à fermer son établissement pour la période du 10 au 25 janvier 2022. Du reste, elle a pu fonctionner du 30 décembre 2021 au 9 janvier 2022, alors qu'elle se disait déjà en sous-effectif depuis le 30 décembre 2021, avec 5 collaborateurs en isolement. D'autres cas avaient été déclarés durant la première semaine de janvier 2022 (à savoir 4 sur 38 collaborateurs), semaine durant laquelle elle a également maintenu son établissement ouvert. Durant les deux semaines de fermeture, 5 autres collaborateurs ont été infectés par le virus. Selon les calculs de la recourante, 14 collaborateurs sur 38 avaient contracté le virus en moins de 3 semaines. Les collaborateurs en question n'ont cependant pas été malades simultanément, mais se sont succédé (cf. décisions d'isolement au dossier), les premiers collaborateurs malades ayant terminé leur isolement quand d'autres collègues étaient à leur tour infectés. S'il fait peu de doute qu'avec environ un tiers de son équipe

malade sur trois semaines, la recourante a traversé une période délicate, il reste que la fermeture de l'établissement n'a pas été ordonnée par l'autorité sanitaire du Canton de Vaud – puisque la recourante n'a pas informé le médecin cantonal d'un cluster au sein de son établissement –, mais bien par la société elle-même, alors que cette dernière avait été en mesure de fonctionner du 29 décembre 2021 au 9 janvier 2022 avec un nombre égal de collaborateurs à celui qui aurait été disponible du 10 au 25 janvier 2022.

En l'absence de mesures prises par les autorités en raison de la pandémie, l'autorité intimée était fondée à retenir que la recourante ne pouvait dès lors prétendre à l'octroi d'indemnités en cas de réduction l'horaire de travail pour la période du 10 au 25 janvier 2022.

Ce n'est enfin pas à l'assurance-chômage de palier le fait que la recourante a un délai de carence de trente jours dans le cadre de son assurance indemnité journalière maladie.

6. a) Le recours doit être rejeté.

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 recourante qui n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA a contrario).

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

I. Le recours est rejeté.

II. La décision rendue le 30 août 2022 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi, est confirmée.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Gilles Robert-Nicoud (pour Q. _____ SA),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail, Direction de l'autorité cantonale de l'emploi,
- 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 :