



Andrea Halbeisen

lic. en droit, avocat
Streiff Pellegrini & von Kaenel,
Wetzikon
www.streiffpartner.ch



Roger Rudolph

Dr. iur., avocat
Streiff Pellegrini & von Kaenel,
Wetzikon
www.streiffpartner.ch

Réduction de l'horaire de travail et indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

L'article ci-après fournit un aperçu de la réduction de l'horaire de travail et des conditions pour faire valoir l'indemnité correspondante. Par ailleurs, il traite de certaines questions liées à la réduction de l'horaire de travail qui se posent particulièrement souvent dans la pratique.

1. Introduction et bases juridiques

1.1 Notion et but de la réduction de l'horaire de travail et de l'indemnité correspondante

On entend par réduction de l'horaire de travail la réduction provisoire, voire la suspension totale du travail dans une entreprise, décrétées par l'employeur avec l'accord des employés concernés, pour des raisons généralement économiques avec réduction correspondante du salaire dû par l'employeur. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail permet de compenser, pendant une certaine durée, l'arrêt du paiement du salaire de l'employeur par l'assurance chômage. Pour le dire simplement, la réduction de l'horaire de travail est une réduction de l'horaire de travail décidée conjointement par l'employeur et ses employés et autorisée par les autorités, le droit au salaire de l'employé pour le reste du temps de travail étant à la charge de l'employeur alors que le droit au salaire pour la partie non travaillée étant supporté – avec certaines restrictions – par l'assurance chômage.

A la base de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail se trouve la réflexion préventive

d'éviter le chômage en cas de chute temporaire de l'emploi et de maintenir les emplois. En cas de baisse temporaire de l'emploi, l'employeur dispose ainsi d'une alternative aux licenciements. L'employeur réduit ses coûts et maintient à court terme la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour les employés, les avantages

La réduction de l'horaire de travail est le mot d'ordre qui se retrouve sur toutes les lèvres en cette période de crise économique. Néanmoins, de nombreux employeurs ne connaissent pas l'existence de l'instrument de la réduction de l'horaire de travail et ne sont pas au clair quant à de nombreuses questions juridiques de détail en rapport avec la réduction de l'horaire de travail.

résident dans le fait qu'ils évitent le chômage, qu'ils conservent la protection sociale liée à un emploi et qu'ils évitent les lacunes de cotisation dans le domaine de la prévoyance professionnelle.

1.2 Bases juridiques

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est régie par les art. 31 à 41 de la loi sur l'assurance-chômage obligatoire (LACI) et son ordonnance d'application.¹

De plus amples informations relatives à la réduction de l'horaire de travail se trouvent dans la circulaire relative à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) de janvier 2005 et dans la brochure du Seco «Information aux employeurs, L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail», document 716.400 f (édition 2009).

2. Conditions pour l'obtention de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

2.1 Aperçu

Pour avoir droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, les conditions suivantes doivent être remplies (art. 31 LACI):

- L'employé est tenu de cotiser à l'AC ou n'a pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS.

- Il existe un contrat de travail non résilié.
- Une perte de travail est à prendre en considération.
- L'employeur est d'accord avec la réduction de l'horaire de travail.
- La réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire.

2.2 Questions spéciales choisies relatives aux diverses conditions

Sur le plan personnel, tous les employés tenus de cotiser à l'AC ou n'ayant pas encore atteint l'âge minimum de l'assujettissement aux cotisations AVS ont droit à l'indemnité. Cette première condition est donc remplie pour la grande majorité des employés. Il résulte également du lien avec la notion d'employé selon le droit de l'AVS que les employés d'origine étrangère ont également droit à l'indemnité, indépendamment de leur domicile, en particulier les frontaliers. Une durée minimale de cotisation n'est pas prévue, il suffit d'avoir un emploi entraînant l'obligation de cotiser au moment de la mise en œuvre de la réduction de l'horaire de travail et pendant toute la durée de celle-ci. Les employés au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail temporaire par contre n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

Le conjoint de l'employeur, occupé dans l'entreprise de ce dernier, ainsi que les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise – ainsi que les conjoints de ces dernières, occupés dans l'entreprise, n'ont pas non plus droit à l'indemnité.²

Les employés dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable n'ont pas droit à l'indemnité non plus. En d'autres termes, il faut que la durée normale du travail de l'employé ait d'une part été fixée par contrat ou qu'elle découle des heures de travail usuelles dans la profession ou la branche et que le temps de travail soit d'autre part contrôlable, c'est-à-dire qu'il existe au sein de l'entreprise un contrôle du temps de travail ou qu'un tel contrôle soit institué (par exemple contrôle au moyen de cartes à timbrer, de rapports horaires, etc.).

Le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail suppose en outre que les rapports de travail n'aient pas été résiliés au moment de la mise en œuvre de la réduction de l'horaire de travail. Si un contrat de travail est résilié durant la période pendant laquelle l'horaire de travail est réduit, le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

échoit au moment de la réception de la résiliation. Pour la durée restante du délai de résiliation, l'employeur est à nouveau entièrement responsable du paiement complet du salaire.

La réduction de l'horaire de travail entraîne la réduction du temps de travail usuel ou encore la suspension de l'activité. On entend par durée normale du travail le temps de travail convenu par contrat mais au maximum la durée de travail usuelle dans la branche concernée. Dans le cas de systèmes de temps de travail flexibles, le temps de travail annuel moyen convenu est considéré comme temps de travail normal.³ La comparaison avec le temps de travail normal avant la mise en œuvre de la réduction de l'horaire de travail permet de constater si l'on est en présence d'une réduction du temps de travail.⁴ Pour les personnes qui travaillent régulièrement à temps partiel, le temps de travail convenu est considéré comme temps de travail normal. Si le temps nécessaire au travail à effectuer dans le cadre du travail à temps partiel est variable, il convient de se baser sur le temps de travail moyen effectivement fourni au cours des trois derniers mois précédant le début de la réduction de l'horaire de travail pour déterminer le temps de travail normal.⁵

Une perte de travail donne droit à l'indemnité lorsqu'elle est justifiée pour des motifs économiques et inévitables et lorsqu'elle représente, par période de décompte d'un mois⁶, au moins 10% des heures de travail globales fournies par les employés de l'entreprise.⁷ Des pertes de travail de peu d'importance, de moins de 10% dans une période de décompte, ne donnent donc dès le début aucun droit à l'indemnité. Il est également important que la perte de travail ne puisse pas être mesurée de manière individuelle par collaborateur mais qu'elle concerne tous les employés au sein d'une certaine entreprise. La question de savoir si, en plus des motifs économiques, des motifs structurels suffisent également à motiver le droit à l'indemnité, demeure disputée. Le Tribunal fédéral l'a affirmé dans un arrêt récent.⁸ Les causes liées à la météo ou encore les causes techniques ou liées à la personne de l'employeur ou de l'employé ne constituent toutefois pas des raisons économiques.⁹

Une perte de travail causée par des mesures liées à l'organisation de l'entreprise telles que des travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien, ou par d'autres interruptions de la production usuelles et répétitives ou encore par des circonstances qui font partie du risque professionnel normal de l'employeur ne donne pas non plus droit à l'indemnité.¹⁰ Il en va de même pour les pertes de travail qui sont usuelles pour la branche, la profession ou l'entreprise ou qui sont causées par des fluctuations saisonnières de l'emploi.¹¹ Avec toutes ces exceptions, la loi

veut avant tout exclure les pertes de travail qui interviennent régulièrement et de manière répétée et qui sont, dès lors, prévisibles. Ainsi, décision a été prise que les pertes de travail dues à l'insolvabilité d'un maître d'ouvrage ou à l'existence de recours pendants font partie dans le secteur de la construction du risque normal d'exploitation et que ces risques sont usuels de la branche.¹² Un droit à l'indemnité n'existe pas non plus si la perte de travail est causée par un litige collectif (grève) au sein de l'entreprise.¹³ Finalement, un droit à l'indemnité n'existe pas non plus si la perte de travail tombe sur un jour férié, si elle est causée par des vacances d'entreprise ou si elle n'est avancée que pour certains jours précédant ou suivant directement des jours fériés ou des vacances d'entreprise.¹⁴

Lorsqu'une perte de travail donne en principe droit à l'indemnité, il faut en outre qu'elle soit vraisemblablement temporaire et que l'on puisse admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question.¹⁵ C'est aux autorités compétentes d'examiner au moment de la réception du préavis si cette condition est remplie. Cet obstacle, à première vue très important, est manié dans la pratique de manière très large. Selon la jurisprudence, on peut admettre que la réduction de l'horaire de travail sera provisoire si aucun élément concret ne permet de tirer une conclusion contraire. En cas de doute, l'autorité cantonale compétente pourra procéder à une analyse de l'entreprise.

3. Calcul et durée maximale de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

3.1 Calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée à l'employeur. Elle se monte à 80% de la perte de gain prise en considération sur les heures de travail non fournies, une franchise appelée délai d'attente étant déduite par période de décompte. Dans le domaine de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail également, la limite supérieure du salaire assuré équivaut au montant maximum du salaire assuré défini par l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA), c'est-à-dire actuellement fr. 10500.– par mois.¹⁶ Est déterminant jusqu'à concurrence de la limite supérieure du gain à prendre en considération pour le calcul des cotisations, le salaire contractuel versé pour la dernière période de paie avant le début de la réduction de l'horaire de travail. Dans ce salaire sont comprises les éventuelles indemnités de vacances et de jours fériés ainsi que la part du 13^e salaire au cas où un droit correspondant



existe. Dans le cas de salaires soumis à d'importantes fluctuations ou dans le cas d'ouvriers travaillant à domicile et de bénéficiaires de subside pour formation, des règles spéciales s'appliquent.¹⁷

Le délai d'attente prévu par la loi est en principe de deux jours d'attente pour les 6 premières périodes de décompte, respectivement trois jours d'attente à partir de la 7^e période de décompte. Le Conseil fédéral a provisoirement réduit ces jours d'attente à un seul jour à partir du 1^{er} avril 2009 jusqu'au 31 mars 2011. Pendant ce délai d'attente, l'employeur doit payer lui-même l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (c'est-à-dire 80% du salaire de la perte de travail à prendre en compte).

3.2 Durée maximum de l'indemnisation

Selon l'art. 35 LACI, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est versée, dans une période de deux ans, pendant douze périodes de décompte au maximum, la perte de travail supérieure à 85% de l'horaire normal ne pouvant excéder quatre périodes de décompte.¹⁸ Le Conseil fédéral a provisoirement prolongé cette durée maximum d'indemnisation à 18 mois dans l'intervalle de deux ans à partir du 1^{er} avril 2009 jusqu'au 31 mars 2011.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail peut, jusqu'à l'épuisement du droit maximal, être versée de manière globale ou alors avec des interruptions pendant les périodes de plein emploi.¹⁹

4. Obligations de l'employeur vis-à-vis des employés et des assurances de personnes

En relation avec l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, la loi prévoit plusieurs obligations pour l'employeur. Ce dernier doit ainsi s'engager à faire l'avance de l'indemnité et à la verser aux employés à la date ordinaire du paiement du salaire. Il doit prendre à sa charge l'indemnité durant le délai d'attente. De plus, pendant la durée de la réduction de l'horaire de travail, il doit verser l'ensemble des cotisations sociales conformément au temps de travail normal mais a toutefois le droit, à défaut d'une autre convention contractuelle, de déduire les cotisations sociales totales du

salaire de ses employés. Les conventions contraires en faveur des employés dans le cas de la répartition des parts de primes correspondantes pour la prévoyance professionnelle, l'assurance-accidents et l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie demeurent également valables durant le versement de l'indemnité.

5. Questions spéciales

5.1 Obligation de l'employé d'accepter un emploi intermédiaire

L'autorité cantonale peut attribuer aux employés concernés par une perte de travail à plein temps ou à mi-temps un emploi intermédiaire adéquat acceptable. Les employés dont le travail est suspendu pendant plus d'un mois doivent même s'efforcer eux-mêmes de trouver un tel emploi. L'emploi intermédiaire peut consister en une activité lucrative dépendante ou indépendante. Les employés nécessitent l'accord de l'employeur pour accepter un emploi intermédiaire. Celui-ci ne peut refuser que si l'emploi intermédiaire empêche les employés de tenir leurs engagements qui découlent du droit du travail. Si l'employeur refuse son accord sans juste motif, l'autorité compétente peut décider que ce dernier perd le droit au versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour l'employé correspondant.²⁰ L'employé doit communiquer à l'employeur le revenu obtenu dans le cadre de son emploi intermédiaire ou de son activité lucrative indépendante. Ce dernier en informe ensuite la caisse de chômage.

5.2 Règlementation en cas d'existence de divers secteurs d'exploitation

Dans certaines conditions, il est possible de prendre en considération non une entreprise dans sa totalité mais seulement un secteur d'exploitation pour le calcul des paramètres déterminants, de telle façon que les conditions à remplir (en particulier la perte de travail minimale de 10% des heures de travail) se réfèrent à ce secteur d'exploitation et non pas à l'ensemble de l'entreprise. Savoir si l'on est ou non juridiquement en présence d'un secteur d'exploitation peut ainsi devenir une question déterminante s'il s'agit de déterminer le droit à l'indemnité dans un cas concret. Selon la définition légale, un secteur d'exploitation est assimilé à une entreprise s'il constitue une unité d'organisation dotée de ses propres moyens en personnel et techniques et placée sous sa propre direction autonome au sein de l'entreprise ou s'il fournit des prestations qui sont également fournies par des entreprises indépendantes et pourraient être proposées sur le marché.²¹ Pour qu'un secteur d'exploitation puisse être

assimilé à une entreprise, il doit donc disposer d'une certaine autonomie dans le cadre de l'entreprise globale. Il doit donc comprendre un groupe d'employés qui forme une unité d'organisation au sein de l'entreprise dans son ensemble. De plus, il doit poursuivre son propre but d'exploitation ou fournir ses propres prestations dans le cadre du processus de production de l'entreprise (par exemple la fabrication d'un produit intermédiaire). Une séparation spatiale n'est par contre pas absolument nécessaire. L'autorité cantonale décide si un secteur d'exploitation peut être assimilé à une entreprise. Pour cela, l'employeur doit fournir à l'autorité cantonale, lors du dépôt de son préavis, un organigramme de l'ensemble de son entreprise.

5.3 Obligation de payer le salaire en cas de vacances de l'employé pendant l'horaire de travail réduit

La question de savoir si l'employeur doit payer à l'employé le salaire complet ou seulement le salaire réduit propre à la période de réduction de l'horaire de travail, si ce dernier prend ses vacances pendant la période de réduction de l'horaire de travail, est controversée tant dans la doctrine que dans la pratique. A notre avis, il conviendrait de traiter l'employé comme s'il avait travaillé durant les vacances. Dans ce cas, à la condition qu'il ait accepté la réduction de l'horaire de travail (ce qui est généralement le cas), il devrait recevoir le salaire réduit propre à la période de réduction de l'horaire de travail. Par conséquent, l'employeur ne doit verser, pendant les vacances, que ce salaire réduit.²² La question de savoir si, lorsque l'employé prend ses vacances durant la période de réduction de l'horaire de travail, les versements de la caisse chômage continuent ou non n'a jusqu'ici pas non plus pu être éclaircie. En se basant sur la teneur de l'art. 31 LACI, il faut toutefois partir de l'hypothèse que l'employeur ne recevra pas d'indemnité de l'assurance chômage si l'employé ne travaille pas en raison de son départ en vacances.²³ Il faut donc continuer à supposer que le salaire (réduit) de vacances est entièrement à la charge de l'employeur.

6. Procédure pour l'obtention de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

6.1 Aperçu

La procédure à suivre pour obtenir le versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est double. L'employeur doit tout d'abord déposer un préavis auprès de l'autorité cantonale compétente. Si l'autorité compétente autorise la réduction de l'horaire de travail, l'employeur doit faire valoir son droit dans une

deuxième étape auprès de la caisse de chômage de son choix. Cette dernière examine si les conditions à l'obtention de l'indemnité sont remplies et verse finalement les indemnités correspondantes à l'employeur.

6.2 Préavis de réduction de l'horaire de travail

Lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre à l'indemnité en faveur de ses employés, il est tenu d'en aviser par écrit l'autorité cantonale dix jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail.²⁴ Ce délai de 10 jours pour le préavis est un délai de péremption et il est donc particulièrement important de le respecter.²⁵ Lorsque le préavis arrive en retard, la perte de travail ne pourra être prise en considération qu'après l'écoulement du délai prescrit.

Normalement, le préavis doit être déposé sous forme écrite auprès de l'autorité cantonale, le formulaire du Seco devant impérativement être utilisé à cet effet.²⁶ Dans son préavis, l'employeur doit motiver la nécessité de la réduction de l'horaire de travail et démontrer de manière crédible, au moyen des documents à fournir, que les conditions nécessaires au versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sont bien remplies. L'autorité cantonale informe l'employeur de ses conclusions par le biais d'une décision administrative. Si l'autorité cantonale considère qu'une ou plusieurs conditions ne sont pas remplies, elle fait entièrement ou partiellement recours contre le versement de l'indemnité, à nouveau par le biais d'une décision administrative. L'employeur et le Seco peuvent faire recours contre la décision de l'autorité cantonale. L'employeur et le Seco peuvent faire recours contre la décision de recours auprès du tribunal cantonal des assurances compétent.²⁷

Si la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois, le préavis doit être renouvelé au moins dix jours avant la fin de la période de réduction de l'horaire de travail autorisée.²⁸ Il convient également de procéder à un renouvellement correspondant si la perte de travail préalablement avisé s'accroît ensuite de manière déterminante ou dure plus longtemps que la période indiquée par l'employeur et autorisée par l'autorité cantonale.²⁹

L'autorité cantonale compétente est celle du canton dans lequel l'entreprise ou le secteur d'exploitation a son siège. Dans la plupart des cantons, l'autorité cantonale compétente est un département de la direction de l'économie publique. Dans le canton de Zurich, il s'agit de l'«Amt für Wirtschaft und Arbeit».

6.3 Exercice du droit à l'indemnité et versement de l'indemnité

L'employeur doit faire valoir son droit à l'indemnité dans les trois mois suivant la fin de chaque

période de décompte auprès de la caisse de chômage de son choix. Ce délai commence avec le premier jour suivant la période de décompte.³⁰ Si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié reconnu dans le canton concerné, le délai prend fin le prochain jour ouvrable. Il s'agit, là aussi, d'un délai de péremption dont le non-respect entraîne l'extinction du droit à l'indemnité. Il n'est possible ni de prolonger, ni d'interrompre ce délai. S'il est possible de justifier valablement le non-respect des délais, un rétablissement du délai manqué est possible. Il faut toutefois s'attendre dans ce cas à une certaine sévérité et il vaut mieux ne pas trop compter sur cette soupape de sécurité. Le délai court dès la fin de la période de décompte correspondante, indépendamment du fait que l'autorité cantonale ait ou non déjà pris une décision relative au préavis (cf. chiffre 6.2) ou si une procédure de recours ou de réclamation est en cours.

L'employeur doit fournir à la caisse de chômage les documents nécessaires à l'évaluation du droit à l'indemnité et au calcul de l'indemnité, un décompte des indemnités pour réduction de l'horaire de travail versées aux employés et une confirmation qu'il prend à sa charge le paiement des cotisations d'assurance sociale. Il doit en particulier chiffrer le montant du droit qu'il fait valoir.³¹

Si toutes les conditions sont remplies et que l'autorité cantonale n'a pas fait recours dans le cadre de la procédure de préavis, la caisse procédera aux versements. Le versement ne se fait pas sous forme d'indemnités journalières mais la caisse verse à l'employeur le montant qu'il a lui-même avancé. Le montant correspond à l'indemnité correctement versée aux employés, y compris les cotisations AVS/AI/APG et AC de l'employeur concernant les pertes de travail, sous déduction du délai d'attente à supporter par l'employeur et d'un revenu éventuel obtenu dans le cadre d'un emploi intermédiaire. Les primes de l'employeur pour la prévoyance professionnelle et pour l'assurance-accidents ne lui sont pas remboursées.³² ■

- ¹ Cf. art. 46–64 ordonnance sur la LACI (OACI).
- ² La même restriction vaut pour les couples vivant en partenariat enregistré.
- ³ Cf. art. 46 al. 1 OACI.
- ⁴ Le temps de travail n'est considéré comme réduit que s'il n'atteint pas la durée normale du travail avec les heures de travail en plus. Sont considérées comme des heures de travail en plus les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, pour autant qu'elles ne dépassent pas 20 heures, ni les heures de compensation ou de rattrapage imposées par l'entreprise pour compenser des ponts entre les jours fériés (art. 46 al. 2 OACI).
- ⁵ Cf. ARV 1992 n° 16 p. 149 consid. 2b, ARV 1989 n° 11 p. 120.
- ⁶ Respectivement exceptionnellement de quatre semaines si les salaires sont versés à intervalle d'une, deux ou quatre semaines.
- ⁷ Cf. art. 32 LACI.
- ⁸ Affirmatif: ATF 128 V 305 consid. 3a.
- ⁹ L'art. 32 al. 3 LACI et les art. 51 et 51a OACI prévoient des exceptions pour cas durs découlant de mesures prises par les autorités, de conditions météorologiques particulières ou d'autres circonstances qui ne sont pas dues à une faute de l'employeur.
- ¹⁰ Cf. art. 33 al. 1 lit. a LACI.
- ¹¹ Cf. art. 33 al. 1 lit. b LACI.
- ¹² Cf. ARV 1999 N 10 p. 52 consid. 4a.
- ¹³ Cf. art. 33 al. 1 lit. f LACI.
- ¹⁴ Cf. art. 33 al. 1 lit. c LACI.
- ¹⁵ Cf. art. 31 al. 1 lit. d LACI.
- ¹⁶ Cf. art. 34 al. 2 LACI, en relation avec l'art. 3 LACI en relation avec l'art. 22 OLAA.
- ¹⁷ Cf. art. 55–57 OACI.
- ¹⁸ Autrement, le droit ne concerne que les quatre premières périodes de décompte; art. 57a OACI.
- ¹⁹ Cf. Nussbaumer, dans: Meyer (éditeur), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Vol. XIV, Soziale Sicherheit, 2^e éd., O. Arbeitslosenversicherung, N 498 et les références.
- ²⁰ Cf. art. 41 LACI et l'art. 63 OACI.
- ²¹ Cf. art. 32 al. 4 LACI en relation avec l'art. 52 OACI.
- ²² Cf. Streiff/von Kaenel, Kommentar Arbeitsvertrag, 2006, N 5 ad art. 329d CO; d'un autre avis par exemple KIGA Bâle-Campagne, selon la circulaire 01/09 Ferien.
- ²³ Cf. Streiff/von Kaenel, cité plus haut, N 5 ad art. 329d CO.
- ²⁴ Cf. art. 36 LACI.
- ²⁵ Ce délai très contraignant ne peut être réduit que très exceptionnellement, par exemple lorsque surviennent des circonstances non prévisibles. Il vaut toutefois mieux ne pas trop s'y fier. Pour de plus amples informations, voir l'art. 58 OACI.
- ²⁶ Cf. art. 59 al. 2 OACI. Le formulaire nécessaire (n° 716.300) peut être obtenu sur le site du Seco.
- ²⁷ Cf. Circulaire du Seco relative à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, janvier 2005, G 17–19.
- ²⁸ Cf. Nussbaumer, cité plus haut, N 511.
- ²⁹ Cf. Nussbaumer, cité plus haut, N 511.
- ³⁰ Cf. art. 61 OACI.
- ³¹ Des formulaires correspondants se trouvent également sur le site du Seco.
- ³² Cf. art. 61a et art. 63 OACI; cf. pour le tout: Nussbaumer, cité plus haut, N 524.

→ Bases légales et complément d'informations

- LACI Art. 31–41: www.admin.ch/ch/f/rs/837_0/index.html
- OAVI Art. 46–64: www.admin.ch/ch/f/rs/837_02/index.html
- Secrétariat d'Etat à l'économie Seco: www.seco.admin.ch/themen/00385/02909/index.html?lang=fr
- Circulaire relative à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail: www.espace-emploi.ch/dateien/Kreisschreiben/KS_KAE_2005_F_gesamt.pdf
- Brochure «Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail»: www.espace-emploi.ch/dateien/Broschuere/b_kurzarbeit_fr.pdf
- Formulaire «Préavis de réduction de l'horaire de travail»: www.espace-emploi.ch/dateien/Formulare/PDF/F/716-300_F-ausfuellbar.pdf
- Autres formulaires: www.espace-emploi.ch/downloads/formulare/arbeitgeber/kurzarbeit/