

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 31 octobre 2023

Composition : Mme PASCHE, présidente

M. Neu et Mme Di Ferro Demierre, juges

Greffière : Mme Monod

Cause pendante entre :

B. _____ SA, à [...], recourante, représenté par Me Christian Lüscher, avocat, à Genève,

et

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

Art. 31, 32 et 33 LACI.

E n f a i t :

A. a) B. _____ SA (ci-après : la société ou la recourante) a pour but [...] dans le domaine du voyage et du tourisme.

A la suite de plusieurs demandes de prestations formulées entre le 16 mars 2020 et le 13 décembre 2021 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 [DGEM ; ci-après également : l'intimée]), la société a été mise au bénéfice d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 16 mars 2020 au 31 mars 2022 dans le contexte de la pandémie de Covid-19 (cf. décisions des 27 mars, 3 novembre 2020, 25 février, 15 septembre 2021 et 31 janvier 2022).

b) Le 31 mars 2022, la société a déposé une nouvelle demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022. Elle a fait valoir qu'elle s'attendait à une perte de travail de 30 % durant la période concernée pour quinze de ses dix-sept collaborateurs. Elle a souligné faire face à un nombre d'annulations plus important que celui des réservations, en dépit d'une reprise en comparaison de l'année précédente. Les voyages demeuraient très incertains en raison de la pandémie de Covid-19 dans certaines régions (Asie et Amérique du Sud).

Le 18 avril 2022, en réponse à une mesure d'instruction du SDE, la société a indiqué, en substance, que son activité demeurerait impactée par les mesures sanitaires prises par les pays étrangers (quarantaines, fermeture de certaines frontières, etc.) et les conditions de voyage de manière générale. Elle a communiqué les chiffres attestant de la baisse de son chiffre d'affaires de 2018 à 2022, ainsi que l'état des réservations et annulations de 2019 à 2022. Elle précisait avoir restreint ses horaires de travail de trois heures par jour par rapport à ceux pratiqués avant la pandémie.

Par décision du 25 avril 2022, le SDE a rejeté la demande d'indemnités formulée par la société, au motif que sa perte de travail apparaissait liée à la baisse de son chiffre d'affaires, respectivement à la diminution de ses horaires de travail. La perte de travail alléguée ne pouvait donc être qualifiée d'inévitable et résultait bien plutôt d'une décision de la société dont il lui appartenait d'assumer les conséquences.

c) La société, représentée par Me Christian Lüscher, a formé opposition à l'encontre de la décision susmentionnée par écriture du 25 mai 2022, concluant à l'octroi des indemnités litigieuses. Elle a fait grief au SDE d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits et à une application erronée des règles légales, faute d'avoir pris en compte une baisse de chiffre d'affaires de 49,2 % entre 2019 et 2022 (laquelle ne pouvait être comblée par une ouverture plus large des agences de voyages), ainsi que la persistance de certaines restrictions liées à la pandémie. Le contexte économique particulier dans le secteur des voyages était, à son avis, responsable de sa perte de travail et de la diminution de son chiffre d'affaires. La perte de travail s'amenuisait néanmoins pour se limiter désormais à 30 %. La société signalait avoir pris toutes les mesures entrepreneuriales et organisationnelles pour assurer sa survie, maintenir les emplois et limiter le recours à l'assurance-chômage.

Par courriel du 7 juillet 2022, la DGEM a requis des informations notamment sur les collaborateurs employés par la société, sur le chiffre d'affaires réalisé en avril et mai 2022, ainsi que sur les charges d'exploitation assumées avant et depuis la pandémie.

La société a donné suite à la demande de la DGEM par correspondances des 12 juillet et 18 août 2022.

Par décision sur opposition du 12 septembre 2022, la DGEM a maintenu la décision de refus d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 25 avril 2022 pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022. Elle a retenu que la baisse de fréquentation de la clientèle alléguée résultait d'une modification de ses habitudes qui ne survenait pas

abruptement et qui n'avait plus de lien avec les mesures étatiques prises dans le cadre de la pandémie. La société faisait face à un problème structurel, lequel entraînait dans les risques d'exploitation de toute entreprise et ne pouvait être indemnisé par l'assurance-chômage. Des considérations financières empêchaient vraisemblablement la société de reprendre son activité dans la même mesure qu'avant la pandémie. Cela étant, la perte de travail ne revêtait pas un caractère extraordinaire ou imprévisible, ni inévitable, alors que la société avait maintenu des horaires d'ouverture restreints. En outre, la pandémie était survenue en mars 2020, de sorte que la perte de travail alléguée en lien avec la situation sanitaire ne pouvait plus être qualifiée de temporaire.

B. **a)** B. _____ SA, toujours assistée de Me Lüscher, a déféré la décision sur opposition du 12 septembre 2022 à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal par mémoire de recours du 13 octobre 2022. Elle a conclu à sa réforme en ce sens que sa demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail soit admise pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022. Elle a fait premièrement valoir qu'en cas de problème structurel, elle n'aurait pas connu une amélioration lente de sa situation économique, alors que sa requête d'indemnités avait été formulée à hauteur de 30 % (et non plus de 50 %). Elle soulignait avoir limité ses horaires d'ouverture dans le but de réduire la péjoration de sa situation financière et afin de répondre aux besoins effectifs de la clientèle, concrétisant ainsi son obligation de diminuer le dommage. La DGEM lui reprochait donc, à tort, cette mesure efficiente. La société a expliqué, deuxièmement, qu'en dépit de l'écoulement du temps depuis le début de la pandémie, elle estimait que le recours à l'indemnisation de l'assurance-chômage entraînait dans la continuité de la situation nouvelle, imprévisible et exceptionnelle régnant depuis mars 2020. Rappelant organiser des voyages vers des destinations extra-européennes, elle considérait que la DGEM devait tenir compte de la spécificité du secteur des voyages, en particulier vers des destinations lointaines. Elle a résumé ses arguments, en relevant que sa demande d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour le deuxième trimestre de l'année 2022 avait trait à une perte de travail moindre qu'au cours du premier trimestre, que ses heures

d'ouverture étaient en augmentation, qu'elle proposait des voyages à destination lointaine, dont l'organisation et la planification étaient plus compliquées. Elle estimait avoir pris toutes les mesures utiles pour assurer sa survie, celle des emplois et pour limiter son recours à l'assurance-chômage. La société s'est également prévalu de la violation du principe de l'égalité de traitement, alors que des agences de voyage avaient perçu des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période concernée dans d'autres cantons. A titre de mesures d'instruction, elle a requis l'audition de C._____, son administrateur président, de D._____, président de la Fédération F._____, la production par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) de la liste des entreprises du secteur des voyages indemnisées du 1^{er} avril au 30 juin 2022, ainsi que la sollicitation des directions cantonales de l'emploi des cantons de Genève, Zurich, Berne, Saint-Gall et Argovie relativement aux entreprises du secteur des voyages indemnisées pour cette même période.

Par pli subséquent du 21 octobre 2022, la société a produit un courrier de D._____, daté du 20 octobre 2022, selon lequel des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail avaient été servies entre avril et juin 2022 dans plusieurs cantons.

b) La DGEM a conclu au rejet du recours, dans sa réponse du 17 novembre 2022, renvoyant pour l'essentiel aux considérants de la décision sur opposition litigieuse.

c) La recourante a maintenu sa position par réplique du 12 décembre 2022.

E n d r o i t :

1. **a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et

l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

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

2. Le litige a pour objet le droit de la recourante à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022.

3. a) En vertu de l'art. 31 al. 1 LACI, les travailleurs dont la durée normale du travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail si, entre autres conditions, la perte de travail doit être prise en considération (let. b), si le congé n'a pas été donné (let. c) et si la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (let. d).

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

Par facteurs d'ordre économique, il faut entendre tant les facteurs structurels que les facteurs conjoncturels, le Tribunal fédéral refusant de procéder à une distinction claire entre ces deux facteurs, ceux-ci étant souvent juxtaposés, voire imbriqués l'un dans l'autre ; pour

le reste, il procède à une interprétation large du terme « ordre économique ». Font partie des facteurs conjoncturels notamment les baisses de commandes d'un produit ou d'un service que l'employeur vend habituellement (ATF 128 V 305 consid. 3a ; TF 8C_267/2012 du 28 septembre 2012 consid. 3.1). Les problèmes structurels se caractérisent par une inadaptation de l'entreprise par rapport à la demande ; cette inadaptation peut concerner notamment la dimension de l'entreprise, ses techniques de production, les produits et les services offerts ainsi que leurs prix (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 6 ad art. 32 LACI).

c) Cependant, même quand la perte de travail satisfait à ces critères, elle n'est pas prise en considération lorsqu'elle est due à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer (art. 33 al. 1 let. a LACI ; ATF 138 V 333 ; TF 8C_603/2015 du 15 avril 2016 consid. 2 ; TFA C 173/03 du 23 septembre 2003 consid. 2), ou lorsqu'elle est habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise, ou qu'elle est causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi (art. 33 al. 1 let. b LACI). Le but de cette dernière exception est, avant tout, d'exclure l'indemnisation des réductions de l'horaire de travail qui se répètent régulièrement (ATF 121 V 371 consid. 2a ; 119 V 357 consid. 1a et les références citées).

Selon la jurisprudence, doivent être considérés comme des risques normaux d'exploitation au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI les pertes de travail habituelles, c'est-à-dire celles qui, d'après l'expérience de la vie, surviennent périodiquement et qui, par conséquent, peuvent faire l'objet de calculs prévisionnels. Les pertes de travail susceptibles de toucher chaque employeur sont des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation généralement assumés par une entreprise ; ce n'est que lorsqu'elles présentent un caractère exceptionnel ou extraordinaire qu'elles ouvrent droit à une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. La question du risque d'exploitation ne saurait par ailleurs être tranchée de manière identique pour tous les genres d'entreprises, ce risque devant au contraire être apprécié dans chaque cas particulier,

compte tenu de toutes les circonstances liées à l'activité spécifique de l'exploitation en cause (ATF 119 V 498 consid. 1 ; SVR 2003 ALV n° 9 p. 27 ; TFA du 10 mars 1994 *in* : DTA 1995 n° 20 p. 117 consid. 1b ; TFA C 283/01 du 8 octobre 2003 consid. 3).

d) La perte de travail doit être limitée dans le temps pour être indemnisable, l'idée étant d'aider temporairement des entreprises viables à surmonter des difficultés passagères imprévisibles. L'examen du caractère temporaire de la réduction de l'horaire de travail doit être fait de manière prospective, c'est-à-dire en se plaçant au moment où l'indemnité est demandée. Selon la jurisprudence, tant qu'il n'existe pas de faits ou d'éléments concrets qui indiquent le contraire, on doit présumer que la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire et que des emplois pourront être maintenus (ATF 121 V 373 consid. 2a ; 111 V 379 consid. 2b). Le point de savoir s'il existe des éléments concrets suffisants pour renverser cette présomption doit être tranché au regard de l'ensemble des circonstances, à savoir la rentabilité et les liquidités de l'entreprise, le carnet et les perspectives de commandes et surtout la situation concurrentielle. Bien qu'il ne permette pas à lui seul de nier le caractère temporaire de la perte de travail et la perspective d'un maintien des emplois grâce à la réduction de l'horaire de travail, le fait que l'entreprise concernée a déjà perçu par le passé l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doit être pris en considération (TFA C 292/03 du 2 novembre 2004 consid. 3.1 et les références).

e) Une inadaptation structurelle peut déboucher sur des problèmes de compétitivité à long terme. La pérennité des entreprises structurellement faibles est compromise. Il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à retarder des adaptations structurelles des entreprises. Si de telles adaptations n'ont pas lieu, il se peut que la condition de la réduction de l'horaire de travail vraisemblablement temporaire au sens de l'art. 31 al. 1 let. d LACI ne soit pas ou plus remplie (Rubin, *op. cit.*, n° 7 ad art. 32 LACI). Par ailleurs, l'assurance-chômage ne doit pas intervenir dans les rapports de concurrence en soutenant les entreprises structurellement faibles au

détriment des entreprises plus fortes (Rubin, *op. cit.*, n° 13 ad art. 33 LACI). En outre, une modification fondamentale et durable de la demande constitue un indice qui permet de réfuter la nature provisoire de la perte de travail (TFA C 218/94 du 29 décembre 1994 *in* : DTA 1995 n° 19 p. 112).

4. a) 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).

5. a) En l'espèce, la recourante a régulièrement bénéficié des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail entre le 16 mars 2020 et le 31 mars 2022 dans le contexte de la pandémie de Covid-19. Il

convient de déterminer si elle peut prétendre à la poursuite du versement de ces indemnités pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022.

b) On précisera, à titre liminaire, que les mesures prises par le Conseil fédéral pour lutter contre le coronavirus ont été levées avec effet au 17 février 2022 (cf. communiqué du Conseil fédéral du 16 février 2022). Dès lors, quoi que soutienne la recourante, il n'existait, au moment de se prononcer sur le renouvellement de son droit à l'indemnité, aucune mesure étatique restrictive susceptible d'impacter son activité. Par conséquent, la situation de la recourante ne saurait être examinée sous l'angle des art. 32 al. 3 LACI et 51 OACI (pertes de travail consécutives à des mesures prises par les autorités ou dues à d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur).

6. a) En l'occurrence, il est établi que la recourante a bénéficié d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 16 mars 2020 au 31 mars 2022, soit sur une période de plus de 24 mois. Au moment de se prononcer sur le renouvellement du droit à l'indemnité, il existait dès lors de sérieux indices permettant de renverser la présomption du caractère vraisemblablement temporaire de la perte de travail. Ainsi que le reconnaît la recourante, la baisse de réservations résultait, durant le deuxième trimestre de l'année 2022, des réticences des clients à réserver immédiatement des voyages pour des destinations lointaines à une échéance de plusieurs mois. La recourante, après 24 mois d'indemnisation, fait donc face désormais à un phénomène structurel qui impacte défavorablement et durablement son activité. Or, dans la mesure où l'évolution de l'environnement économique fait partie des circonstances inhérentes aux risques d'exploitation qui doivent généralement être assumés par les entreprises au sens de l'art. 33 al. 1 let. a LACI, la recourante ne saurait prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période litigieuse.

b) Dans ces conditions, il y a également lieu de retenir que la réduction de l'horaire de travail ne revêtait plus, au moment de la demande de renouvellement du droit aux indemnités querellées, un

caractère temporaire selon l'art. 31 al. 1 let. d LACI. On précisera, dans ce contexte, qu'il n'appartient pas à l'assurance-chômage de contribuer, par son intervention, à financer une adaptation structurelle apparaissant indispensable en l'espèce au regard des modifications des souhaits de la clientèle de la recourante, réticente à se rendre vers des destinations lointaines.

7. a) On ajoutera, à l'instar de l'intimée, que la décision prise par la recourante de restreindre les horaires de ses agences ne permet pas de déduire que sa perte de travail serait inévitable au sens de l'art. 32 al. 1 let. a LACI. On observe en effet que la réduction des horaires de travail n'est aucunement liée à des mesures étatiques liées à la pandémie, mais résulte d'une décision unilatérale de la recourante dans le but de pallier ses difficultés financières. Cette mesure organisationnelle n'est ainsi que le reflet des impératifs structurels justifiant une adaptation de la recourante aux nouvelles exigences de son domaine d'activités.

b) On peut donc exclure que la recourante puisse prétendre aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail litigieuses, puisque la perte de travail alléguée ne remplit pas les conditions de l'art. 31 al. 1 let. a LACI.

c) C'est par conséquent à bon droit que l'intimée a refusé d'accorder à la recourante le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2022.

8. a) La recourante se plaint d'une violation du principe de l'égalité de traitement, du fait que des entreprises du secteur des voyages auraient été indemnisées durant la période litigieuse au sein d'autres cantons.

b) Selon la jurisprudence, une décision ou un arrêté viole le principe d'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. 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. L'inégalité apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; 144 I 113 consid. 5.1.1).

On rappellera que le principe de la légalité de l'activité administrative prévaut en principe sur celui de l'égalité de traitement. En conséquence, le justiciable ne peut généralement pas se prétendre victime d'une inégalité devant la loi lorsque celle-ci est correctement appliquée à son cas, alors qu'elle aurait été faussement, voire pas appliquée du tout, dans d'autres cas. Cela présuppose cependant, de la part de l'autorité dont la décision est attaquée, la volonté d'appliquer correctement à l'avenir les dispositions légales en question. Le citoyen ne peut prétendre à l'égalité dans l'illégalité que s'il y a lieu de prévoir que l'administration persévéra dans l'inobservation de la loi. Il faut encore que l'autorité n'ait pas respecté la loi selon une pratique constante, et non pas dans un ou quelques cas isolés, et qu'aucun intérêt public ou privé prépondérant n'impose de donner la préférence au respect de la légalité (ATF 139 II 49 consid. 7.1 et les références ; TF 8C_605/2013 du 17 juin 2014 consid. 3.3 ; ATF 136 I 65 consid. 5.6).

c) En l'occurrence, le grief tiré de la violation du principe de l'égalité de traitement est infondé. La seule affirmation selon laquelle d'autres cantons auraient versé des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail à des agences de voyages entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2022 ne permet pas d'établir que lesdites agences se trouvaient dans une situation identique à celle de la recourante. La correspondance du 20 octobre 2022 de D._____, produite en procédure judiciaire, ne permet en aucun cas une telle conclusion. On ne voit pas non plus que la liste des entreprises du secteur du voyage ayant reçu des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail du 1^{er} avril au 30 juin 2022, en mains du

SECO ou auprès des directions cantonales de l'emploi des cantons de Genève, Zurich, Berne, Saint-Gall et Argovie, serait pertinente pour statuer sur le droit à l'indemnité de la recourante. On ne saurait en effet retenir que la réquisition d'une telle liste permettrait de considérer que d'autres agences de voyages indemnisées durant l'intervalle litigieux seraient dans une situation comparable à celle de la recourante.

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

b) Quoi qu'en dise la recourante, il s'agit de rejeter ses requêtes d'audition de témoins C. _____ étant au demeurant son unique administrateur doté de la signature individuelle, alors que D. _____ s'est déjà exprimé par écrit. Les réquisitions de production de pièces de la recourante peuvent également être rejetées par appréciation anticipée des preuves, les pièces versées à son dossier et les explications fournies au stade de la présente procédure apparaissant suffisantes pour nier le droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour la période litigieuse.

10. a) Sur le vu de ce qui précède, le recours est rejeté et la décision sur opposition du 12 septembre 2022 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 recourante, qui n'obtient pas gain de cause (ATF 127 V 205 consid. 4b).

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

prononce :

- I. Le recours est rejeté.

- II. La décision sur opposition rendue le 12 septembre 2022 par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail est confirmée.

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

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Christian Lüscher, à Genève (pour B. _____ SA),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail, à Lausanne,
- Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :