

COUR DES ASSURANCES SOCIALES

Arrêt du 2 mars 2026

Composition : M. PIGUET, président
Mme Pasche et M. Wiedler, juges
Greffière : Mme Hentzi

* * * * *

Cause pendante entre :

B. _____ **SA**, à Q***, recourante, représentée par Me Jérôme Picot, avocat
à Versoix,

et

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

Art. 65 LACI ; art. 337 CO

En fait :

A. Le 15 décembre 2022, un contrat de travail a été signé entre B._____ SA (ci-après : la société ou la recourante) et D._____ (ci-après : l'assuré). Le contrat, conclu pour une durée indéterminée, devait débiter le 3 janvier 2023 et comportait une période d'essai de trois mois. Le salaire était fixé à 6'000 fr. brut par mois, commissions en sus.

Le 24 janvier 2023, les intéressés ont signé une demande d'allocation d'initiation au travail pour la période du 1^{er} février 2023 au 31 janvier 2024 qu'ils ont adressée à l'Office régional de placement de C*** (ci-après : l'ORP).

Par décision du 6 mars 2023, l'ORP a accepté la demande du 24 janvier 2023 et octroyé des allocations d'initiation au travail pour la période du 1^{er} février au 31 décembre 2023, à hauteur de 60 % du salaire convenu jusqu'au 31 juillet 2023, puis de 40 % du 1^{er} août au 31 décembre 2023. Cette décision mentionnait l'interdiction de résilier le contrat de travail après le temps d'essai et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, sauf en cas de justes motifs.

Par lettre du 22 août 2023, B._____ SA a résilié le contrat de travail de D._____ pour le 30 septembre 2023, en se référant à « *la situation actuelle* ».

Le 10 septembre 2023, D._____ a contesté son licenciement. Il a exposé que le congé lui avait été notifié oralement par le directeur de l'entreprise, lequel avait invoqué un manque de résultats et un chiffre d'affaires insuffisant durant les mois de juillet et août 2023. Or les objectifs de chiffre d'affaires fixés pour cette période étaient irréalistes compte tenu du ralentissement saisonnier de l'activité durant l'été et de son incapacité de travail attestée médicalement. Il a fait valoir qu'il avait proposé de reporter l'évaluation de ces objectifs au mois de septembre, proposition qui n'avait pas été prise en considération par l'employeur. En outre, il ne

disposait pas, malgré ses demandes répétées, des conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Par courrier du 25 novembre 2023 adressé à la société, D._____ a soutenu que les objectifs de chiffre d'affaires qui lui avaient été fixés pour la période du 24 juillet au 31 août 2023, à hauteur de 25'000 fr., étaient irréalistes et avaient été imposés unilatéralement, alors même que l'activité était ralentie durant la période estivale. Selon lui, ces objectifs rendaient impossible l'exécution correcte de son travail et avaient conduit à l'échec programmé de son poste. Il s'était fortement investi dans son travail depuis son engagement, notamment en effectuant des heures supplémentaires non rémunérées et en travaillant durant les week-ends, avant d'être licencié le 22 août 2023 sans explication par le directeur de la société.

Par décision du 7 décembre 2023, l'ORP a annulé sa décision du 6 mars 2023. Il a estimé que le contrat de travail avait été résilié en raison de difficultés économiques, lesquelles incombaient à l'employeur et ne sauraient constituer un juste motif de renvoi. Il a invité la Caisse cantonale de chômage à statuer en matière de restitution des allocations versées du 1^{er} février au 31 octobre 2023.

Par courrier du 14 décembre 2023, B._____ SA a formé opposition à l'encontre de cette décision. Elle a précisé que le motif du licenciement n'était pas économique mais était lié à une « *restructuration du service* » où travaillait l'assuré.

Par décision sur opposition du 27 février 2024, la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (ci-après : DGEM) a rejeté l'opposition formée par la société et confirmé la décision du 7 décembre 2023. Elle a retenu que les motifs de restructuration invoqués par la société ne constituaient pas des justes motifs. En outre, les dénigrement de l'assuré à l'égard de l'employeur, le non-respect des consignes de sécurité ainsi que les absences pour maladie relevés par la société dans le cadre de son opposition n'avaient été invoqués qu'après le prononcé de la décision

litigieuse. De plus, la société n'avait adressé aucun avertissement écrit à l'assuré de même qu'elle ne l'avait pas licencié avec effet immédiat. Ces circonstances ne relevaient pas d'un licenciement pour de justes motifs, si bien qu'elle avait licencié l'assuré en violation des engagements auxquels elle avait souscrit.

B. **a)** Par acte du 17 avril 2024, B._____ SA a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant, avec suite de frais et dépens, préalablement, à la suspension de la procédure jusqu'à droit connu dans la procédure pendante devant le Tribunal des prud'hommes de F*** l'opposant à D._____, principalement, à l'annulation de la décision, et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants. En substance, elle a fait valoir que la résiliation du contrat de travail de l'assuré n'était nullement fondée sur des motifs économiques, mais exclusivement sur un comportement « *inadmissible* » de celui-ci dans l'exécution de ses fonctions, consistant notamment en des dénigrements répétés de l'employeur, en le non-respect des directives et des règles de sécurité, ainsi qu'en des absences et indisponibilités récurrentes affectant gravement sa formation et sa rentabilité. Ces manquements constituaient des justes motifs, lesquels auraient même justifié un licenciement avec effet immédiat, bien qu'elle eût opté pour une résiliation ordinaire afin de ne pas préteriter les droits de l'assuré à l'assurance-chômage. Par ailleurs, elle avait pris contact avec l'ORP avant de résilier les rapports de travail, pour l'informer du comportement adopté par l'assuré dans le cadre de son travail. A titre de mesure d'instruction, elle a requis l'audition de témoins, dont la liste serait fournie ultérieurement.

A l'appui de son recours, elle a produit un courrier du 31 janvier 2024 concernant son opposition à l'encontre de la décision de restitution des prestations du 19 décembre 2024 de la Caisse cantonale de chômage.

b) Dans sa réponse du 21 mai 2024, la DGEM a conclu au rejet du recours.

c) Par ordonnance du 22 juillet 2024, le juge instructeur en charge du dossier a suspendu la procédure jusqu'à droit connu sur le sort du litige opposant D._____ à B._____ SA, pendant devant le Tribunal des prud'hommes de F***.

d) Par courrier du 28 octobre 2025, B._____ SA, représentée par Me Jérôme Picot, a informé la Cour de céans que D._____ n'avait pas introduit action au fond auprès du Tribunal des prud'hommes de F*** dans le délai légal, de sorte que la cause avait été radiée d'office.

e) Le 30 octobre 2025, le juge instructeur en charge du dossier a informé les parties que l'instruction de la cause était reprise et qu'il avait requis, pour les besoins de l'instruction, la production du dossier complet concernant D._____ constitué par l'ORP.

f) Par courrier du 25 novembre 2025, la DGEM a maintenu sa position en indiquant que le licenciement pour motif économique ou de restructuration ne constituait pas un motif valable de licenciement avec effet immédiat. Pour le surplus, elle n'était pas en mesure de transmettre le dossier de l'assuré constitué lors de son inscription à l'assurance-chômage sans le consentement de celui-ci, en vertu des règles applicables en matière de protection des données.

En droit :

1. a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; art. 100 al. 3 LACI et 128 al. 2 OACI [ordonnance fédérale du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ;

RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

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

2. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à revenir, par sa décision du 7 décembre 2023, confirmée sur opposition le 27 février 2024, sur la décision du 6 mars 2023 d'octroi des allocations d'initiation au travail pour la période du 1^{er} février au 31 décembre 2023.

3. a) En vertu de l'art. 65 LACI, les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni (let. b) et qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte (let. c).

Selon l'art. 66 LACI, les allocations d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus 60 % du salaire normal (al. 1) ; pendant le délai-cadre, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus (al. 2). Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (al. 2^{bis}).

L'allocation d'initiation au travail est une forme de subventionnement salarial versé à l'employeur qui engage un assuré ayant besoin d'une initiation en entreprise ou dont le placement est difficile pour

d'autres motifs. Cette allocation, acquittée par la caisse de chômage, couvre la différence entre le salaire effectivement versé par l'employeur et celui, usuel, auquel l'employé pourra prétendre au terme de sa période d'initiation (art. 66 al. 1 et 4 LACI et 90 al. 4 OACI). L'allocation d'initiation au travail est donc un complément salarial versé durant la phase d'initiation, en début de rapport de travail. L'allocation, dont la durée maximale est de douze mois, est dégressive (art. 66 al. 3 LACI ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014, n° 1 ad art. 65-66 LACI).

Le but de l'allocation d'initiation au travail est d'inciter les employeurs à embaucher des personnes dont le placement est difficile. Cette mesure vise par conséquent également à améliorer les chances d'engagement des assurés en question. Le droit à l'allocation est soumis à des conditions strictes afin à la fois d'empêcher des subventions salariales injustifiées et de prévenir la sous-enchère salariale (FF 1980 III 622). L'assurance-chômage n'a pas à intervenir financièrement dans le cadre de la mise au courant usuelle des nouveaux collaborateurs. Cette tâche doit en effet être accomplie par l'employeur à chaque engagement, même lorsque l'employé est facile à placer. L'allocation ne doit soutenir l'employeur que dans la mesure des difficultés d'initiation liées à l'employé. Quant aux difficultés d'initiation liées au poste occupé, elles doivent en principe être assumées par l'employeur (ATF 112 V 248 consid. 3b). Enfin, l'allocation ne doit pas être utilisée comme un outil de promotion économique ou un instrument de la politique régionale visant à attirer des entreprises dans une région déterminée (Rubin, op. cit., n° 2 ad art. 65-66 LACI).

Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail (ATF 126 V 42 consid. 1 ; TF 8C_171/2008 du 12 septembre 2008 consid. 2.1), celles-ci sont versées par la caisse de chômage à l'employeur ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI).

b) Il résulte de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le versement des allocations d'initiation au travail a lieu sous la condition résolutoire du respect du contrat de travail, de la confirmation de l'employeur et du plan de formation (ATF 126 V 42 consid. 2b). Si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué dans la décision d'octroi des prestations, l'administration est en droit - et même dans l'obligation - de réclamer leur remboursement (TF 8C_205/2009 du 27 mai 2009 consid. 6. 2 ; 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 3.2).

Ces dernières jurisprudences confirment l'arrêt de principe rendu le 27 mars 2000 (ATF 126 V 42), par lequel le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet *ex tunc* en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail, ce même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations d'initiation au travail, ce qui confirme la pratique recommandée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO), autorité de surveillance en matière d'assurance-chômage (Bulletin relatif aux mesures du marché du travail [ci-après : Bulletin LACI MMT], chiffres J1 ss, en particulier chiffre J27).

c) Aux termes de l'art. 337 CO (code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du

travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ou encore des retards au travail ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur. Il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b ; TFA C 87/06 du 21 juillet 2006 consid. 5).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b ; TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3).

4. a) Dans le cas d'espèce, le contrat de travail du 15 décembre 2022 signé par la recourante et D._____ a été conclu pour une durée indéterminée et prévoit, dès l'expiration du temps d'essai de trois mois jusqu'à la fin de la première année de service, un délai de résiliation d'un mois pour la fin d'un mois.

En signant le formulaire de demande d'allocation, la recourante s'est notamment engagée à limiter le temps d'essai à un mois et, à l'issue du temps d'essai, à ne pas résilier le contrat de travail pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation, sous réserve de la présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Ce document précise que les dispositions figurant dans le formulaire de demande priment sur tout accord contenant des clauses contraires et que le non-respect desdites dispositions et des conditions qui régissent l'octroi des allocations d'initiation au travail entraînent l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations déjà perçues. La décision d'octroi des allocations d'initiation au travail du 6 mars 2023 reprend d'ailleurs mot pour mot les termes figurant dans la demande d'allocation.

Il s'ensuit que le formulaire de demande modifie et complète le contrat de travail du 15 décembre 2022 en posant des conditions supplémentaires - notamment la durée minimale du contrat de travail - auxquelles la recourante s'est soumise expressément en le signant. L'autorité cantonale peut introduire de telles conditions, qui font l'objet d'une clause accessoire, dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par l'art. 90 al. 3 OACI, dès lors qu'elles servent à la réalisation des exigences posées par la loi (TFA C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 3.2 et les références citées).

Aussi ressort-il des pièces au dossier que le droit aux allocations d'initiation au travail était assorti d'une réserve de révocation, laquelle prévoyait explicitement de rendre caduques les conditions dudit droit en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, en particulier en cas de non-respect de la durée minimale d'engagement de la personne assurée. Une telle réserve est, d'après la jurisprudence, tout à fait admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, et d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 45 consid. 2a et les références citées).

b) Dès lors, il reste à examiner si la recourante, qui, par courrier du 22 août 2023, a résilié le contrat de travail au 30 septembre 2023 (reporté au 31 octobre 2023), soit avant la fin de la période d'initiation fixée au 31 décembre 2023, peut se prévaloir de justes motifs.

En premier lieu, force est de constater, à teneur de la lettre de résiliation du 22 août 2023, que la recourante ne considérait pas, dans un premier temps, qu'il existait un juste motif de résiliation immédiate, puisqu'elle a mis un terme au contrat de travail en respectant le délai de congé ordinaire d'un mois. D'ailleurs, le motif invoqué alors à l'appui de la résiliation des rapports de travail (« *Nous avons le regret de vous annoncer que selon la situation actuelle nous mettons fin à votre contrat de travail* ») ne constituait pas un motif de licenciement immédiat.

Par la suite, les raisons invoquées par la recourante ont évolué au gré des circonstances.

Ainsi que cela ressort du courrier adressé le 10 septembre 2023 à la recourante, par lequel l'assuré a formellement contesté son licenciement, le motif initialement communiqué par la recourante semblait concerner le manque de résultats de l'assuré. C'est également le même motif qui est évoqué dans le courrier adressé le 25 novembre 2023 par l'assuré à la recourante. Or un tel motif ne peut être considéré comme un juste motif, dès lors qu'il est admis que les insuffisances liées à la qualité du travail et au rendement fourni par la personne assurée ne constituent pas des manquements graves pouvant conduire à une résiliation immédiate.

Dans la lettre d'opposition adressée à l'ORP à l'encontre de la décision du 7 décembre 2023, la recourante a ensuite expliqué, sans fournir de plus amples détails, que « *[l]a raison indiquée n'est pas économique comme vous le mentionner sur votre courrier mais une restructuration du service où travaillait Monsieur D. _____* ». Or un tel motif ne constitue pas non plus un juste motif, les difficultés organisationnelles et structurelles de l'entreprise, si elles peuvent ne plus permettre de garantir la qualité de la

formation, ne relevant pas du fait de la personne assurée, mais d'un facteur de nature conjoncturelle indépendant de sa volonté.

Enfin, dans la lettre d'opposition adressée à la Caisse cantonale de chômage à l'encontre de la décision de restitution des prestations du 19 décembre 2023, la recourante a allégué – sans étayer ses reproches – que l'assuré avait dénigré à de nombreuses reprises son employeur auprès de collaborateurs de la société et qu'il ne respectait pas les consignes de sécurité et de prévention au travail contre les accidents. A cet égard, elle a précisé avoir pris le soin, avant de résilier le contrat de travail, d'en informer préalablement l'ORP, échange dont on ne trouve toutefois aucune trace dans le dossier de l'intimée. Cela étant, il est permis de douter de la matérialité de ces comportements, dans la mesure où, s'ils avaient été à l'origine du licenciement de l'assuré, ils auraient certainement été évoqués par ce dernier dans ses courriers des 10 septembre et 25 novembre 2023 adressés à la recourante. En tout état de cause, même dans l'hypothèse où de tels comportements étaient avérés, ils auraient dû conduire en premier lieu à un avertissement écrit, afin d'offrir à l'assuré la possibilité de corriger son comportement, ce dont la recourante s'est abstenue.

Aussi, force est de constater que, quel que soit le véritable motif de licenciement de l'assuré – question qui peut en l'occurrence demeurer indéterminée –, celui-ci ne constituait pas un juste motif autorisant une résiliation immédiate des rapports de travail.

c) Au demeurant, les arrêts auxquels se réfère la recourante à l'appui de son recours ne permettent pas de remettre en cause l'appréciation retenue ci-dessus. En effet, la jurisprudence fédérale citée concernait une situation dans laquelle la résiliation des rapports de travail était intervenue durant le temps d'essai et rappelait que, dans ce cadre, l'employeur pouvait mettre fin au contrat sans s'exposer au risque d'une restitution des allocations versées (cf. ATF 124 V 246 consid. 4). Or, en l'espèce, l'assuré a été licencié après l'échéance du temps d'essai, de sorte que cette jurisprudence n'est pas pertinente. Quant aux deux arrêts cantonaux invoqués, ils ne sont d'aucun secours à la recourante, dès lors

qu'ils ont tous deux relevé que des motifs de nature économique, respectivement un manque de résultats, ne constituaient pas des justes motifs, ce qui ne permet pas davantage de remettre en cause la solution retenue.

d) En résumé, il y a lieu de retenir que la recourante n'a pas respecté ses engagements contractuels. Aussi l'ORP était-il en droit d'annuler sa décision initiale d'octroi des allocations par une nouvelle décision refusant celui-ci, dès lors que la recourante a mis fin au contrat de travail avec effet au 30 septembre 2023 (reporté au 31 octobre 2023), soit pendant la durée de l'initiation, sans pouvoir invoquer de justes motifs de résiliation.

5. Enfin, le dossier permet à la Cour de céans de statuer en pleine connaissance de cause. Au demeurant, on ne voit guère quel élément nouveau les moyens de preuve requis par la recourante – à savoir l'audition de témoins, dont la liste n'a jamais été communiquée à la Cour de céans – seraient susceptibles d'apporter, ni dans quelle mesure ils seraient de nature à modifier les considérations qui précèdent. Il sied dès lors de rejeter la requête de la recourante à cet égard (appréciation anticipée des preuves ; ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et 134 I 140 consid. 5.2 avec les références citées ; TF 8C_253/2020 du 12 novembre 2020 consid. 3.2 et les références citées).

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

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

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

- I. Le recours est rejeté.
- II. La décision sur opposition rendue le 27 février 2024 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.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Jérôme Picot (pour B. _____ SA),
- Direction générale de l'emploi et du marché du travail,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent

être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne)
dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :