1. Conseils judicieux
1.1 Conseils judicieux

Peu informés ou par simple ignorance, les assurés se retrouvent fréquement pénalisés du fait qu'ils n'ont pas respecté la loi.

Les pénalités sont souvent ressenties comme injustes et elles grèvent le budget des assurés au point que beaucoup d'entre eux doivent s'adresser aux services sociaux pour honorer leur loyer et leur assurance.

Les conseillers en placement ne sont pas autorisés à avertir les assurés avant de les pénaliser. En cas de doute, la loi n'oblige pas l'administration à statuer en faveur de l'assuré.

Les documents peuvent se perdre. C'est à l'assuré à prouver qu'il les a bien envoyés ou remis, ce qui n'est en général pas possible.

Voici quelques conseils pratiques qui vous éviteront des pénalités souvent lourdes de conséquences :

- **Ne donnez pas votre congé avant d'avoir signé un nouveau contrat**.

Une promesse d'engagement qui ne se concrétise pas vous vaudra de lourdes pénalités.

Avant de signer une proposition de contrat (p. ex. une assurance), demandez quelques jours de réflexion et rendez-vous dans une permanence juridique pour vous assurer du bien-fondé du document.

- **Confirmez, par mail ou même par lettre recommandée, la teneur d'un entretien si vous estimez son contenu important**.

Vous pouvez utiliser cette petite phrase passe-partout : « *Pour la bonne forme et la tenue de mes dossiers, je tiens à confirmer la teneur de notre entretien. Il a été décidé… etc.* » Il ne pourra dès lors pas vous être reproché d'avoir mal compris les instructions.

- **Demandez un « avis de passage ».**

Il se peut que vous soyez mal informé au point de retarder votre inscription ou d'y renoncer. Un avis de passage au guichet d'inscription permettra le cas échéant de recouvrer vos droits, rétroactivement au jour où vous vous êtes présenté à l'Office de placement ou à l'Hospice général.

💡 A défaut d'avis de passage ou de l'apposition d'un tampon, une fois rempli, datez le "formulaire de pré-inscription" du jour où vous vous êtes présenté(e) à l'Office de placement en mentionnant *« date de mon passage à l'ORP en vue d'une inscription »* afin que votre droit aux indemnités de chômage prenne effet ce jour-là, si vous en remplissez les conditions.

- **Gardez des copies de toutes vos démarches (recherches – feuilles IPA – demande de chômage – attestation de l'employeur etc.).**

NB : à Genève, vous pouvez déduire de vos impôts, sans justificatif, Frs 100.- par mois de chômage pour « frais de recherche d'emploi ».

- **Gardez les enveloppes de tous les envois officiels qui vous parviennent.**

C'est la **date du timbre poste** qui fait foi pour le calcul du délai d'opposition !

- **Envoyez vos documents par recommandé ou déposez-les en mains propres et exigez un reçu.**

Le récépissé ou le reçu vous servira de preuve en cas de perte.

- **Tenez un carnet de bord de vos démarches journalières liées à votre chômage.**

Un cahier auquel vous ne pouvez ni ajouter ni retirer des pages pourra contenir les preuves de vos démarches (recherches – rendez-vous etc.) et leur date. Elles serviront à fonder une éventuelle opposition à une décision de pénalité.

Doris Gorgé, auteure du Guide

Ce Guide est mis gracieusement à disposition de la population.

Si vous l'appréciez et en avez l'utilité, nous vous proposons de participer à l'élan de solidarité en faveur des chômeurs particulièrement démunis que le Trialogue aide par le biais de son fonds de secours.

Merci de verser votre don au **CCP 17-216048-9** avec la mention "**Don-Guide**"

Dernière modification: 02.11.2021

2. Perte d'emploi et licenciement

2.1 Qui peut prétendre au chômage?

Toute personne qui a **perdu un emploi** dont le **gain** n'était pas inférieur à **Fr. 500 par mois,** en moyenne sur la période de référence (pour actualisation voir l'article 20.1), peut prétendre au chômage s'il remplit les autres conditions et s'il **recherche une activité**. Les gains résultant de plusieurs rapports de travail s'additionnent. Ce montant vaut pour l'ensemble des assuré, y compris pour les travailleurs à domicile.

L'assuré peut s'inscrire au chômage dès qu'il a perdu 2 jours consécutifs de travail ou, pour les personnes travaillant à temps partiel, 2 jours en 2 semaines.

Les conditions suivantes doivent également être remplies :

- **Il faut être domicilié en Suisse;**
  Exception: Depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, il est possible de recevoir ses indemnités de chômage dans un pays membre de l'UE/AELE **durant 3 mois au plus**, dans le but de rechercher un travail (principe de l'exportation des prestations - voir article 12.2).
  - Etre domicilié en Suisse signifie:
    - y séjourner de fait (une adresse postale ne suffit pas) et avoir l'intention de continuer à y séjourner pendant un certain temps. Cette condition est requise non seulement au moment de la demande de chômage mais aussi **pendant tout le temps où l'assuré touche des indemnités**;
      - **Un séjour non autorisé à l'étranger** implique l'arrêt des indemnités pour la durée de celui-ci, même si l'assuré reste facilement atteignable et peut rentre rapidement en Suisse pour accepter un emploi.
    - y avoir le centre de ses relations personnelles (un pied à terre en Suisse ne suffit pas et le lieu où l'assuré paie ses impôts et/ou vote n'est pas déterminant);
    - pour les étrangers non titulaires d'un permis d'établissement, posséder une autorisation de séjour permettant d'exercer une activité lucrative.
      - **Si l'autorisation a expiré, cette condition n'est plus remplie** même si la personne séjourne encore en Suisse. Cependant une exception sera faite si l'étranger a demandé le renouvellement de son titre de séjour dans les délais et qu'il peut compter l'obtenir s'il trouve un emploi convenable. La caisse de chômage se renseigne à cet effet auprès des autorités cantonales et de la police des étrangers.
- **Il faut avoir achevé sa scolarité obligatoire**, n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher une rente de vieillesse AVS;
- **Il faut avoir cotisé au moins 12 mois durant les 2 années qui ont précédé l'inscription au chômage ou être libéré de cette obligation** (voir chapitre 4.1 et article 14.1);

Pour l'assurance-chômage, la qualité de salarié se fonde sur le **statut de cotisant AVS**, sauf s'il est manifestement erroné. Formellement reconnu, le statut de cotisant AVS lie les caisse de chômage.

En vertu des **accords bilatéraux** entrés en vigueur le 1er juin 2002 (voir chapitre 12) et selon le principe de la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi, les citoyens de l'Union Européenne (UE) peuvent faire valoir celles qu'ils ont déjà accomplies sur le territoire d'un autre Etat membre.

Depuis la suppression des contingents, le 1er mai 2011, les ressortissants des pays de l'UE-8, soit l'**Estonie**, la

Hongrie, la **Lettonie**, la **Lituanie**, la **Pologne**, la **Slovaquie**, la **Slovénie** et la **République tchèque**, bénéficiaient de la liberté de circulation pleine et entière.

En date du 18 avril 2012, le Conseil Fédéral a décidé d'activer la "**clause de sauvegarde"** et de limiter en conséquence l'immigration des ressortissants des pays de l'Est. C'est ainsi que les autorisations de type B seront contingentées pour les ressortissants de ces 8 pays pour une période d'un an (**du 1er mai 2012 au 1er mai 2013**).

Le fait que l'employeur n'ait pas payé les cotisations dues n'empêche pas l'assuré de remplir les conditions relatives à la période de cotisation. C'est l'exercice effectif d'une activité soumise à cotisation pour laquelle il a été payé qui est déterminante !

Les fonctionnaires internationaux de nationalité suisse travaillant dans une organisation internationale qui développe ses activités en Suisse peuvent **s'affilier à titre facultatif à l'assurance-chômage** (AC) même s'ils ne sont pas affiliés à l'AVS. Ils doivent déposer leur requête d'adhésion auprès de la caisse de compensation du canton de leur domicile dans un délai de trois mois à compter de leur affiliation à un système de prévoyance prévu par l'Organisation.

- **Il faut être apte au placement**, c'est-à-dire disposé à accepter un travail convenable et en mesure de le faire (ne pas émettre des restrictions concernant les horaires de travail, ne pas exiger un salaire trop élevé, etc.).

- **Il faut se conformer aux prescriptions de contrôle**.

La suspension provisoire d'un rapport de travail fondé sur le droit public est assimilé à du chômage lorsque l'asuré a fait recours contre l'arrêt du versement de son salaire lié à une procédure de résiliation de son contrat de droit pulic.

Dernière modification: 05.07.2020

2.2 Droits découlant du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail peut soulever des questions complexes (licenciement immédiat, non respect des délais de protection et de congé etc.). Les résoudre prend du temps pendant lequel l'assuré se retrouve sans revenu.

La subrogation:

En cas de **sérieux doutes sur le non respect des droits de l'assuré**, la caisse verse le montant des indemnités de chômage ainsi que les allocations familiales ou de formation auxquels l'assuré aurait droit s'il n'y avait pas litige avec l'employeur. Elle fait ensuite valoir ses droits auprès des Prud'hommes (voir la procédure détaillée au article 18.4) pour les montants versées en vertu de la subrogation.

Lorsque la décision du tribunal est rendue et que celle-ci est favorable à l'assuré, l'employeur doit verser le montant de la subrogation majorée des intérêts directement à la caisse et la différence à son employé.

L'assuré épargne ainsi les frais et le risque d'un procès contre son ancien employeur.

Sérieux doutes de la caisse

Ces doutes existent en cas de licenciement immédiat, de non respect des délais de protection ou de congé, lorsqu'il est prévisible que l'assuré ne touchera pas son dû dans un délai convenable (un ou deux mois) ou lorsqu'une procédure de faillite a été engagée.

Il n'y a pas de doute lorsque **l'assuré n'a pas offert de continuer à travailler jusqu'au terme légal du délai de congé** même si l'employeur n'a pas respecté ce délai. En effet, l'employé ne peut revendiquer un salaire dès lors qu'il n'a pas travaillé et n'en a pas été empêché (refus de l'employeur, maladie, accident...).

Obligation de collaborer de l'assuré

De son côté, l'assuré doit collaborer pour faire valoir ses droits. Il doit notamment fournir toutes les informations utiles à la caisse de chômage. Il n'est cependant pas nécessaire qu'il ait engagé une action judiciaire.

S'il ne collabore pas, la caisse, après l'avoir mis en demeure, peut renoncer à la subrogation ou, s'il a déjà été indemnisé, le pénaliser pour infraction à l'obligation de renseigner.

Si de sérieux indices laissent présumer que **l'assuré est au chômage par sa propre faute,** la caisse le pénalisera (voir article 18.1).

C'est **au moment de son licenciement** que le travailleur doit examiner si ses droits ont été respectés sur les points suivants :

- la forme et le motif du licenciement ;
- le délai de congé ;
- le décompte final de salaire (vacances – heures supplémentaires – gratifications – indemnités pour longs rapports de travail) ;
- le certificat de travail ;
- l'éventuelle faillite de l'employeur ou son incapacité à payer le salaire dû.

Dernière modification: 05.07.2020

2.3 La forme et le motif du licenciement

La forme

La **lettre de congé** doit respecter certaines règles lorsqu'elles ont été prévues par contrat ou convention collective de travail (par exemple être envoyée par recommandé). En cas de doute, il faut se renseigner auprès de son syndicat. **Si la forme du licenciement n'a pas été respectée, le licenciement est nul.** Il faut le signaler par recommandé à l'employeur en lui précisant que l'on reste à son service jusqu'à nouvel avis. S'il ne répond pas, il faut lui impartir un délai pour le faire et l'avertir que, au delà de ce délai, on se réserve le droit de s'adresser au Tribunal des Prud'hommes.

Le motif

La personne licenciée a le droit de demander à son employeur de motiver par écrit sa décision.

Dans certains cas, **le licenciement est abusif.** En effet, la loi (CO Art. 336. 2) prévoit l'interdiction de licencier pour une série de motifs liés au statut personnel (race – âge – religion…) ou social (membre d'un syndicat – membre d'une commission du personnel…) ou encore à l'activité extra professionnelle du travailleur (armée – protection civile – fonction de juré…). De même, le fait de revendiquer des droits qui résultent du contrat de travail ne peut justifier un licenciement et ce dernier ne peut être donné pour éviter que le travailleur reçoive des avantages sociaux tels que les primes d'ancienneté.

Le travailleur qui entend demander une indemnité pour congé abusif doit contester son congé par écrit auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. Si le rapport de travail n'est pas maintenu, il peut s'adresser aux Prud'hommes dans les 180 jours qui suivent la fin de son contrat.

L'indemnité sera fixée par le juge. elle ne dépassera toutefois pas l'équivalent de 6 mois de salaire.

Le travailleur ne peut pas exiger d'être réintégré dans l'entreprise.

Celui qui pense être victime d'un licenciement abusif devrait s'en assurer auprès du syndicat ou d'une permanence juridique.

Dernière modification: 29.05.2005

2.4 Les délais de congé et de protection

Le délai de congé pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat à tout moment moyennant un **délai de congé de 7 jours**.

La période d'essai couvre le premier mois de travail. Elle peut être étendue par contrat ou convention collective (CCT), mais **ne peut pas dépasser 3 mois**.

Lorsque le travailleur est accidenté, tombe malade ou accomplit une obligation légale (service militaire, protection civile…) pendant le temps d'essai, ce dernier est prolongé d'autant.

Le délai de congé après la période d'essai

Après la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié **pour la fin d'un mois** moyennant un délai de congé de :

- 1 mois pendant la 1re année de service ;
- 2 mois de la 2e à la 9e année de service ;
- 3 mois dès la 10e année de service.

Ces délais peuvent aussi être modifiés par contrat ou convention, mais des délais inférieurs à un mois ne peuvent être fixés que pour la première année de service.

En cas de travail temporaire, le délai de congé est de :

- 2 jours durant les 3 premiers mois d'un travail ininterrompu ;
- 7 jours au moins entre le 4e et le 6e mois ;
- 1 mois dès le 7e mois.

Les délais de protection

Après la période d'essai, lorsque le **travailleur** est **empêché de travailler**, il bénéficie légalement d'une **« période de protection »** pendant laquelle son employeur n'a pas le droit de le licencier. La loi prévoit une période de protection dans les cas suivants :

Service militaire (de plus de 11 jours)

- durant le service ainsi que
- 4 semaines avant et
- 4 semaines après la fin du service

Service d'aide à l'étranger

- aussi longtemps qu'il a lieu et pour autant qu'il y ait obligation

Maternité

- pendant la grossesse et 16 semaines après l’accouchement

Maladie ou accident

- 30 jours durant la 1re année de service
- 90 jours de la 2e à la 5e année.
- 180 jours dès la 6e année.

Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (dès le 01.07.2021)

- tant que dure le droit au congé de prise en charge (pour une période maximale de six mois à compter du jour pour lequel la première indemnité journalière est versée).

Si l'empêchement de travailler commence pendant le délai de congé, soit une fois le congé donné, le délai est alors **« suspendu »** (il s'arrête). Il ne recommencera à courir qu'une fois l'empêchement de travailler terminé, mais en tous cas à la fin du délai de protection. Le délai de congé ainsi reporté doit être donné pour la fin d'un mois, sauf autres dispositions contractuelles.Si le congé est donné pendant une de ces périodes de protection, il est **« nul »**. L'employeur devra dès lors attendre la fin de l'empêchement de travailler ou, si ce dernier devait se prolonger, la fin du délai de protection, pour congédier légalement le travailleur.

Le travailleur doit proposer ses services après l'empêchement de travailler, dès qu'il est en possession d'un certificat de reprise du travail.

La loi prévoit deux cas où **le contrat de travail peut être résilié immédiatement**, sans tenir compte du délai de congé :

- l'insolvabilité de l'employeur (ce cas est traité plus loin);
- le licenciement immédiat pour **« justes motifs »**.

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs, lorsqu'il n'est raisonnablement plus possible de poursuivre les rapports de travail (abandon de poste, viol des obligations contractuelles, infraction pénale, etc.). Dans ce cas, le travailleur devrait aller tout de suite **demander l'aide d'un syndicat ou d'une permanence juridique**. Lorsqu'une procédure juridique est engagée, le juge apprécie s'il existe des justes motifs.

Si la résiliation immédiate n'est pas justifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si son contrat avait pris fin normalement. Le montant que le travailleur a éventuellement gagné auprès d'un nouvel employeur sera déduit de cette somme. Le juge peut également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, dont le montant ne doit cependant pas dépasser 6 mois de salaire.

Dernière modification: 13.03.2021

2.5 Le décompte final de salaire

Les vacances

Lorsque l'année de service n'est pas complète, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de service.

Si, **lorsqu'il reçoit son congé**, le travailleur n'a pas pris toutes les vacances auxquelles il a droit pour l'année en cours, il doit soit les prendre pendant le délai de congé, soit, si l'employeur désire qu'il travaille jusqu'au terme du délai de congé, se les faire payer. Dans ce cas, elles devront figurer sur le décompte final de salaire.

Si **le travailleur a pris trop de vacances**, il devra compenser les jours pris en trop en heures supplémentaires ou les rembourser. Dans ce dernier cas, elles seront retenues sur le décompte final de salaire. (Pour plus de détails, se référer à l'annexe 2.15)

Les heures supplémentaires

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un **congé d'une durée au moins égale.**

Si un terme a été mis au contrat, les heures supplémentaires seront en principe compensées pendant le délai de congé. Si ce n'est pas le cas, elles devront être **payées au tarif normal majoré d'un tiers au moins**. Elles figureront dans le décompte final de salaire.

💡 Les conventions collectives (CCT) peuvent en décider autrement.

Les gratifications

Lorsque le congé a été donné pour une date antérieure au jour qui donne droit à la gratification, le travailleur ne recevra une part de celle-ci que si le contrat ou la convention le prévoient.

L'indemnité pour longs rapports de travail et l'indemnité de départ

Le Code des Obligations (CO) règle les conditions d'octroi de l'indemnité due en vertu de longs rapports de travail. Il se peut cependant que l'employeur verse volontairement au travailleur qu'il licencie une indemnité de départ.

L'indemnité pour longs rapports de travail

Pour pouvoir prétendre à une indemnité pour longs rapports de travail, il faut :

- avoir au moins 50 ans ;
- avoir travaillé pour le même employeur au moins 20 ans.

Le contrat ou la convention collective fixent le montant de l'indemnité. Ce montant ne peut cependant légalement être inférieur à 2 mois ou supérieur à 8 mois.

Il existe des **grilles** permettant de fixer ce montant en fonction de l'âge et du nombre d'années (***par exemple*** : un travailleur qui a 60 ans et 20 ans de service aura droit à 3 mois de salaire).

Depuis 1985, la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) stipule que le montant versé par l'employeur à titre de prévoyance professionnelle (2e pilier) peut, à certaines conditions, être déduit de l'indemnité pour longs rapports de

travail.

C'est notamment le cas lorsque les prestations patronales sont supérieures au montant des cotisations versées par l'employé, déduction faite des montants versés pour la durée des rappots de travail en couverture d'un risque.

Du fait que cette "indemnité de départ" n'est plus légalement obligatoire depuis l'entrée en vigueur de la LPP le 1er janvier 1985, il est actuellement très rare de pouvoir l'exiger.

L'indemnité pour longs rapports de travail **est en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage. Elle retarde l'ouverture d'un droit aux indemnités. (*pour les détails et la méthode de calcul, voir l'annexe 2.13 et pour l' actualisation le chapitre 20*)

L'indemnité de départ

Tout comme l'indemnité pour longs rapports de travail, cette prestation à bien plaire, qui ne répond pas obligatoirement aux conditions fixées par le CO, est **en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage et **retarde d'autant l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation**. (*pour les détails et la méthode de calcul, voir l'annexe 2.13 et pour l' actualisation le chapitre 20*)

Pour savoir comment sera taxée l'indemnité de départ dans le Canton de Genève, se référer à annexe 2.13

Dernière modification: 30.12.2022

2.6 Le certificat final de travail

Le travailleur a le droit de demander à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Il est cependant en droit d'exiger de son employeur qu'il ne mentionne sur ce certificat **que la nature et la durée des rapports de travail**.

Le travailleur peut en tout temps demander à son employeur de lui établir un **certificat de travail intermédiaire.**

Dernière modification: 07.11.2003

2.7 L'insolvabilité ou la faillite de l'employeur

L'indemnité pour insolvabilité couvre le salaire dû pour le travail fourni.

Si l'employeur ne paie pas le salaire, il faut en premier lieu lui écrire une **lettre recommandée** qui lui fixe un délai pour le faire. Il faut l'avertir que l'on se réserve le droit de résilier le contrat avec effet immédiat (de le quitter sans délai) et de le mettre en poursuite.

Dans un deuxième temps, si la demande auprès de l'employeur n'a pas abouti, il faut résilier son contrat avec effet immédiat et, si la procédure de faillite n'a pas encore été engagée, présenter une **demande de saisie pour créance de salaire** à l'Office des poursuites et faillites.

Ceci fait, il faut s'inscrire au chômage sans délai et remplir une **« demande d'indemnité en cas d'insolvabilité de l'employeur »**, demande que l'on obtient auprès de la Caisse cantonale de chômage.

L'assuré a l'obligation de prendre toutes les **mesures propres à sauvegarder ses droits envers l'employeur** (rappel écrit, poursuites, action en paiement du salaire etc.). Ce n'est qu'à cette condition qu'il peut être indemnisé par la caisse de chômage!

Procédure en cas de faillite

Lorsque les rapports de travail sont résiliés dans le respect du délai de congé à l'ouverture de la faillite ou à l'octroi du sursis concordataire, le droit au salaire est en principe réputé exister. L'assuré doit donc faire valoir son **droit aux allocations familiales** pour la durée du délai de congé auprès de la caisse de compensation pour allocations familiales de l'employeur.

Le travailleur doit présenter sa demande d'indemnisation dans un ***délai de 60 jours* à compter de la date de la publication de la faillite** dans la Feuille officielle suisse du commerce - FOSC - (*rubrique "Publication de faillite/appel aux créanciers)*. C'est la date de la déclaration de la faillite qui est déterminante et non la date à laquelle le travailleur apprend l'ouverture de la faillite ! De même, c'est la remise de la copie du procès-verbal de saisie qui est déterminante et non l'exécution de la saisie.

En cas de **faillite prononcée faute d'actif**, pour autant que l'ouverture de la faillite n'ai pas déjà été publiée, c'est la publication de la suspension de la faillite dans la Feuille officielle suisse du commerce -FOSC - (*rubrique "Suspension de la procédure de faillite")* qui est déterminante.

L'assurance chômage verse des **indemnités en cas d'insolvabilité** de l'employeur, mais elle ne le fait qu'une fois la faillite ou la saisie prononcée par le tribunal. Ces indemnités couvrent les créances de **salaire des 4 derniers mois d'un même rapport de travail** jusqu'à concurrence d'un montant mensuel maximum de Fr. 12'350.- au 01.01.2016 (pour actualisation voir le chapitre 20). Les allocations dues aux travailleurs font partie intégrante du salaire.

Compte également comme "**même rapport de travail**" :

- le rapport de travail que les mêmes parties ont repris dans le délai d'un an; ou
- le rapport de travail qui est reconduit dans le délai d'un an après une résiliation pour cause de modification des conditions du contrat.

L'assuré doit au moins présenter la réquisition de faillite pour avoir droit à des indemnités en cas d'insolvabilité .

Si la faillite n'est pas ouverte en raison de l'endettement notoire de l'employeur, le travailleur doit présenter sa demande d'indemnisation dans un délai de **60 jours** à compter du moment où il a eu connaissance de l'expiration du délai non utilisé pour effectuer l'avance des frais.

Les **créances de salaire postérieures à l'ouverture de la faillite** ou au dépôt de la demande de saisie ne sont en principe pas couvertes par les indemnités en cas d'insolvabilité sauf si l'assuré, en toute bonne foi, ne pouvait raisonnablement savoir que la faillite avait été prononcée et à condition qu'elles ne fassent pas partie de la dette de la masse en faillite.

L'assuré peut invoquer le **principe de la bonne foi** s'il a continué à travailler parce qu'il n'avait pas reçu d'informations ou que celles qu'il avait étaient erronées. Il peut également invoquer sa bonne foi lorsqu'il rentre de vacances.

💡 **L'indemnité ne peut couvrir une période de plus de 4 mois**.

En cas d'ajournement de la déclaration de faillite par le juge, l'assuré ne peut prétendre à des indemnités qu'au moment où il a définitivement quitté l'entreprise. L'indemnité ne couvre dès lors que les créances de salaire des 4 derniers mois qui ont précédé l'ajournement de la déclaration de faillite par le juge.

L'indemnité en cas d'insolvabilité n'est en principe versée qu'aux employés auxquels un salaire était dû, mais pas aux **employés malades** que leur patron, pour faire des économies, a négligé d'assurer. N'ayant pas travaillé, les employés malades ne devraient pas pouvoir légalement prétendre à une indemnité censée remplacer le salaire. **En pratique** cependant, les caisses de chômage indemnisent ces travailleurs pour des raisons d'égalité de traitement.

💡 **Les "travailleurs au noir"** peuvent bénéficier d'indemnités en cas d'insolvabilité de leur employeur après avoir fait valoir leurs créances envers lui. L'employeur est en effet tenu de payer les cotisations à l'AVS et au chômage des employés étrangers, même s'ils n'ont pas d'autorisation de travail.

💡 **Les "apprentis"** dont le contrat est résilié immédiatement en raison de la faillite de l'entreprise n'ont pas droit à des indemnités de chômage. La caisse de chômage ne se subroge pas à leurs droits du fait que la faillite de l'entreprise formatrice est un juste motif de résiliation du contrat d'apprentissage (art. 346 al. 2 let. c CO).

💡 **Les "Frontaliers"** qui travaillent en Suisse ont également droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité.

💡 Si l'assuré n'a pas reçu de salaire pour cause d'insolvabilité de son employeur, **la période qui couvre les créances de salaire compte comme période de cotisation.**

Procédure en cas de concordat

La conclusion d'un concordat est généralement précédée d'un **sursis concordataire**. Le sursis concordataire peut être **provisoire ou définitif**. L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre 4 mois de salaire pour un même rapport de travail. Elle n'est accordée qu'une seule fois en cas de sursis.

Si en revanche, le même employeur est ultérieurement déclaré en faillite, l'ouverture de la faillite constitue un deuxième événement et partant un nouveau cas d'assurance. La caisse de chômage n'entrera plus en matière lors de l'ouverture de la faillite sur les créances de salaires antérieures au sursis concordataire qui n'ont pas été produites à temps.

Les travailleurs doivent présenter leur demande d'indemnisation à la caisse cantonale dans un **délai de 60 jours à compter de la date de la publication du sursis concordataire** dans la Feuille officielle suisse du commerce, même si l'appel aux créanciers n'a été lancé qu'après l'octroi du sursis concordataire définitif.

***Attention* :**

Certaines personnes n'ont pas le droit de toucher l'indemnité en cas d'insolvabilité. Ce sont celles qui fixent les décisions que prend l'employeur ou qui peuvent influencer considérablement ces décisions en qualité d'associé, de membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou de détenteur d'une participation financière à l'entreprise. Les conjoints et les partenaires enregistrés de ces personnes, qui sont également occupés dans l'entreprise, ne peuvent pas non plus toucher l'indemnité.

Il est conseillé de s'adresser à l'Office des poursuites ou l'Office des faillites de son canton.

Dernière modification: 29.02.2020

2.8 Démarches à faire pour toucher les indemnités de chômage

Coronavirus

Etapes à suivre pour vous inscrire

(Selon les instructions de l'Office Cantonal de l'Emploi de Genève)

Télécharger et compléter les trois formulaires suivants, qui se trouvent à l'adresse www.ge.ch/inscrire-au-chomage/mode-emploi-inscrire

- Formulaire de préinscription
- Formulaire "Choisissez une caisse de chômage"
- Formulaire "Publication de son profil sur Job-Room"

Préparer les documents suivants :

- Photocopie/photo recto/verso de votre pièce d'identité ou permis de séjour valable ou attestation de l'office cantonal de la population et de la migration
- Photocopie/photo de votre carte AVS/S ou carte d'assurance maladie
- Photocopie/photo de votre certificat médical si vous êtes actuellement en arrêt ou en reprise
- Lettre de licenciement ou de congé

Envoyer les formulaires complétés et les documents par mail à l'adresse orpi@etat.ge.ch

Dès réception de votre mail, un collaborateur ou une collaboratrice ORP prendra contact par téléphone ou par mail avec vous sous 48 heures pour finaliser votre inscription.

Dans le cas où votre envoi ne contiendrait pas tous les documents demandés, nous vous le ferons savoir.

L'ensemble de ces documents doivent être envoyés **en un seul fichier PDF.**

Conseil : Gardez une trace de votre passage à l'ORP en vue d'une inscription et rendez-vous dans une permanence juridique en cas de problèmes ou de retard dans le versement de vos premières indemnités.

Procédure normale en vigueur avant la pandémie

Si vous avez été licencié, vérifiez que votre employeur ait bien respecté le **délai légal de congé ;**

Commencez vos recherches d'emploi dès l'annonce du licenciement, pendant le délai de congé, et gardez des justificatifs car ils vous seront demandés par la suite (voir article 2.11 recherche d'emploi);

En cas de **contrat de travail à durée déterminée**, des recherches d'emploi sont exigées, non seulement pendant le bref délai de congé, mais au moins pour les 3 derniers mois précédent l'inscription au chômage.

A Genève, toutes les démarches d'inscription sont regroupées au :

Centre d'accueil et d'inscription
Office cantonal de l'emploi
16, rue des Gares
Case postale 2555 – 1211 Genève 2
Tél. : 022/546.36.66
Ouverture : du lundi au vendredi de 8h00 à 18h
Site : http://www.geneve.ch/emploi

Vous devez vous présenter au **Centre d'accueil et d'inscription** dès que possible. Les indemnités de chômage vous seront versées au plus tôt le jour de votre visite.

L'inscription se déroule en **deux étapes.** Le jour de votre inscription ou le lendemain au plus tard :

- Vous serez convoqué à la **séance d'information** où vos droits et devoirs vous seront expliqués
- Un rendez-vous vous sera fixé pour procéder à votre **inscription administrative**. Au terme de celle-ci, une convocation vous sera donnée pour un premier rendez-vous avec un conseiller en placement de votre agence de placement.

Documents nécessaires à la constitution de votre dossier :

- votre carte AVS ;
- votre carte d'identité (ou permis de conduire ou attestation de l'Office cantonal de la population) ;
- votre permis de séjour (B,N,F) ou votre permis d'établissement (C) ou une attestation de séjour CE/AELE ou encore une attestaton de l'Office cantonal de la population ;
- le formulaire E 303 si vous êtes ressortissant d'un Etat de l'UE ou de l'AELE, que vous percevez déjà des indemnités de chômage d'un pays de l'UE ou de l'AELE et que vous recherchez un emploi en Suisse ;
- votre lettre de licenciement ;
- vos curriculum vitae, vos copies de certificats de travail et diplômes ;
- une photo passeport ;
- un certificat médical, daté du mois en cours, en cas d'incapacité de travail ;
- le formulaire gris « Preuves de recherches personnelles d'emploi » dûment rempli ;
- le formulaire jaune "Demande d'indemnité de chômage";
- le formulaire jaune "Attestation de l'employeur".

Le conseiller en personnel doit :

- vous convoquer au moins une fois par mois à un entretien de conseil et de contrôle ou au moins tous les 2 mois si vous exercez un gain intermédiaire à plein temps ou une activité bénévole (voir article 6.3);
- vous aider à rechercher un emploi ;
- planifier votre formation de base (cours basiques) ;
- vérifier vos recherches d'emploi ;
- s'assurer qu'aucun abus ne soit commis.

Vous devez pouvoir être joints dans le délai d'un jour, de préférence par courriel ou téléphone.

Vous devrez également :

- **choisir une caisse de chômage**;

C'est elle qui vous indemnisera mensuellement lorsque vous lui remettrez l'extrait, rempli et signé, de vos « données de contrôle » (feuille jaune IPA). Vous avez le choix entre la Caisse cantonale de chômage et des caisses syndicales. En principe, vous ne pourrez plus changer de caisse en cours d'indemnisation.

- **vérifier vos autres assurances** (pour plus de détails, voir le chapitre 3).

- Pour les personnes résidant dans le canton de Genève: **souscrire à l'assurance perte de gain obligatoire (PCM)**, dont les primes représentent le 3,75 % (au 01.10.2023) des indemnités (voir article 3.4 et article 10.5).

NB : **Au cas où l'employeur ne remplirait pas le formulaire « Attestation de l'employeur »**, il convient de le mettre en demeure en lui signalant qu'il est punissable, en vertu de l'article 106 LACI, s'il ne remet pas spontanamant ce document. Si l'employeur ne réagit pas, vous signalerez le cas à la caisse de chômage qui lui enverra un rappel.

Vous devez vous réinscrire au chômage au début de chaque délai-cadre d'indemnisation (voir article 4.1) et chaque fois que vous vous retrouvez en situation de chômage après une interruption de 6 mois au moins.

Dernière modification: 25.10.2023

2.9 Aptitude au placement

Le versement d'indemnités de chômage est conditionné par l'aptitude au placement, notion fondamentale de l'assurance-chômage. Le chômeur doit, en vertu de cette obligation, être disposé à accepter un travail convenable (voir article 6.1) et à participer à des mesures d'intégration (voir chapitre 8).

Pour qu'un assuré soit déclaré apte au placement, il faut:

- qu'il ait **l'autorisation de travailler**, soit un permis de travail valable;

💡 **Les ressortissants de l'UE/AELE** au bénéfice d'un **permis L qui arrive à échéance** ne sont pas inaptes au placement du fait qu'à la fin de leur emploi, ils sont autorisés à pousuivre leur recherche d'emploi en Suisse pendant six mois au plus. La caisse de chômage doit exiger d'eux qu'ils clarifient leur statut. Si cette demande n'est pas satisfaite, leur aptitude au placement sera refusée.

- qu'il ait la capacité de travailler et qu'il soit en mesure de le faire (santé, horaires, garde des enfants, exigences etc.). C'est **l'aptitude objective**;

- qu'il ait la volonté de travailler et qu'il agisse en conséquence (recherches de travail…). C'est **l'aptitude subjective**.

L'aptitude au placement suppose également que l'assuré soit en mesure et en droit d'accepter les **mesures de réinsertion** qui lui sont proposées.

💡 Des recherches de travail constamment insuffisantes ou le refus d'emplois cumulés peuvent entraîner l'inaptitude de l'assuré et l'arrêt du versement de ses indemnités de chômage.

L'assuré qui a été déclaré inapte au placement peut **se réinscrire au chômage** dans le délai-cadre en cours. S'il néglige une nouvelle fois ses obligations, son droit à l'indemnité de chômage lui sera cette fois nié !

L'assuré qui se rend dans son pays lors de **votations ou d'élections nationales** est dispensé d'être apte au placement pendant une semaine au plus.

L'assuré qui est directement touché par un **événement familial** tel un mariage, un décès, une naissance ou une obligation de donner des soins est dispensé d'être apte au placement pendant 3 jours au plus

Le contrôle du chômage de ces assurés est traîté plus loin.

L'invalidité (AI) et l'aptitude au placement

L'assuré en attente d'une rente d'invalidité peut s'inscrire au chômage à moins que son handicap soit tel que même dans une situation de marché du travail équilibré, il ne trouverait pas d'employeur. Il a droit à une indemnisation complète, soit 100 % de son gain assuré, jusqu'à la décision de l'AI.

💡 **L'avance concerne le montant de l'indemnité journalière mais pas le nombre d'indemnités journalières.**

Les personnes libérées de l'obligation de travailler qui reçoivent une indemnité forfaitaire peuvent également prétendre à une avance AI à hauteur de 90 indemnités.

Les assureurs et les organes de l'assurance-chômage sont tenus de renseigner les assurés intéressées du fait qu'ils sont considérés comme étant aptes au placement et qu'en conséquence ils ont droit à une indemnisation

complète en attendant le préavis de l'AI. Ils doivent tout particulièrement **clarifier la situation** lorsque l'assuré indique dans les formulaires qu'il ne cherche qu'un emploi à temps partiel.

A la demande de l'assuré, l**'assurance-chômage est tenue d'avancer les prestations** jusqu'au moment où l'incertitude sur sa capacité résiduelle de travail est levée, en principe jusqu'au préavis (projet de décison) de l'AI.

Elle verse la totalité des prestations, sans réduction, même lorsque la personne assurée présente une incapacité de travail partielle attestée médicalement. La personne assurée doit toutefois être disposée à accepter un emploi correspondant à sa capacité de travail résiduelle (au moins 20 %) et rechercher effectivement un tel emploi.

💡 Cependant si l'assuré est temporairement en incapacité de travail à 100 %, incontestable et attestée par un médecin, **l'obligation d'avancer les prestations est interrompue** à l'épuisement des 30 premiers jours de maladie ou des 44 indemnités fédérales en cas de maladie (*voir article 10.3*).

Si l'AI, **dans son préavis**, décide d'accorder une rente entière du fait d'une incapacité totale de travail, l'inaptitude au placement devient manifeste et entraîne la fin immédiate des avances.

L'obligation d'avancer les prestations prend aussi fin lorsqu'une décision de l'AI entre en force (décision ou jugement du tribunal).

Le gain assuré est corrigé, indépendamment du taux d'invalidité, c.à.d. même si l'incapacité de travail est trop faible pour faire valoir un droit à une rente. La correction se fait sur la base de la **capacité résiduelle de travail** de l'assuré et non pas sur le taux de la rente (1/4 , 1/2 ou 3/4). **Par conséquent, les indemnités de chômage sont susceptibles de baisser dès la réception de la décision de l'AI !**

Durant la phase d'intervention précoce de l'AI, on renoncera à exiger que l'assuré soit en mesure de travailler à moins qu'il ne soit pas disposé à travailler ou qu'il n'en ait pas l'autorisation.

Un assuré ne se verra refuser des indemnités de chômage que si son inaptitude au placement ressort ***clairement*** de ses déclarations, de celles des médecins et des conseillers en orientation professionnelle. La caisse ne juge pas elle-même de l'aptitude de l'assuré mais soumet son cas à l'autorité cantonale qui statue.

L'assurance-invalidité et l'assurance-chômage n'ont pas un caractère complémentaire réciproque. Un assuré peut dès lors être inapte au placement du point de vue de la législation sur l'assurance-chômage – c'est à dire qu'il n'a pas droit à l'indemnité – même si son incapacité de travail est trop faible pour déclencher un droit à une rente d'invalidité. *Pour plus de détails, voir l'annexe 4.9.*

La **loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)** définit ainsi l'incapacité de travail :

« Est réputée incapacité de travail toute perte, totale ou partielle, de l'aptitude de l'assuré à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, si cette perte résulte d'une atteinte à sa santé physique ou mentale. En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'activité qui peut être exigée de lui peut aussi relever d'une autre profession ou d'un autre domaine d'activité. »

Les assurés atteints de surdité peuvent obtenir un interprète, à charge de l'assurance-chômage, pour leurs entretiens avec les organes du chômage ou avec des employeurs potentiels.

La garde des enfants et l'aptitude au placement

L'aptitude au placement, condition liée à l'obtention d'indemnités de chômage, sous-entend que **la garde des enfants** soit assurée.

Il appartient aux assurés d'organiser la garde de leurs enfants **dès leur inscription au chômage**.
L'assurance-chômage ne prévoit pas un versement anticipé des indemnités journalières, qui permettrait à l'assuré de remplir cette exigence après-coup.

L'assuré peut être amené à prouver la garde de ses enfants lorsque l'autorité a un doute sur sa disponibilité à prendre l'emploi qui pourrait se présenter.

Lorsque l'assuré cherche à retrouver un emploi à plein-temps et qu'elle ne peut prouver que la garde de ses enfants est entièrement assurée, l'autorité examinera si cette personne serait disposée et en mesure de travailler à temps partiel, au minimum à 20 %. Son droit sera réduit en conséquence.

Demande de chômage pour un temps limité

L'assuré qui ne sollicite des indemnités de chômage que pour un temps limité du fait qu'il **a pris des dispositions à partir d'une certaine date** (voyage à l'étranger, retour définitif au pays, service militaire, formation, mise à son propre compte etc.), est dans la règle inapte au placement, ses chances d'engagement étant trop minces.

L'assuré n'est réputé apte au placement que s'il est **disponible pendant trois mois au moins,** à moins qu'il soit disposé à exercer une activité en dehors de sa profession et à accepter des emplois temporaires et qu'il ait de ce fait de réelles chances de trouver un travail compte tenu de la situation du marché du travail.

Dernière modification: 01.06.2023

2.10 Obligations de contrôle

Le conseiller mène un **entretien de conseil et de contrôle** avec chaque assuré à intervalles réguliers mais **au moins tous les deux mois**. Lors de cet entretien, il contrôle l'aptitude au placement de l'assuré et examine s'il est disposé à être placé.

Lors du premier entretien de conseil et de contrôle. les données sont relevées sur la formule "Indications de la personne assurée" (IPA). Le nom de la caisse choisie par l'assuré y est inscrit.

Le document "**Indication de la Personne Assurée**" **(IPA)** est envoyé chaque mois à l'assuré. Ce courrier comprend également une feuille **"Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi"** destinée à consigner les recherches d'emploi du mois en cours (*voir chapitre 2-11 et annexe 2-12*). C'est uniquement cet exemplaire reçu par la poste qui doit êre utilisé.

La caisse de chômage ne peut verser l'indemnité de chômage que sur la base d'un formulaire IPA délivré par l'administration fédérale ou l'ORP.

Le formulaire IPA concerne exclusivement le demandeur d'emploi indemnisé.

Le demandeur d'emploi ne recevant pas d'indemnités de chômage, mais bénéficiant de l'aide sociale de l'Hospice général, se voit remettre, quant à lui, le document intitulé **"Indications Cantonales de Chômage" (ICC).** Il doit le remplir et le remettre à l'Hospice général en fin de mois.

Il suffit de compléter ce document point par point, de le dater, de le signer et de le transmettre à sa caisse de chômage (IPA) ou à l'Hospice Général (ICC) **dès le 25 de chaque mois**.

Il faut encore y ajouter les justificatifs tels que certificat médical, attestations de gains intermédiaires (voir chapitre 6), de fréquentations de cours etc.

Si le document est remis tardivement sans raisons valables, l'assuré, qui a l'obligation de faire contrôler son chômage, risque de se voir refuser le versement de ses indemnités.

Le formulaire est conservé au secrétariat de l'agence de placement trois mois à partir de la date de son émission.

Si l'IPA n'est pas parvenue à la caisse dans un **délai de 3 mois**, il y aura prescription et les indemnités correspondantes ne pourront plus être versées. Lorsque des raisons impérieuses le justifient (maladie, décès dans la famille etc.), le délai de trois mois peut être restitué (prolongé). La demande, dûment motivée, doit parvenir à l'autorité dans les trente jours qui suivent la fin de l'emplêchement.

L'assuré qui ne peut remettre son formulaire IPA en raison d'une maladie, d'un accident ou parce qu'il prend des vacances doit en avertir sans tarder son conseiller ou sa conseillère en placement.

- s'il désire prendre des congés, il doit l'avertir 10 jours à l'avance;
- s'il est malade, il doit immédiatement l'avertir. Une fois guéri, il doit lui présenter un certificat médical de reprise.

L'octroi d'un délai supplémentaire pour la remise de l'IPA n'est pas autorisé **si l'assuré n'a remis aucun document** (mail, attestation de gain intermédiaire etc.) **dans le délai imparti de 3 mois** ou s'il n'a pas remis sa demande d'indemnités durant ces 3 mois.

Allègement du contrôle et du conseil

Le conseiller fixe régulièrement un entretien de conseil et de contrôle avec chaque assuré mais au moins tous les deux mois. Lors de cet entretien, il contrôle l'aptitude au placement de l'assuré et examine si celui-ci est disposé à être placé.

A la demande de l'assuré et **par voie de décision**, l'office de placement peut dans certains cas alléger l'obligation de contrôle :

- L'assuré qui désire **prendre part à une élection ou une votation** dans son pays d'origine peut déplacer la date de son entretien si ce dernier tombe pendant les 3 jours précédant ou suivant la date du scrutin. L'assuré n'est cependant pas autorisé à prendre des jours sans contrôle (vacances immédiatement avant, pendant ou après son séjour;

- En présence d'événements contraignants comme un **entretien d'embauche**, la date de l'entretien peut être déplacée;

- L'assuré qui doit **se rendre à l'étranger** pour un entretien d'embauche, effectuer un **stage d'essai** ou se soumettre à un **test d'aptitude** professionnelle sur le lieu de travail peut être dispensé du contrôle pendant trois semaines au plus ;

- **L'assuré gravement handicapé** peut être dispensé de l'obligation de fournir le formulaire IPA lorsque les circonstances l'exigent.

- L'assuré peut être dispensé de l'obligation de contrôle pendant 3 jours au plus lors d'un **événement familial particulier**, notamment en cas de mariage, de naissance ou d'obligation de donner des soins ou encore de décès d'un proche parent

Le parent dont l'enfant est malade est donc autorisé à renvoyer son entretien de conseil. Il a droit à trois jours indemnisés au plus même s'il n'est pas apte au placement. Il doit présenter une **attestation du médecin**.

💡 S'il ne parvient pas à organiser la garde de son enfant dans les trois jours, il se verra privé de son droit à l'indemnité.

Il en est de même lorsque le parent dont l'enfant est malade ne peut se présenter ou participer à une mesure de marché du travail (voir chapitre 8).

💡 Le refus d'allègement de contrôle doit faire l'objet d'une décision.

Dernière modification: 06.07.2024

2.11 Recherche d'emploi

Tout chômeur doit avoir recherché un emploi avant même de s'inscrire au chômage :

- durant le délai de congé ;
- en cas de **travail à durée déterminée**, au moins durant les trois derniers mois :

Même lorsqu'il s'agit d'un travail de durée déterminée, des recherches d'emploi sont exigées, **non seulement durant le bref délai de congé** mais au moins pour les trois derniers mois précédant l'inscription au chômage, les employés temporaires ayant un risque accru de devenir chômeurs.

- dès l'annonce d'une réduction du taux d'activité ;
- à la fin d'un long séjour à l'étranger pour la période après le retour.

Des justificatifs seront exigés à l'inscription. S'ils ne peuvent être produits, l'assuré sera pénalisé.

En cas de résiliation de son contrat, l'assuré peut disposer du temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi. Les absences nécessaires à la recherche d'un autre emploi doivent être prises d'entente avec l'employeur. Les tribunaux conviennent en principe d'accorder une demi-journée par semaine. Toutefois, une absence non autorisée ne constitue pas un motif de licenciement immédiat, si elle n'a pas été précédée d'un avertissement à ce propos.

L'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. Ce dernier peut être dû soit en vertu d'un accord ou d'un usage.

Les assurés qui terminent leur formation :

Les assurés qui terminent leur formation professionnelle doivent entamer leurs recherches d'emploi:

- entre la fin de leurs études et leur inscription au chômage même s'ils ont passé des vacances à l'étranger au terme de leurs études ;
  - si l'inscription a lieu avant le résultat des examens, l'obligation de rechercher un emploi débute dès la date d'inscription ;
  - si l'inscription a lieu après le résultat des examens, elle débute à la date de prise de connaissance des résultats ;
  - si l'inscription a lieu à la fin de la scolarité obligatoire, elle débute avant la fin de l'année scolaire.
- durant la préparation des examens du brevet d'avocat ;

Délai pour la remise des recherches d'emploi

*(pour plus de détails, **consulter l'article 2.12**).*

Chaque recherche doit être reportée sur la feuille récapitulative grise "Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi" .

L'assuré doit impérativement effectuer 10 recherches par mois.

Chaque assuré est tenu de remettre la preuve de ses recherches d'emploi **au plus tard le 5 du mois suivant. Les recherches remises à la Poste Suisse dans ce délai sont acceptées,** le timbre postal faisant foi. Aucun délai supplémentaire n'est accordé sauf en cas d'empêchement objectivement valable. les recherches entreprises au delà de ce délai ne sont plus prises en considération et l'ORP prononce une sanction pour recherches d'emploi

insuffisantes.

La région de domicile dans laquelle les chômeurs doivent rechercher un emploi se situe dans un périmètre géographique de 50 kilomètres lorsque le lieu de travail est désservi par les transports publics et 1 heure si la distance peut être parcourue au moyen d'un véhicule privé.

Les assurés qui interrompent passagèrement leur chômage :

Toute personne qui interrompt passagèrement son chômage (emploi de durée déterminée, congé maternité, séjour à l'étranger...) doit effectuer des recherches d'emploi en vue de sa réinscription au chômage.

Lors de la réinscription, le conseiller appréciera les recherches effectuées en fonction de la situation individuelle de l'assuré et des spécificités liées au métier recherché. Les recherches devront être d'autant plus intenses que le retour au chômage approche. Le conseiller prononcera le cas échéant une sanction.

Recherches pendant le congé maternité :

Votre dossier est annulé à la date de l'accouchement. Si vous souhaitez reprendre un emploi au terme de votre congé maternité, vous devez effectuer des **recherches d'emploi dès la 15ème semaine qui suit l'accouchement** en vue de votre réinscription au chômage. Vous devez vous réinscrire au chômage le lendemain du dernier jour de votre congé maternité.

L'examen de vos recherches par le conseiller se fera particulièrement sur les deux derniers mois avant la reprise du chômage.

Il n'est plus nécessaire d'effectuer des recherches d'emploi :

- durant les 6 mois qui précèdent la retraite ou la perception d'une rente AVS anticipée ;
- en fin de grossesse (les 2 derniers mois avant l'accouchement) ;
- pendant le mois qui précède la reprise d'une activité durable ;
- en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident **à 100 %.**

Même si ces assurés ne sont plus obligés de rechercher un emploi, ils doivent rester disposés à accepter tout travail convenable qui pourrait leur être assigné.

(pour plus de détails, consulter l'article 2.12).

Le Site "Jobin"

A Genève, l'Office cantonal de l'emploi met à disposition des chercheurs d'emploi son **site "Jobin"** à l'adresse URL **www.job-in.ch.**

Ce site permet à l'utilisateur d'optimiser sa recherche d'emploi, de cibler des emplois en lien avec ses compétences et de créer un dossier de candidature en ligne.

Il est accessible à tout candidat à l'emploi du canton de Genève à condition qu'il soit inscrit à l'Office cantonal de l'emploi. L'utilisateur doit disposer d'un **compte e-démarches** pour accéder à son compte personnel. Ce dernier est ouvert **pour une durée de 25 mois**.

Lorsque l'utilisateur se rend sur le site, les serveurs enregistrent automatiquement les **informations qui permettent de mesurer l'utilisation des services** par celui-ci, notamment :

- la date d'activation du compte
- le temps d'utilisation total
- la date de la dernière connexion
- la date de démarrage par module
- le temps passé par module
- le nombre de vidéos vues
- le nombre d'activités réalisées

La confidentialité des informations recueillies est garantie. L'office de l'emploi (OCE) ne partage pas les informations de l'utilisateur avec d'autres organisations et ne transmet pas ses coordonnées à d'autres sites.

Dernière modification: 02.12.2020

2.12 Exigences relatives aux recherches d'emploi

Il est impératif de commencer ses recherches d'emploi dès l'annonce de son congé, dès la décision de s'inscrire à l'assurance chômage, en fin d'études, pendant une interruption de son chômage ou pendant le congé maternité. (Voir article 2-11)

En cas de travail à durée déterminée, l'assuré doit au moins fournir des recherches durant les trois mois précédant son inscription au chômage.

Principes à observer

- Recherches effectuées **par téléphone** : le nom de la personne contactée doit être indiqué.
- Recherches effectuées **par visites personnelles** : le tampon de l'entreprise doit être apposé ou une carte de visite jointe.
- Recherches effectuées **par courrier** : les copies d'offres et coupures de journaux doivent être fournies.
- Recherches **par voie électronique** : une confirmation de réception de l'e-mail est nécessaire pour valider la recherche.

Toutes les recherches doivent être **réparties sur l'ensemble du mois** concerné et non groupées en un seul jour ou une courte période, soit au début, milieu ou à la fin du mois.

Pour les recherches par visites personnelles, ne pas se limiter à une rue ou à un quartier déterminé.

Les recherches doivent être **variées quant à leur mode**. A titre d'exemple : ne pas se limiter à des téléphones ou à des tampons uniquement, mais également écrire dans la mesure du possible. Cette dernière condition est examinée selon la profession exercée.

Les recherches doivent être **suffisantes en nombre.** L'assuré doit présenter au minimum **10 recherches par mois**.

Ce n'est pas seulement la quantité de recherches qui importe mais aussi leur qualité !

Délai pour le dépôt des recherches d'emploi

Chaque recherche doit être reportée sur la feuille récapitulative grise "Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi" .

Chaque assuré est tenu de remettre la preuve de ses recherches d'emploi du mois en cours **au plus tard le 5 du mois suivant**. Les recherches remises à la Poste Suisse dans ce délai sont acceptées, le timbre postal faisant foi. Aucun délai supplémentaire n'est accordé sauf en cas d'empêchement objectivement valable.
Les recherches transmises au delà de ce délai ne sont plus prises en considération et l'ORP prononce une sanction pour recherches d'emploi insuffisantes.

En cas de recherches par voie électronique, il ne suffit pas de constater sur le fichier des envois que l'e-mail a bien été expédié. **Seule la confirmation de la réception sert de preuve de la date de remise du fichier.** Une panne informatique ne peut justifier le retard dans la remise des recherches ! Si l'assuré ne reçoit pas confirmation de la réception de son e-mail, il doit mettre son pli à la poste encore dans le délai.

La région de domicile dans laquelle les chômeurs doivent rechercher un emploi se situe dans un périmètre géographique de 50 kilomètres lorsque le lieu de travail est désservi par les transports publics.

Il n’est plus nécessaire d’effectuer des recherches d’emploi

- durant les 6 mois qui précèdent l'âge de la retraite ;
- pendant les 6 mois qui précèdent le **versement anticipé** de la totalité de la rente de vieillesse pour les personnes assurées qui s’engagent à quitter définitivement le marché du travail dès sa perception.
- en fin de grossesse (les 2 derniers mois avant l'accouchement) ;
- pendant le mois qui précède la reprise d'une activité durable.

Dernière modification: 06.07.2024

2.13 Indemnité pour longs rapports de travail et indemnité de départ

Le Code des Obligations (CO) règle les conditions d'octroi de l'indemnité due en vertu de longs rapports de travail. Il se peut cependant que l'employeur verse volontairement au travailleur qu'il licencie une **indemnité de départ**.

L'indemnité pour longs rapports de travail

Pour pouvoir prétendre à une indemnité pour longs rapports de travail, il faut :

- avoir au moins 50 ans ;
- avoir travaillé pour le même employeur au moins 20 ans.

Le contrat ou la convention collective fixent le montant de l'indemnité. Ce montant ne peut cependant légalement être inférieur à 2 mois ou supérieur à 8 mois.

(pour plus de détails, voir article 2.5)

L'indemnité pour longs rapports de travail **est en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage. Elle retarde le droit aux indemnités.

Tout comme pour l'indemnité de départ, elle n'est prise en compte par la caisse de chômage que pour la **part qui dépasse le gain assuré maximal (Fr. 148'200) -** voir ci-après **-.**

L'indemnité de départ

Cette prestation à bien plaire **est en partie déduite de la perte de gain** prise en considération par l'assurance-chômage et **retarde** d'autant **l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation**, à condition :

- qu'elle ait été versée en plus du salaire dû pendant le délai de congé ;
- qu'elle ne constitue pas une indemnité pour résiliation anticipée des rapports de travail.

Les indemnités de départ – dites prestations volontaires de l'employeur – ne sont prises en compte par la caisse de chômage que pour la **part qui dépasse le gain assuré maximal (Fr. 148'200)**.

La retraite anticipée

Les prestations de vieillesse, soit les montants qui sont affectés à la prévoyance professionnelle par l'employeur ou par le salarié (si le règlement de l'institution de prévoyance de l'entreprise permet le rachat de la LPP) sont également déduites de l'indemnité de chômage. Elles doivent être déduites **dès le début du droit aux prestations.**

Si, lors de la mise à la retraite anticipée, l'assuré touche une indemnité de départ et des prestations de vieillesse, les deux prestations sonst prises en considération mais séparément. **Elles font l'objet de deux calculs distincs.**

Exemples :

Ind. de départ ou prestations de vieillesse	*Part déduite des ind. de chômage*	*Part au bénéfice de l'assuré*
9'000	-------	9'000
30'000	-------	30'000

160'000	11'800	148'200

La part de l'indemnité de départ déduite de la perte de gain **retarde l'ouverture du délai-cadre**. La durée de cette période se calcule à partir de la fin des rapports de travail pour lesquels les prestations volontaires ont été versées, quel que soit le moment auquel l'assuré s'inscrit au chômage.

Pour déterminer la durée de cette période, le montant déductible est divisé par le salaire perçu pour l'activité qui a donné lieu au versement de cette indemnité. En cas de revenu irrégulier, le calcul se fait sur la base du salaire moyen des six ou douze derniers mois. Si le rapport de travail a duré moins de 6 mois, le calcul se fait sur la base du salaire mensuel moyen de toute la durée du rapport de travail.

Si l'assuré qui s'inscrit au chômage après résiliation d'un rapport de travail pour lequel il a reçu des prestations volontaires justifie, dans son délai-cadre de cotisation, de **12 mois de cotisation accomplis dans d'autres rapports de travail**, les prestations volontaires qu'il a touchées ne sont plus prises en compte.

Il se peut que des **prestations volontaires mensuelles** aient été convenues pour une **période déterminée**. Dans ce cas, la caisse déduit le montant du gain assuré annuel maximum (Fr 148'200.-) de la somme de ces prestations volontaires. Le résultat est divisé par le nombre de mois convenu. Le montant qui en résulte est déduit de l'indemnité de chômage. Si aucune période n'a été fixée, le calcul est effectué sur le nombre de mois qui précèdent l'âge de référence de l'AVS.

💡 **L'arrêt anticipé des prestations volontaires mensuelles**, pour cause de reprise d'emploi par exemple, ne donne pas lieu à un nouveau calcul, avec effet rétroactif, du gain assuré.

Les prestations volontaires retenues par la caisse de chômage entrent dans le calcul du gain assuré. Lorsque l'assuré a exercé une **activité salariée alors qu'il recevait des prestations volontaires**, le calcul du gain assuré est basé, dans la mesure où il est favorable à l'assuré, sur le salaire perçu.

Les périodes qui retardent l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation en raison d'une indemnité de départ ou d'une prestation de vieillesse sont **assimilées à des périodes de cotisation**.

Résiliation anticipée des rapports de travail d'un commun accord

Lorsque le travailleur accepte de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat moyennant une indemnité de départ, **l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation est retardée** aussi lontemps que les prestations de l'employeur (l'indemnité de départ) couvrent le délai de congé. La part des prestations qui dépasse le montant des salaires dus (délai légal de congé) est traitée au même titre qu'une indemnité de départ.

***Exemple*:**

T accepte de mettre fin à son rapport de travail avec effet immédiat le 31 juillet alors que le délai de congé est de 6 mois (soit jusqu'à fin janvier).

Il reçoit une indemnité de départ de Fr. 120'000.- alors que son salaire est de Fr. 6'000.-.

La caisse ne prendra pas en compte sa perte de travail jusqu'au 1er février, donc pendant les 6 mois à hauteur de Fr. 36'000.- (6 x 6'000.-).

Il lui restera donc Fr. 84'000.- au 1er février non pris en considération par la caisse car inférieurs à Fr. 148'200.-.

Indemnité de départ et taxation
(Canton de Genève)

L'indemnité de licenciement ou indemnité de départ est considérée comme un dédommagement de la perte de gain future. Elle est versée sous la forme d'un capital.

Si la prestation en capital doit être assimilée à un simple complément de salaire (durée de service, fidélité, bonus etc.), elle ne fera pas l'objet d'une conversion ; elle sera additionnée aux autres revenus imposables. Cela sera typiquement le cas lorsque cette prestation est inférieure au montant d'un salaire annuel.

Lorsque les conditions de la situation témoignent en faveur d'une **prestation en capital versée en remplacement de prestations périodiques futures**, la prestation en capital est convertie en prestation périodique en vue de déterminer le taux d'imposition. L'impôt se calcule au taux qui serait applicable si une prestation annuelle était servie en lieu et place de la prestation unique.

Les règles de conversion seront fondées, en principe, sur le niveau du dernier salaire, en base annuelle, dont bénéficiait l'employé avant la fin des rapports de services. C'est typiquement le cas lorsque la convention de départ précise qu'il faut considérer l'indemnité comme somme transitoire jusqu'au moment où l'âge de la retraite anticipée est atteint.L'employeur doit attester que l'indemnité est accordée pour raison de **« futures lacunes »**.

A partir de 50 ans, selon l'âge de la personne au moment du versement de la prestation, un diviseur est appliqué.

Exemple : à 61 ans, le diviseur 4 sera retenu, ce qui signifie que seulement ¼ de la prestation sera taxé comme revenu, le reste comme fortune.

Le traitement fiscal de ces prestations en capital se fait de manière identique au niveau cantonal et communal et au niveau fédéral, que l'imposition ait lieu à la source ou selon le système ordinaire.

💡 **Il est conseillé de se renseigner l'Hôtel des Finances - Rue du Stand 26, 1204 Genève**

Dernière modification: 26.12.2024

2.14 Le travail sur appel et l'assurance chômage

Définition

On parle de " travail sur appel " lorsque :

- la part de flexibilité devient prépondérante par rapport à l'horaire normal et qu'elle dépend exclusivement de l'employeur ;
- le travailleur doit se tenir à disposition de l'employeur ; il n'est pas libre de refuser le travail qui lui est confié lorsqu'il est appelé ou, s'il est juridiquement libre de le refuser, il s'expose à une résiliation de son contrat.

Le travail sur appel doit être considéré comme étant **un seul contrat** et non comme autant de contrats que d'appels. Il est de durée indéterminée. La période d'essai et le délai de résiliation doivent donc être respectés.

Devoirs de l'employeur

- **En cas de maladie :**

Le travailleur a droit au paiement du salaire moyen réalisé précédemment. On se référera aux 12 derniers mois de travail. Les jours de maladie payés varient en fonction de la durée du rapport de travail et non des périodes de travail effectives.

- **Les vacances :**

Le travailleur sur appel a droit à **quatre semaines de vacances au minimum par an**. Il peut prendre au moins deux semaines de vacances consécutives et peut demander de les coordonner avec les besoins de sa famille.

💡 On ne peut pas considérer comme vacances une semaine de travail au cours de laquelle le travailleur n'a pas été appelé pour travailler, s'il n'avait pas été averti qu'il s'agissait d'une semaine de vacances.

L'employeur a le devoir d'ajouter une **indemnité pour vacances** au salaire horaire. La mention « indemnité pour vacances » doit figurer sur la fiche de salaire.

C'est à l'employeur de veiller à ce que le travailleur prenne bien ses vacances chaque année. S'il ne le fait pas, il est tenu pour responsable et pourrait être condamné à payer les vacances à la fin des rapports de travail, même s'il a versé l'indemnité pour vacances.

- **Le délai de congé :**

Si les appels cessent définitivement et que l'employeur veut mettre un terme aux rapports de travail, il doit **respecter le délai de congé** dont la durée se calcule en fonction de la longueur du rapport de travail et non pas en additionnant les périodes de travail effectives.

Ne pas payer un travailleur pendant le délai de congé, sous prétexte qu'il n'a pas été appelé et qu'il n'a donc pas travaillé revient à vider de sa substance la protection liée au délai de congé (art. 335c CO) et à transférer le risque de l'entreprise sur le travailleur, ce qui est contraire au Code des Obligations (art. 324 al.1 CO).

Si les appels sont irréguliers, le travailleur ne reste pas lié à l'employeur. Il peut, après avoir en vain mis son employeur en demeure de l'occuper régulièrement, engager un nouveau rapport de travail.

Un contrat stipulant que le travailleur demeure à l'entière disposition de l'employeur pour d'éventuels appels intervenant de manière irrégulière est contraire à l'art. 34 CO. Une clause telle « le travailleur n'a aucun droit à une occupation régulière » est entachée de nullité.

Le travail sur appel et l'assurance-chômage

Définition du travail normal

Conditions pour que le travail sur appel soit considéré comme un travail normal

En principe, si le salarié ne travaille que sur appel de l'employeur mais n'a pas l'obligation d'accepter le travail, le temps de travail qui résulte de cet accord spécial doit être considéré comme normal et **le travailleur n'a pas le droit au chômage pour le temps où il n'est pas appelé à travailler.**

La jurisprudence admet cependant une **dérogation à ce principe** :

Si le temps de travail fourni sur appel **avant l'interruption des appels** présente un **caractère régulier**, sans fluctuations marquantes, sur une période assez longue, la perte de travail sera indemnisée par l'assurance-chômage.

Pour que le temps de travail puisse être considéré comme normal, **il faut que ses fluctuations mensuelles ne dépassent pas 20%**, en plus ou en moins, du nombre moyen des heures de travail fournies mensuellement pendant 12 mois ou 10% si cette période est de 6 mois seulement. Le plafond des fluctuations admises est proportionnellement ajusté si la période d'observation est inférieure à 12 mois mais supérieure à 6 mois. ***Par ex***. : pour une période d'observation de 8 mois, ce plafond est de 13% (20% : 12 x 8).

💡 **Contrats sur appel de longue durée** : Pour établir le temps de travail normal dans le cadre de contrats de longue durée (au moins 2 ans), il y a lieu de se fonder sur le **nombre d'heures de travail accomplies par année sur une période assez longue** (au maximum 5 ans) et d'examiner dans quelle mesure celui-ci s'écarte du nombre moyen des heures accomplies annuellement. Une période d'observation s'étendant sur les douze derniers mois est inapplicable.

Exemple : Si l'emploi a duré plus de 10 ans, plutôt que de se fonder sur une période d'observation de douze mois, la caisse doit se fonder sur le nombre d'heures de travail accomplies par année pendant les cinq années précédant la baisse de travail.

Le travail sur appel que vous acceptez pour retarder le chômage (avant votre inscription) ou le diminuer (gain intermédiaire)

Dès que le rapport de travail sur appel s'inscrit **dans la durée** (par exemple plus d'un an), on admet qu'il revêt un caractère normal pour l'assuré. Dès lors, les périodes durant lesquelles l'assuré n'est pas appelé ne peuvent être couvertes par l'assurance-chômage.

Exemple :

- **Premier délai-cadre** : Vous perdez un emploi à 100 % et travaillez sur appel sans vous inscrire au chômage. Après 7 mois, vous vous annoncez au chômage tout en gardant votre travail sur appel. La caisse estimera que vous avez accepté ce travail sur appel pour diminuer le dommage et complètera dès lors votre salaire (gain intermédiaire). Si vous ne vous inscrivez au chômage qu'après une période de 20 mois, la caisse estimera que votre activité sur appel, du fait de sa durée, revêt un caractère normal. Elle refusera votre demande.

- **Délai-cadre consécutif** : Vous acceptez une activité sur appel à titre de gain intermédiaire durant votre délai-cadre d'indemnisation afin de diminuer le dommage. La caisse compense ce gain intermédiaire. Si

à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre, vous ne justifiez que de périodes de cotisation composées d'activités sur appel que vous poursuivez, la caisse estimera que votre activité sur appel revêt un caractère normal. Elle refusera l'ouverture d'un nouveau délai-cadre.

Procédure à suivre pour obtenir des indemnités de chômage et une éventuelle subrogation de la caisse de chômage *(voir article 2.2)*:

Si l'employeur réduit ses appels de plus de 20% :

- Mettez le en demeure de vous fournir du travail comme par le passé et exigez le salaire correspondant à la moyenne des salaires précédemment touchés.
- En cas de non réponse, inscrivez vous au chômage, saisissez le Tribunal des Prud'hommes et remettez une copie de votre demande à la caisse de chômage.

💡 **La caisse se subrogera à vos droits**, c.à.d. qu'elle vous versera des indemnités dès le début du délai de congé et fera valoir vos droits vis à vis de l'employeur.

- Résiliez votre contrat en respectant le délai de congé

Si l'employeur cesse de vous appeler :

💡 Un travail qui « exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie » n'est pas convenable au sens de la loi. **Vous pouvez donc quitter un tel emploi et vous inscrire au chômage sans être pénalisé.**

- Mettez l'employeur en demeure de vous fournir du travail comme par le passé et exigez le salaire correspondant à la moyenne des salaires précédemment touchés.
- Avertissez votre employeur que, sans nouvelles de sa part dan un bref délai (5 jours), vous résilierez votre contrat.
- En cas de non réponse, inscrivez vous au chômage, saisissez le Tribunal des Prud'hommes et remettez une copie de votre demande à la caisse de chômage.

S l'employeur confirme que la cessation ou la diminution des appels n'est pas momentanée et qu'il n'a plus l'intention de faire appel à vous comme par le pass, cette situation doit être assimilée à un congé sans respect du délai de congé. La caisse de chômage se subrogera à vos droits vis-à-vis de l'employeur et vous indemnisera déjà pendant le délai de congé.

- Recherchez activement un nouvel emploi et acceptez de retourner travailler si l'employeur vous appelle pour quelques heures.

A quel moment résilier son contrat de travail " sur appel " ?

💡 **Si votre rémunération diminue régulièrement du fait que les appels se raréfient**, vous ne devriez pas trop attendre avant de résilier votre contrat car le calcul du gain assuré s'opère sur les 12 derniers mois de travail.

Contrat de travail sur appel et gain intermédiaire

💡 **Le contrat de travail sur appel**, bien qu'il ne réponde pas aux critères du travail convenable, **est reconnu comme gain intermédiaire.**

Recommandation

Votre employeur espace ses appels ! Nous vous conseillons de vous rendre rapidement dans une permanence juridique qui examinera votre dossier et vous aidera dans vos démarches.

Travail auxiliaire ou occasionnel

Le travail auxiliaire ou occasionnel est soumis aux mêmes règles que celles qui sont applicables au travail sur appel car, bien que le travailleur ne soit pas obligé d'accepter les missions proposées, le nombre d'heures rémunérées peut aussi varier selon les missions.

Sources :

- "Disponible en tout temps ? Faites appel à vos droits" - UNIA
- Auxiliaire " sur appel " - Vos droits – UNIA – Fédération InterProfessionnelle des Salariés (FIPS)
- GASTROSUISSE – séminaire de l'OCIRT - octobre 1999 – partie 4 : " Le contrat de travail sur appel ", Stephan Barbey.
- Cahiers genevois et romands de sécurité sociale N° 24 – 2000 - page 61 : Lucia Germani, " travail flexible et protection du travailleur "
- Bulletin LACI / IC 2016

Dernière modification: 07.07.2021

2.15 Droit aux vacances et absences de courte durée

Maintien du salaire pour les absences de courte durée

La Loi fédérale pour soutenir les proches aidants entrera en vigueur par étapes, les 01.01.2021 et 01.07.2021

Le Maintien du salaire pour les absences de courte durée (Art.329g CO - Art.36 al. 3 et 4 LTR) entre en vigueur le 01.01.2021.

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un proche membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé.

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais **ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total**.

Droit aux vacances

Le CO (Code des obligations) fixe la **durée minimale des vacances**. Elle est de:

- 4 semaines pour les travailleurs de plus de 20 ans
- 5 semaines pour ceux de moins de 20 ans révolus.

Le droit aux vacances prend naissance dès le début des rapports de travail et, **lorsque l'année de service est incomplète**, il est proportionnel à la durée des rapports de service. Dans ce cas, le calcul des vacances s'effectue au prorata des jours de travail fournis à l'employeur selon le tableau de conversion suivant :

Nombre de semaines de vacances par année de service ou par année civile	Nombre de jours de vacances par mois lorsque la semaine de travail est de :				
	Jours	**Jours**	**Jours**	**Jours**	**Jours**
	6	**5½**	**5**	**4½**	**4**
4 semaines	2	1,83	1,67	1,5	1,33
5 semaines	2,5	2,29	2,08	1,88	1,67
6 semaines	3	2,75	2,5	2,25	2

Durant les vacances, le travailleur a droit à son salaire global usuel (salaire de base et allocations).

L'indemnité de vacances peut aussi être calculée en pourcentage du salaire annuel moyen et être versée mensuellement en sus du salaire de base :

- 8,33% pour 4 semaines de vacances
- 10,64% pour 5 semaines de vacances
- 13,04% pour 6 semaines de vacances

Si l'employé prend ses vacances mais que les rapports de travail cessent avant qu'il n'ait acquis la totalité du droit aux vacances, il doit rembourser à l'employeur le salaire correspondant aux vacances prises en trop. En revanche, **les jours fériés** qui tombent pendant les vacances du travailleur ne comptent pas comme jours de vacances.

En cas d'absence du salarié, l'employeur peut réduire la durée des vacances :

- En cas d'**absences fautives**, la durée des vacances peut être réduite de 1/12e pour chaque mois complet d'absence (le 1er mois étant compté) dès que ces absences dépassent un mois au total par année.
- Lors d'**absences non fautives** dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, l'employeur ne pourra réduire le droit aux vacances de 1/12e qu'à partir du 2e mois complet d'absence, le premier mois n'entraînant aucune diminution.
- Si l'absence est due à une **grossesse** ou à un **accouchement**, la diminution de 1/12e n'interviendra que dès le 3e mois complet d'absence, les deux premiers n'entraînant aucune diminution.

L'empêchement de travailler est à considérer pour une année complète de travail. Il doit donc être calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

En cas d'empêchement de travailler pendant le délai de congé, l'employeur ne peut obliger le salarié, une fois guéri, à venir travailler contre son gré pendant la prolongation du délai de suspension. En effet, il peut avoir retrouvé du travail.

Dans ce cas, le travailleur peut exiger que l'employeur lui paie les vacances qu'il lui reste à prendre et qu'il n'a pas eu matériellement le temps de prendre.

Calcul du salaire afférent aux vacances non prises durant les rapports de travail :

Depuis 2016, le Tribunal fédéral retient une nouvelle méthode de calcul pour déterminer le droit au salaire afférent aux vacances.

Il procède au calcul suivant :

Salaire annuel complet * / 12 / 21.7 x solde de jours de vacances dû

(* y compris 13ème salaire, indemnités pour heures supplémentaires, pour travail du dimanche ou de nuit pour autant qu'elles revêtent un caractère régulier et durable).

Dernière modification: 04.12.2021

2.16 Droit aux vacances et absences des proches aidants

Maintien du salaire des proches aidants

La Loi fédérale pour soutenir les proches aidants est entrée en vigueur par étapes, les 01.01.2021 et 01.07.2021

Maintien du salaire pour les absences de courte durée (entrée en vigueur le 01.01.2021).

Le travailleur a droit à un **congé payé** pour la prise en charge d'un proche, membre de la famille, ou du partenaire atteint dans sa santé.

Sont considérés comme proches, les parents en ligne ascendante et descendante directe (principalement les parents et les enfants) ainsi que les frères et sœurs. S'y ajoutent le/la conjoint-e, le/la partenaire enregistré-e, les beaux-parents ainsi que le/la partenaire non marié-e qui fait ménage commun avec l'employé depuis au moins cinq ans.

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais **ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total**. Il ne peut pas être répété pour un même cas (en cas de rechute par exemple).

Il incombe à l'employé de prouver l'existence de l'atteinte à la santé, raison pour laquelle **l'employeur peut exiger un certificat médical**.

(*voir annexe 2-15*)

Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (entrée en vigueur le 01.07.2021).

Ce congé est pris en charge par le **régime des allocations pour perte de gain (APG),**

L'allocation de prise en charge (APC) n'est pas versée automatiquement. La personne assurée doit faire valoir son droit aux indemnités journalières directement auprès de la Caisse de compensation (CC) compétente. Pour ce faire, elle a besoin du **formulaire 318.744 « Demande d'allocation de prise en charge »** du Centre d'information AVS/AI

Pour déterminer s'il s'agit d'une grave atteinte à la santé, il convient de tenir compte notamment des symptômes, de l'âge de l'enfant et de la nécessité d'un traitement stationnaire ou ambulatoire de longue durée.

L'indemnité de prise en charge ne présuppose aucune durée minimale préalable d'assurance ou d'activité lucrative.

Durée du congé

Le congé de prise en charge s'élève à **14 semaines au maximum** et doit être pris **dans un délai-cadre de 18 mois**. Ce délai-cadre débute le jour où la première indemnité journalière est touchée.

Le congé peut être pris en une fois ou à la journée (maximum de **98 indemnités journalières**).

Il doit aussi être accordé si un seul des parents exerce une activité lucrative ou si les deux parents travaillent à temps partiel. Si les deux parents exercent une activité lucrative, chacun d'entre eux a droit à un congé de prise en charge d'une durée maximale de sept semaines. Ils peuvent cependant aussi décider d'une autre répartition du congé. Les parents peuvent également prendre leur part de congé en même temps.

L'employeur ne doit pas approuver la modification de la répartition, mais doit être informé des modalités de la prise

de congé.

Indemnisation

L'indemnité journalière correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative (salaire AVS) perçu avant le début du congé de prise en charge et **ne peut pas dépasser CHF 196.00 par jour.**

Si le bénéficiaire avait droit à une indemnité journalière de l'assurance-chômage, le montant de l'allocation pour proche aidants est au moins égal au montant de l'indemnité journalière qui lui était versée

Protection contre le licenciement et vacances

Après le temps d'essai, une protection contre le licenciement s'applique pendant le congé de prise en charge d'un enfant gravement malade . Cette période de protection dure jusqu'à la fin du droit au congé de prise en charge, mais au plus tard pendant six mois à partir du jour où la première indemnité journalière est due. **Un licenciement pendant cette période est nul** .

Le droit aux vacances d'un employé **ne peut pas être raccourci** en raison d'un congé de prise en charge.

Droit aux vacances

Le CO (Code des obligations) fixe la **durée minimale des vacances**. Elle est de:

- 4 semaines pour les travailleurs de plus de 20 ans
- 5 semaines pour ceux de moins de 20 ans révolus.

Le droit aux vacances prend naissance dès le début des rapports de travail et, **lorsque l'année de service est incomplète**, il est proportionnel à la durée des rapports de service. Dans ce cas, le calcul des vacances s'effectue au prorata des jours de travail fournis à l'employeur selon le tableau de conversion suivant :

Nombre de semaines de vacances par année de service ou par année civile	Nombre de jours de vacances par mois lorsque la semaine de travail est de :				
	Jours	**Jours**	**Jours**	**Jours**	**Jours**
	6	**5½**	**5**	**4½**	**4**
4 semaines	2	1,83	1,67	1,5	1,33
5 semaines	2,5	2,29	2,08	1,88	1,67
6 semaines	3	2,75	2,5	2,25	2

Durant les vacances, le travailleur a droit à son salaire global usuel (salaire de base et allocations).

L'indemnité de vacances peut aussi être calculée en pourcentage du salaire annuel moyen et être versée mensuellement en sus du salaire de base :

- 8,33% pour 4 semaines de vacances
- 10,64% pour 5 semaines de vacances
- 13,04% pour 6 semaines de vacances

Si l'employé prend ses vacances mais que les rapports de travail cessent avant qu'il n'ait acquis la totalité du droit aux vacances, il doit rembourser à l'employeur le salaire correspondant aux vacances prises en trop. En revanche, **les jours fériés** qui tombent pendant les vacances du travailleur ne comptent pas comme jours de vacances.

En cas d'absence du salarié, l'employeur peut réduire la durée des vacances :

- En cas d'**absences fautives**, la durée des vacances peut être réduite de 1/12e pour chaque mois complet d'absence (le 1er mois étant compté) dès que ces absences dépassent un mois au total par année.
- Lors d'**absences non fautives** dues à la maladie, à l'accident, au service militaire ou à une fonction publique, l'employeur ne pourra réduire le droit aux vacances de 1/12e qu'à partir du 2e mois complet d'absence, le premier mois n'entraînant aucune diminution.
- Si l'absence est due à une **grossesse** ou à un **accouchement**, la diminution de 1/12e n'interviendra que dès le 3e mois complet d'absence, les deux premiers n'entraînant aucune diminution.

L'empêchement de travailler est à considérer pour une année complète de travail. Il doit donc être calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

En cas d'empêchement de travailler pendant le délai de congé, l'employeur ne peut obliger le salarié, une fois guéri, à venir travailler contre son gré pendant la prolongation du délai de suspension. En effet, il peut avoir retrouvé du travail.

Dans ce cas, le travailleur peut exiger que l'employeur lui paie les vacances qu'il lui reste à prendre et qu'il n'a pas eu matériellement le temps de prendre.

Calcul du salaire afférent aux vacances non prises durant les rapports de travail :

Depuis 2016, le Tribunal fédéral retient une nouvelle méthode de calcul pour déterminer le droit au salaire afférent aux vacances.

Il procède au calcul suivant :

Salaire annuel complet * / 12 / 21.7 x solde de jours de vacances dû

(* y compris 13ème salaire, indemnités pour heures supplémentaires, pour travail du dimanche ou de nuit pour autant qu'elles revêtent un caractère régulier et durable).

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

2.17 Parentalité et travail

Protection contre le licenciement

Protection de la femme enceinte

La femme enceinte **n'est pas obligée d'informer son employeur** de son état dès qu'elle le connaît mais il est conseillé de le faire au terme des trois premiers mois étant donné l'obligation qu'a l'employeur de protéger sa santé.

A noter que lors d'un entretien de candidature, la femme enceinte peut cacher son état ou même le nier si l'activité proposée n'est pas nuisible à sa grossesse (travaux dangereux, substances toxiques etc.).

L'employeur n'a pas le droit de licencier une femme enceinte **pendant toute la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement**, sauf pendant le temps d'essai ou en cas de justes motifs (voir article 2-4).

Un congé donné pendant cette période est nul et doit être signifié à nouveau après la fin de l'interdiction.

Si le licenciement a été signifié avant la grossesse et que le délai de congé n'est pas écoulé avant le début de celle-ci, le congé est interrompu avec la grossesse et ne reprend que 16 semaines après l'accouchement.

La femme enceinte qui ne désire plus exercer son emploi après la naissance de son enfant ne devrait donner son congé, en respectant le préavis légal, qu'une fois l'enfant né du fait qu'elle a le droit de rester à la maison 14 semaines après la naissance (16 semaines à Genève). *Voir congé maternité à l'article 3.3 et à l'article 10.3.*

Protection du père (dès le 01.07.2021)

L'employeur n'a pas le droit de licencier le père tant que dure le droit au congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (pour une période maximale de six mois à compter du jour pour lequel la première indemnité journalière est versée).

Interdiction de travailler - protection de la santé

La loi sur le travail prévoit une interdiction de travailler pendant les **8 semaines** qui suivent l'accouchement. Ensuite, et **jusqu'à la 16ème semaine**, la femme qui a accouché ne peut être occupée **que si elle y consent**.

Les femmes enceintes peuvent, lorsqu'elles l'estiment nécessaire, **ne pas se rendre au travail ou quitter leur travail** pour une courte durée simplement en avertissant leur supérieur et sans certificat médical.

Attention : **le salaire n'est alors pas garanti !** Le droit au salaire est le même qu'en cas de maladie. Il dépend le la longueur des rapports de travail. En cas d'absence prolongée, un certificat médical doit être présenté. (***voir annexe 2.18***)

Mères qui allaitent ou tirent leur lait

Les mères qui allaitent ou tirent leur lait ne peuvent être affectées à des **travaux dangereux**. La réglementation applicable aux femmes enceintes l'est également aux mères qui allaitent ou tirent leur lait.

Elles ne peuvent être occupées sans leur consentement et elles **peuvent disposer du temp nécessaire pour allaiter ou tirer leur lait.**

A partir du 1er juin 2014, au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait sera comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.

Le temps nécessaire à l'allaitement n'est pas considéré comme du repos. Il ne peut être déduit ni d'un crédit d'heures supplémentaires, ni des vacances.

Il est interdit d'imposer des **heures supplémentaires** à une mère qui allaite.

La **durée maximale de travail** des mères qui allaitent ne doit en aucun cas dépasser 9 heures (pauses non comprises).

(***Source***: *OLT 1 - RO 2014 et Service des arts et métiers et du travail de la République et Canton du Jura, commentaires sur la loi fédérale sur le travail*)

Le congé maternité

Le congé maternité, fédéral ou cantonal genevois, est traité à l'article 3.3 et à l'article 10.3.

Dernière modification: 30.12.2022

2.18 Paiement du salaire en cas de maladie

En cas de maladie, le paiement du salaire peut être fait :

- **soit par l'employeur**, pendant un temps limité mais à 100%,
- **soit par une assurance**, pendant une longue durée – selon les conventions collectives de travail (CCT), 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs – mais à concurrence de 60% à 80% du salaire brut.

A défaut d'une convention écrite, l'employeur doit appliquer **l'échelle de Berne**, qui prévoit le paiement du salaire comme suit :

Pendant la 1re année (**après le temps d'essai**)	3 semaines
Pendant la 2e année	1 mois
Pendant la 3e et la 4e année	2 mois
Dès la 5e et jusqu'à la fin de la 9e année	3 mois
Dès la 10e et jusqu'à la fin de la 14e année	4 mois
Dès la 15e et jusqu'à la fin de la 19e année	5 mois
Dès la 20e et jusqu'à la fin de la 24e année	6 mois
Dès la 25e et jusqu'à la fin de la 29e année	7 mois
Dès la 30e et jusqu'à la fin de la 34e année	8 mois
Dès la 35e et jusqu'à la fin de la 39e année	9 mois
Dès la 40e année	10 mois

Ces mois représentent des **maxima exigibles au cours de 12 mois consécutifs** (pour une ou plusieurs absences cumulées).

Les travailleurs qui sont licenciés en raison d'une longue maladie peuvent, dans les 30 jours qui suivent la fin des rapports de travail, **passer dans l'assurance perte de gain individuelle**.

NB : Si l'employeur a signé la CCT mais a oublié de conclure une assurance de perte de gain, il peut s'exposer à devoir payer de 60% à 80% du salaire pendant 720 jours dans l'intervalle de 900 jours consécutifs.

Source : UNIA - Valais

Dernière modification: 12.09.2017

3. Assurances

3.1 Accident

L'assurance accident couvre les frais de traitement et la perte de gain en cas d'**accidents professionnels**. Elle est obligatoire. Elle couvre également les **accidents non professionnels** des travailleurs occupés au moins **8 heures par semaine** chez un même employeur.

Pour les **personnes qui exercent une activité à temps partiel et travaillent irrégulièrement**, seules les semaines durant lesquelles elles ont effectivement travaillé - ne serait-ce qu'une heure - sont prises en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Le calcul se fait sur les trois ou les douze mois qui précèdent l'accident, le calcul le plus favorable étant retenu.

L'assuré est encore couvert par l'assurance de son dernier employeur pendant les **31 jours** (*relèvement de 30 à 31 jours dès le 01.01.2017*) qui suivent son dernier droit au salaire.

Au-delà de ces 31 jours, deux cas de figure sont possibles :

- **L'assuré s'est inscrit au chômage** et va devoir cotiser auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (SUVA). Il sera assuré contre les risques d'accidents non professionnels dès qu'il peut prétendre à des indemnités, y compris pendant les délais d'attente et les jours de suspension (pénalités) qu'il doit éventuellement observer.
- **L'assuré ne touche pas ou plus d'indemnités de chômage** et doit dès lors s'assurer auprès de sa caisse maladie qui couvrira ses frais pharmaceutiques et médicaux..

En effet, la loi sur l'assurance maladie (LAMal) prévoit que dès qu'un assuré n'est plus couvert contre les accidents par son employeur, il doit obligatoirement l'être par son assurance maladie.

C'est pourquoi, avant la fin des rapports de travail ou la fin du droit à l'indemnité de chômage, l'employeur ou l'assurance chômage doit informer l'assuré par écrit de la fin de sa couverture accident et le prier de s'adresser à son assurance maladie.

La prime relative à la couverture accident doit bien entendu être payée, même rétroactivement, auprès de son assureur maladie personnel.

Afin d'éviter une double assurance (inscription tardive au chômage), il faut suspendre la couverture assurance auprès de sa caisse maladie pour ne pas devoir payer deux primes en même temps.

Assurance accident par convention :

Pendant l'examen de sa demande de chômage, le chômeur n'est pas couvert par la SUVA. Il peut, dans les 30 jours suivant son dernier salaire, conclure une assurance par convention individuelle auprès de l'assurance de son ex-employeur (env. Fr. 45 par mois) qui peut lui être remboursée par la suite sur simple demande à sa caisse de chômage.

Si la décision de l'assurance-chômage concernant le droit à l'indemnité de chômage n'est pas prise dans les 30 jours, l'assuré peut prolonger sa couverture d'assurance par convention dans la mesure où il n'a commis aucune faute. Un nouveau délai de 30 jours (délai de post-couverture) commence à courir dès réception de la décision. Il en va de même lorsqu'il s'oppose à la décision qui lui nie un droit aux indemnités.

Les chômeurs arrivés en fin de droits sont encore assurés pendant 31 jours après avoir perçu leur dernière

indemnité. Les accidents doivent ensuite être déclarés à l'assurance maladie qui ne couvre en principe que les frais de traitement. La garantie de la SUVA peut cependant être prolongée pendant 6 mois en concluant une assurance par convention individuelle (Frs 45.- au 01.01.2017) au plus tard le 30ème jour qui suit la fin de droits.

En cas de gain intermédiaire résultant d'une activité salariée :

- Lorsque le gain intermédiaire **dépasse 8 heures par semaine**, la couverture contre les accidents professionnels et non professionnels est assurée par l'employeur dans la mesure où l'accident est intervenu un jour presté.
- Lorsque le gain intermédiaire est **inférieur à 8 heures par semaine**, c'est la SUVA qui couvre les accidents professionnels et non professionnels.

L'indemnité versée par la SUVA correspond à celle qui aurait été allouée à la personne au chômage si elle n'avait pas obtenu le gain intermédiaire.

En cas de gain intermédiaire résultant d'une activité indépendante, la SUVA assure les accidents professionnels et non professionnels.

Normalement, **le montant de l'indemnité journalière** versée par la SUVA correspond à l'indemnité nette de chômage.

La SUVA verse des indemnités journalières **tant que l'incapacité de travail est médicalement avérée**. Elle peut accorder une rente d'invalidité pour les accidents intervenus avant l'âge ordinaire de la retraite.

Le **taux de la prime accident (SUVA)** à charge de l'assuré est de 2,51 % (au 01.01.2020) des indemnités de chômage, un tiers étant pris en charge par l'assurance-chômage (pour actualisation voir le chapitre 20). Ce taux est identique pour les personnes qui participent à des programmes d'emploi temporaire, à des stages professionnels ou à des mesures de formation.

Dernière modification: 30.12.2019

3.2 Maladie

L’assurance maladie couvre les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les frais d’hospitalisation. Elle ne couvre pas la perte de gain en cas de maladie.

L’assurance de base est obligatoire.

Voir également l'article 10.3

Dernière modification: 30.12.2022

3.3 Maternité et Congé paternité

L'assurance maternité fédérale

L'assurance maternité fédérale est entrée en vigueur le 1er juillet 2005.

Elle sera, dans un premier temps, financée par les réserves du fonds des Allocations Perte de Gain (APG).

La **cotisation**. comprise dans la déduction AVS/AI/APG, reste inchangée dans l'immédiat.

L'allocation de maternité est normalement versée **dès le jour de l'accouchement durant 14 semaines (98 jours)**. Elle s'élève à **80% du revenu moyen** avant l'accouchement mais au plus à 196 francs par jour civil correspondant à un salaire mensuel maximum de 7'350 francs (au 01.01.2012).

Les contrats d'assurance qui prévoient des indemnités journalières en cas de maternité sont caducs depuis le 1er juillet 2005.

Le fonctionnement détaillé de l'assurance maternité fédérale est développé à l'article 10.4.

L'assurance maternité cantonale genevoise

L'assurance maternité cantonale complète les prestations prévues par la loi fédérale.

Elle verse:

- Des allocations de maternité durant 16 semaines (112 jours) à raison de 80% du dernier gain assuré (mais au minimum Frs. 62.- par jour et au maximum Frs. 280.- par jour)
  - sous forme de complément aux allocations fédérales pendant les 98 premiers jours;
  - entières du 99è jour au 112è jour, soit pendant deux semaines.

- Des allocations d'adoption, aux mêmes conditions, en cas d'adoption d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans révolus.

Cotisations

Un taux unique de 0,082 % (au 01.01.2016) est appliqué et, pour les personnes salariées, réparti en parts égales entre l'employeur et l'employé.

Sont tenus de cotiser toutes les personnes salariées qui travaillent dans le canton de Genève et qui cotisent à l'AVS ainsi que les employeurs qui ont un établissement stable dans le canton de Genève.

Les chômeurs sont dispensés de cotiser à l'assurance maternité genevoise.

(Le fonctionnement détaillé de l'assurance maternité genevoise est développé à l'article 10.6)

Le congé paternité

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le projet prévoyant un congé de paternité indemnisé a été accepté par 60,3% des voix. Le congé entre en vigueur au 1er janvier 2021.

Durée du congé de paternité

Les pères actifs professionnellement ont droit à **deux semaines de congé de paternité**.

Ce congé doit être pris dans un **délai de six mois suivant la naissance**. Il peut être pris en bloc de 14 jours (week-end compris) ou sous la forme de journées isolées (10 jours).

- S'il est pris sous la forme de semaines, le père touche 7 indemnités journalières par semaine
- S'il est pris sous la forme de journées, le père touche, pour 5 jours indemnisés, 2 indemnités journalières supplémentaires

Ces congés sont accordés en supplément des vacances. L'employeur n'a donc pas le droit de raccourcir celles-ci.

Conditions

Au moment de la naissance, le père doit :

- exercer une **activité lucrative salariée ou indépendante**.
- être au **chômage**
- toucher des **indemnités journalières en cas d'incapacité de travail** pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité

Le père doit en outre avoir été assuré à titre obligatoire à l'AVS durant les neuf mois précédant immédiatement la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois.

Les pères au chômage ont aussi droit à l'allocation.

Montant de l'allocation

L'allocation de paternité est calculée comme l'allocation de maternité.

Le fonctionnement détaillé du congé paternité est développé à l'article 10.4.

Dernière modification: 30.12.2022

3.4 Perte de gain - Maladie - Accident - Proches aidants

Rappel

L'assurance-chômage ayant un **caractère subsidiaire**, la personne qui touche des indemnités de perte de gain servies par l'assureur de son employeur doit demander son passage à l'assurance individuelle si il est toujours en arrêt maladie à la fin des rapports de travail (en cas de licenciement). Elle peut s'inscrire au chômage dès la fin des rapports de travail mais ne touchera des indemnités que lorsqu'elle sera en mesure de reprendre le travail, même partiellement.

💡 En vertu de l'art. 331 CO, **l'employeur a l'obligation de renseigner le travailleur sur ses droits vis à vis de l'assurance, notamment sur son passage à l'assurance individuelle.**

Indemnités de chômage en cas de maladie ou d'accident

L'assuré est tenu d'annoncer son incapacité de travail, totale ou partielle, à l'ORP, **dans un délai d'une semaine** à compter du début de celle-ci. Si l'assuré annonce son incapacité de travail après ce délai sans excuse valable et qu'il ne l'a pas non plus indiquée sur la formule "Indications de la personne assurée" (IPA), il perd son droit à l'indemnité journalière pour les jours d'incapacité précédant sa communication.

L'assurance chômage continue à verser ses indemnités pendant les **30 premiers jours d'incapacité** de travail aux assurés totalement ou partiellement inaptes à travailler en raison d'une même maladie ou d'un même accident ou **44 jours ouvrables cumulés dans le délai cadre**.

Dans la mesure où son incapacité partielle n'entrave pas son placement et où elle remplit les autres conditions dont dépend le droit à l'indemnité, elle a droit :

- à la pleine indemnité journalière si elle est apte au travail à raison de 75 % au moins;
- à une indemnité journalière réduite de 50 % si elle l'est à raison de 50 % au moins.

Le gain assuré des assurés qui touchent des indemnités journalières d'une assurance facultative est corrigé. Afin d'éviter une surindemnisation, il est réduit en fonction du pourcentage des indemnités versées par l'assurance.

Indemnités de chômage pour les Proches aidants

La loi fédérale sur la prise en charge de proches entre en vigueur en deux étapes :

- 1ère étape (dès le 01.01.2021) : **Absences professionnelles de courte durée**

Un congé payé est introduit dans le Code des obligations afin que les travailleurs puissent prendre en charge un membre de la famille ou leur partenaire en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce congé peut durer au maximum trois jours par cas et ne doit pas dépasser dix jours dans l'année.

- 2ème étape (dès le 01.07.2021) : **Congé accordé aux proches aidants**

La loi fédérale accorde un congé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant mineur gravement malade ou victime d'un accident aux parents qui travaillent. Indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), ce congé peut être pris en l'espace de 18 mois, en bloc ou en jours isolés.

Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à une allocation.

Si, avant la naissance du droit à l'allocation de prise en charge, le bénéficiaire avait droit à une indemnité journalière de l'assurance-chômage, le montant de l'allocation pour proche aidants est au moins égal au montant de l'indemnité journalière qui lui était versée:

Indemnités de chômage en cas de maternité

L'assurance maternité fédérale est traitée à l'article 3-3 et à l'article 10-4

Assurance perte de gain en cas de maladie

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter:

L'employeur peut avoir souscrit une assurance perte de gain collective :

- **Lorsque le contrat est régi par la LAMal :**
  Les primes sont à charge – pour moitié - de l'employeur et de l'employé (voir fiche de salaire) ;

En cas de rupture du contrat de travail :

- l'employé a 3 mois pour passer, aux mêmes conditions, de l'assurance collective à l'assurance individuelle.
- Il prend dès lors l'entièreté des primes à sa charge (celles de l'employeur et les siennes) ;
- L'assurance couvre généralement 720 jours ouvrables sur 900. Il est tenu compte du taux d'incapacité de travail. Un jour de maladie à 50% vaut un demi-jour de couverture !
- Plusieurs maladie peuvent être prises en compte dans les 720 jours.
- Le délai de carence est d'un mois et la couverture d'assurance s'élève à 80 % du salaire.

- **Lorsque le contrat est régi par la LCA (assurance privée – loi sur les contrats d'assurance) :**
  Les primes sont exclusivement à charge de l'employeur ;

En cas de rupture du contrat de travail :

- L'assurance ne tient pas compte du taux d'incapacité de travail. Un jour de maladie à 50% vaut un jour de couverture par la perte de gain !
- L'assurance collective continue de produire ses effets pour la maladie en cours. L'assuré reste donc couvert aux mêmes conditions et c'est l'assurance qui prend l'entier des primes à sa charge.
- L'assuré peut faire valoir, dans les 30 jours, son droit au libre passage en en assurance individuelle pour les nouvelles maladies. S'il devait être victime d'une nouvelle maladie, la couverture des 720 jours recommencerait !
- L'assuré prend dès lors l'entièreté des primes à sa charge
- Certaines assurances libèrent l'assuré de la prime dès qu'il a trouvé du travail. Elles considèrent en effet que ces assurés ne constituent pas de bons risques !

L'assuré peut avoir conclu une assurance perte de gain individuelle auprès d'une caisse maladie ou d'un assureur privé.

Le contrat est régi respectivement par la LAMal (indemnités basées sur les indemnités de chômage) ou par la LCA (loi sur le contrat d'assurance) qui fixe l'indemnité en francs – assurance de sommes.

L'assuré au chômage n'est couvert par aucune assurance perte de gain:

Il se retrouvera sans revenus au bout de 30 jours de maladie (ou 44 jours ouvrables cumulés dans le délai cadre). Il a donc tout intérêt à souscrire une assurance individuelle.

Tel n'est cependant pas le cas dans le canton de Genève du fait que les chômeurs y sont obligatoirement assurés contre la perte de gain (voir "prestations cantonales genevoises" ci dessous) !

Les cotisations AVS ne sont pas perçues sur les indemnités journalières de perte de gain. Il est donc très important de les verser soi-même en tant que **personne sans activité lucrative** afin de ne pas perdre des années de cotisation. On peut se renseigner auprès de la caisse de compensation cantonale ou auprès de celle de son employeur.

Prestations cantonales genevoises

Prestations complémentaires en cas de maladie - PCM

(***Le fonctionnement des PCM est expliqué en détail à l'article 10.6***.)

A Genève, les chômeurs sont **obligatoirement assurés** contre le risque de perte de gain en cas de maladie ou d'accident, à condition d'être domiciliés dans le canton de Genève et d'être indemnisés par une caisse de chômage.

Les étrangers, excepté les ressortissants de l'UE et de l'AELE**,** doivent en outre avoir été domiciliés sans interruption dans le canton de Genève **depuis un an** à compter de la date de leur inscription au chômage et être titulaires d'un permis B, C, F ou N.

Les ressortissants de l'UE et de l'AELE qui sollicitent des indemnités de chômage à Genève tout en étant domiciliés à l'extérieur du canton sont obligatoirement assurés.

L'assurance couvre la perte de gain pendant **une année (270 indemnités au maximum)** durant le délai-cadre d'indemnisation. Elle prend fin lorsque l'assuré a épuisé ses indemnités de chômage ou lorsqu'il quitte l'assurance-chômage.

Les indemnités journalières de l'assurance (PCM) ne peuvent dépasser le nombre des indemnités de chômage auquel l'assuré peut prétendre.

L'assuré doit subir un **délai d'attente de 2 jours ouvrables**, pendant lesquels il n'est pas indemnisé, **lors de chaque demande**.Un projet de loi a été déposé pour supprimer ce délai d'attente !

L'assuré malade qui arrive en fin de délai-cadre sans avoir épuisé ses indemnités journalières et ouvre un nouveau délai-cadre ne doit pas subir une nouvelle fois le délai d'attente de 5 jours . L'assurance PCM en cas de maladie perdure sans interruption dans son nouveau délai-cadre

L'assuré doit rester affilié à sa caisse d'assurance maladie et demander une couverture "accident".

Les chômeurs qui au moment de leur demande d'indemnités sont en mesure de prouver qu'ils disposent déjà d'une assurance perte de gain en cas de maladie ou d'accident offrant des **prestations au moins équivalentes** à celles offertes par les PCM sont dispensés de l'obligation de s'assurer.

La prime est calculée au moment de l'affiliation et ne varie plus pendant toute la durée de l'assurance. Pour l'année 2012, le taux de cotisation est fixé à 3 % de l'indemnité mensuelle moyenne (pour actualisation voir

chapitre 20).

Lorsque l'assuré réalise un gain intermédiaire mensuel supérieur aux indemnités de chômage auxquelles il aurait normalement droit, la prime pour la période concernée est annulée. Lorsque le gain intermédiaire mensuel donne droit à une compensation, même minime, de la caisse de chômage, la prime est due dans son intégralité.

Pendant la grossesse, les incapacités de travail sont assimilées à la maladie et partant couvertes par les PCM.

Si vous êtes en possession d'un **acte de défaut de biens** ou avez un **revenu inférieur aux normes d'insaisissabilité**, vous pouvez être momentanément dispensé du paiement de la prime. Vous devez adresser une demande écrite au PCM.

Les PCM ne couvrent pas les Stages de requalification cantonaux (article 7.3). Il vaut donc la peine de comparer les primes ainsi que les prestations offertes par les PCM et par l'assurance individuelle.

- En cas de maladie ou d'accident durant le stage, le chômeur a droit à l'indemnité journalière pendant 15 jours ouvrables sur la durée du programme.

Assurance maternité genevoise (LAMat)

Pendant la grossesse, les incapacités de travail sont assimilées à la maladie et partant couvertes par les PCM.

L'assurance maternité cantonale genevoise complète les prestations prévues par la loi fédérale.

Elle verse:

- Des **allocations de maternité** durant 16 semaines (112 jours) à raison de 80% du dernier gain assuré (mais au minimum Frs. 62.- par jour et au maximum Frs. 280.- par jour - au 01.01.2012)
  - sous forme de complément aux allocations fédérales pendant les 98 premiers jours;
  - entières du 99è jour au 112è jour, soit pendant deux semaines.
- Des **allocations d'adoption**, aux mêmes conditions, en cas d'adoption d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans révolus.

(L'assurance maternité est traitée en détail à l'article 10.4).

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

3.5 Deuxième pilier ("LPP")

Le 2ème pilier est un système d'épargne et de couverture de risques constitué par les versements des travailleurs et des employeurs ; il est destiné à compléter l'AVS ou l'Al. Les conditions variant d'une caisse à l'autre, il convient de consulter les statuts et le règlement de la caisse de prévoyance de l'employeur.

A Genève, le Service de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance renseigne sur les aspects juridiques du 2ème pilier.

La prévoyance professionnelle est obligatoire pour les salariés soumis à l'AVS qui ont plus de 17 ans et qui reçoivent d'un même employeur un **salaire annuel supérieur ou égal à Fr. 22'050** (au 01.01.2023). La partie de salaire qui dépasse Fr. 88'200 n'est pas obligatoirement soumise à l'assurance bien que ce soit le plus souvent le cas (pour actualisation voir le chapitre 20).

Cette fourchette correspond, au niveau des **indemnités journalières**, à :

- Fr. 84.60 (minimum au dessous duquel la cotisation n'est pas perçue) et
- Fr. 338.70 (salaire coordonné journalier).

La déduction de coordination est de **Fr. 25'725.-.**

Les salariés et les indépendants non soumis à l'assurance obligatoire peuvent s'assurer à titre facultatif.

La LPP comprend :

- une assurance prévoyance vieillesse ;
- une assurance invalidité ;
- une assurance décès (rente de veuf/veuve et d'orphelins).

La part des cotisations de l'assuré au 2ème pilier est prélevée sur le décompte mensuel de la caisse de chômage. Le montant de la déduction est versé, avec la part patronale prise en charge par la caisse, à la Fondation institution supplétive.

Seuls les risques de décès et d'invalidité sont couverts quand on est au chômage, et ce pendant les jours d'indemnisation et de suspension mais pas pendant le délai d'attente.

Maintien de la prévoyance professionnelle en cas de licenciement

Depuis le 1er janvier 2021, à l'exception des frontaliers, les employés âgés de 58 ans qui ont été licenciés peuvent maintenir leur couverture de prévoyance au sein de la caisse de pension de leur ancien employeur.

Cette possibilité de maintien de l'assurance ne s'applique pas en cas de résiliation des rapports de travail par les employés !

S'ils choisissent de rester dans leur ancienne caisse, ces assurés peuvent maintenir leur couverture épargne vieillesse dans la même mesure que précédemment. Ils disposeront des mêmes droits que les autres assurés (taux d'intérêt - taux de conversion - rente). Ils devront cotiser, à choix, pour la partie risques uniquement (invalidité, décès) ou également pour la partie capital (épargne, vieillesse).

Le montant de la cotisation épargne, vieillesse est cependant conséquent !

Les assurés qui choisissent cette option sont exemptés de la cotisation LPP des chômeurs.

Ce maintien de l'assurance n'est pas définitif. L'assuré peut la transférer à certaines conditions en bénéficiant du libre passage.

Cotisations

Le taux de cotisation à charge de l'assuré est de 1,5% du salaire journalier coordonné (pour actualisation voir chapitre 20) .

Ce taux vaut pour une indemnité journalière comprise entre Fr. 82.60 et Fr. 330.40 (salaire coordonné journalier au 01.01.2021).

💡 Lorsque l'indemnité journalière est inférieure à Fr. 82.600, la cotisation n'est pas prélevée.

L'assuré qui tarderait à s'inscrire au chômage reste encore couvert pour ces mêmes risques pendant les 30 jours qui suivent le dernier versement de la prime.

Depuis 1995, les assurés bénéficient du **libre passage intégral** (y compris la part patronale) de leur 2ème pilier. La somme peut être conservée auprès de la caisse de pension de leur dernier employeur ou versée à choix sur un compte bloqué ou sur une police de libre passage.

Les **gains intermédiaires** sont soumis aux cotisations de la prévoyance professionnelle selon les dispositions légales.

Retrait du 2ème pilier

Le 2ème pilier ne peut être retiré que lorsque :

- l'assuré devient indépendant ;
- l'assuré émigre vers un pays ne faisant pas partie de l'Union Européenne (UE) ;
- l'assuré prend sa retraite (sous réserve de dispositions particulières du règlement de la caisse de pension) ou devient invalide (voir chapitre 16).

Dans tous les cas, le consentement écrit du conjoint est obligatoire.

Les assurés qui désirent financer l'acquisition d'un logement principal ou en diminuer la dette hypothécaire ne pourront plus retirer une partie de leur avoir LPP au delà des deux premières années au sein de la caisse de pension de leur ancien employeur.

Licenciement ordinaire et retraite réglementaire

Attention !

Il se peut que vous soyez licencié pour des motifs non économiques et que, sur la base d'une réglementation impérative, la caisse de pension vous verse, quelques jours plus tard, une retraite anticipée sous la forme d'un capital.

Si vous diposez de ce capital, la caisse de chômage en tiendra compte et, après l'avoir converti en rente mensuelle, le déduira de vos indemnités de chômage !

💡 Il est donc très important, si vous désirez obtenir des indemnités de chômage entières, de ne pas toucher à ce capital et de le placer immédiatement sur un compte de libre passage ou un compte de prévoyance bloqué jusqu'au jour de votre retraite légale (droit à l'AVS).

Impôts sur le retrait du 2ème pilier

(Canton de Genève)

Les prestations en capital sont toujours soumises à l'impôt à la source. S'il n'y a pas de convention de double imposition (CDI) entre la Suisse et l'Etat où est domicilié le bénéficiaire de la prestation en capital, **l'impôt à la source est définitif**.

En revanche, si l'Etat de domicile du bénéficiaire a conclu avec la Suisse une Convention de double imposition prévoyant l'imposition de ces prestations dans cet Etat (de domicile), l'impôt n'est pas définitif et **le contribuable peut en demander la rétrocession, dans un délai de 3 ans**, en remettant à l'administration fiscale une attestation confirmant que l'autorité fiscale compétente de l'Etat de son domicile à l'étranger a connaissance du versement. La formule officielle de demande de remboursement/attestation peut être retirée auprès du service de l'impôt à la source.

Dernière modification: 02.01.2023

4. Droits aux indemnités

4.1 Délais-cadres et périodes de cotisation

Le délai-cadre est une période délimitée dans le temps durant laquelle l'assuré a des droits et des obligations.

- **Le délai-cadre de cotisation** couvre, sauf exceptions, les 2 années qui précèdent la demande de chômage.
- **Le délai-cadre d'indemnisation** couvre, sauf exceptions, les 2 années qui suivent le jour où la demande de chômage a été déposée et où toutes les conditions dont dépend le droit à l'indemnité sont remplies.

Le délai-cadre de cotisation

Pour prétendre aux indemnités de chômage, l'assuré doit avoir exercé une activité salariée soumise aux cotisations de chômage durant **12 mois** au moins au cours de son délai-cadre de cotisation ou être libéré de cette obligation (voir chapitre 14).

💡 **Les fonctionnaires internationaux de nationalité suisse** travaillant dans une organisation internationale qui développe ses activités en Suisse peuvent **s'affilier à titre facultatif à l'assurance-chômage** (AC) même s'ils ne sont pas affiliés à l'AVS. Ils doivent déposer leur requête d'adhésion auprès de la caisse de compensation du canton de leur domicile dans un délai de trois mois à compter de leur affiliation à un système de prévoyance prévu par l'Organisation.

Calcul des périodes de cotisation

(Pour plus de détails, consultez également l'annexe 4.5)

💡 A l'exception des AIT (allocations d'initiation au travail) et des AFO (allocations de formation), **les mesures d'intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics (voir article 7.3) ne constituent pas une période de cotisation pour l'ouverture d'un nouveau droit**, même si les cotisations à l'assurance-chômage (AC) ont été prélevées sur le salaire.

En présence d'un seul et même rapport de travail avec un employeur

C'est la **durée du rapport de travail** attestée par l'employeur qui est déterminante et non le nombre de jours de travail effectués.

Les mois compris dans le rapport de travail durant lesquels l'assuré n'a accompli aucun travail ne sont pas comptés.

En ce qui concerne **le premier et le dernier mois du rapport de travail**, lorsque celui-ci n'a pas commencé le premier jour ouvrable du mois ou ne s'est pas terminé le dernier jour du mois, seuls les jours de travail effectivement accomplis sont comptabilisés, après avoir été convertis en jours civils.

Lorsque des activités différentes sont exercées le même jour, elles ne sont prises en compte qu'une seule fois.

💡 Les samedis et dimanches sont considérés comme jours ouvrables mais l'indemnité de chômage n'est versée que pour 5 jours par semaine au maximum.

En présence de rapports de travail comprenant des missions irrégulières

- ***Missions irrégulières dans le cadre d'un même contrat de travail*** (**contrat sur appel** par exemple)

Tous les mois comportant une période de travail comptent comme mois entier de cotisation. Si le contrat n'a pas débuté le premier jour ouvrable d'un mois ou ne s'est pas terminé le dernier jour ouvrable d'un mois, seuls les jours de travail effectivement accomplis sont comptabilisés, après avoir été convertis en jours civils.

- ***Missions irrégulières dans le cadre de différents contrats de travail*** (contrat conclu avec une **agence de placement temporaire** par exemple)

Chaque contrat de mission équivaut à un nouveau rapport de travail.

En présence de contrats relatifs aux intermittents du spectacle

Dans les professions où les changements d'employeur ou les contrats de durée limitée sont usuels (**artistes, musiciens, intermittents…**), les jours de cotisation accomplis dans les **60 premiers jours civils** sont multipliés par deux.

Si **le rapport de travail a commencé le 1er d'un mois civil** et dure au moins tout le mois, la période de cotisation est augmentée d'un mois entier.

Si **le rapport de travail a commencé pendant le mois civil**, la caisse comptera le nombre de jours ouvrables travaillés durant les 60 premiers jours de l'emploi et les multipliera par deux.

NB : Les périodes de cotisation qui se chevauchent dans le temps (lorsque plusieurs contrats de courte durée courent parallèlement) ne peuvent être comptées qu'une seule fois, le doublement des indemnités également !

💡 Ce calcul avantageux ne concerne que les **rapports de travail de durée déterminée**. Il s'applique également aux intermittents qui ont ouvert un délai-cadre d'indemnisation avant le 01.04.2011. Le nombre de leurs indemnités est revu en conséquence.

Comptent également comme périodes de cotisation :

- le temps durant lequel les jeunes qui n'ont pas encore l'âge de cotiser à l'AVS ont travaillé ;
- les périodes de service militaire et de protection civile qui ont lieu pendant toute la journée et durant au moins 3 semaines ininterrompues. Il en est de même pour les cours obligatoires d'économie familiale ;
- les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant lesquelles le salarié ne touche pas de salaire et ne paie donc pas de cotisations bien qu'il soit toujours partie à un rapport de travail (pendant le délai de protection, par exemple) ;
- les interruptions de travail pour cause de grossesse et de maternité dans la mesure où elles sont prévues par la loi ou les conventions collectives de travail ;
- Les périodes qui retardent l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation en raison d'une indemnité de départ (voir annexe 2.13) ;
- pour les personnes qui font partie de l'espace UE/AELE, **les périodes cotisées dans un pays de l'UE/AELE à condition que leur dernier emploi ait été accompli en Suisse**.

Une exception : les **ressortissants allemands** qui retournent dans leur pays après avoir exercé une activité salariée soumise à cotisation en Suisse, peuvent exercer leur doit à l'indemnité de chômage en Allemagne. Il n'est pas nécessaire que leur dernier emploi ait été accompli en Allemagne ! Par réciprocité, il en est de même pour les ressortissants suisses de retour d'Allemagne.

💡 **Le fait que l'employeur n'ait pas payé les cotisations dues** n'empêche pas l'assuré de remplir les conditions relatives à la période de cotisation. C'est l'exercice effectif d'une activité soumise à cotisation pour laquelle il a été

payé qui est déterminante !

💡 **Si l'assuré n'a pas reçu de salaire pour cause d'insolvabilité** de son employeur, la période couvrant les créances de salaire compte comme période de cotisation

Le délai-cadre d'indemnisation

Le délai-cadre d'indemnisation couvre, sauf prolongation traitée plus loin, les 2 ans qui suivent la demande de chômage.

L'ouverture du délai-cadre peut être retardée :

- lorsque l'assuré a touché une indemnité de départ supérieure à Fr. 126'000.- (voir chapitre 2 et annexe 2.13) ;
- lorsque les conditions pour obtenir des indemnités ne sont pas toutes remplies, même si l'assuré a déjà fait contrôler son chômage – par exemple si certains documents ne sont pas parvenus à la caisse de chômage.

Les délais-cadres ne peuvent plus être déplacés après le premier versement d'indemnités journalières. Les prétentions de salaire ou d'indemnité réalisées par la suite (suite à une décision du tribunal des Prud'hommes par exemple) comptent comme périodes de cotisation pour un délai-cadre ultérieur.

Un délai-cadre peut être annulé aussi longtemps que l'assuré n'a pas touché de prestations de chômage et qu'il n'a pas subi des jours de suspension (pénalités).

- Si, pendant le délai d'attente spécial (voir chapitre 14-1), l'assuré a atteint la période minimale de cotisation, **la caisse doit l'avertir** qu'il peut demander par écrit l'annulation du délai-cadre d'indemnisation ouvert et l'ouverture d'un nouveau délai-cadre sur la base de ses périodes de cotisation.

NB : Si des allocations familiales ont été versées pendant le délai d'attente, le délai-cadre peut être déclaré non valable à la demande de l'assuré sans qu'il doive rembourser les allocations familiales déjà versées.

💡 L'assuré doit **se réinscrire au chômage** au début de chaque délai-cadre d'indemnisation et chaque fois qu'il se retrouve en situation de chômage après une interruption de 6 mois au moins.

L'assuré ne peut changer de caisse que s'il déménage hors du domaine d'activité de la caisse.

Nouveaux délais-cadres

Le nombre de délais-cadres n'est pas limité, mais ceux-ci **ne peuvent pas se chevaucher**. Vous ne pouvez pas ouvrir un nouveau délai-cadre avant l'expiration du délai-cadre précédent !

A l'ouverture d'un nouveau délai-cadre, **les compteurs sont remis à zéro**. Les indemnités non perçues, les indemnités en cas de maladie et les jours de vacances restants sont annulés.

Seuls les jours de suspension non subis (**pénalités**) sont reportés dans le nouveau délai-cadre.

Le solde des 30 jours d'indemnisation en cas de maladie (voir chapitre 10.4) est aussi reporté lorsque la maladie perdure.

Dernière modification: 30.12.2022

4.2 Prolongation des délais-cadres

La période éducative

Est considérée comme période éducative le laps de temps pendant lequel la personne assurée s'est retirée du marché du travai pour se consacrer à des tâches éducatives.

Sont reconnues comme périodes éducatives, les périodes consacrées à l'éducation de ses propres enfants, des enfants de son ou sa conjointe, des enfants de son ou sa partenaire enregistrée, des enfans que l'on a adoptés et des enfants en cours d'adoption.

💡 Les périodes consacrées à l'éducation des enfants d'un concubin ou d'une concubine ne sont pas reconnues comme périodes éducatives.

💡 **Le congé maternité n'est pas considéré comme étant une période éducative**. Seules les périodes qui dépassent le congé maternité peuvent être prises en compte comme période éducative et permettent de bénéficier de la prolongation des délai-cadres.

💡La **durée minimale de la période éducative** prise en considération est de **un mois ou 30 jours civils**.

Prolongation des délai-cadres

Le délai-cadre de cotisation ou le délai-cadre d'indemnisation sont prolongés après une période éducative **si l'assuré s'est consacré à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans** au moment où l'assuré s'inscrit ou se réinscrit au chômage.

Les **périodes éducatives accomplies à l'étranger** sont également prises en compte pour la prolongation des délais-cadres.

Seul un des parents peut faire valoir une période éducative. Les parents ne peuvent donc pas se partager la même période. La période éducative n'est accordée qu'une seule fois pour le même enfant.

Prolongation du délai-cadre de cotisation

Le délai-cadre de cotisation est de 4 ans si :

- pendant le délai-cadre de cotisation ordinaire (2ans), l'assuré s'est consacré à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans ;
- à l'inscription au chômage, l'enfant n'a pas encore 10 ans et
- aucun délai-cadre d'indemnisation ne courait au début de la période éducative.

Pour chaque nouvel accouchement, l'assuré verra son délai-cadre de cotisation de 4 ans prolongé de la durée séparant les deux accouchements, mais de deux ans au plus, à condition que son plus jeune enfant soit âgé de moins de dix ans au moment où l'assuré s'inscrit au chômage. (Un schéma explicatif figure à l'annexe 4.7)

💡 Les **périodes de cotisation** de l'assuré qui ont été prises en considération pour l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation ne peuvent être prises une nouvelle fois en considération après une période éducative.

L'assuré qui invoque une période éducative peut se prévaloir d'un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation (voir chapitre 14).

Si, au début de la période éducative, **le parent n'était pas inscrit au chômage**, le délai-cadre de cotisation est porté à 4 ans le jour de son inscription au chômage.

- Le délai-cadre de cotisation est prolongé même si l'assuré a cotisé 12 mois dans le délai-cadre normal.

Exemple : un assuré, qui auparavant travaillait à 100%, peut avoir réduit son activité à 50% durant les deux dernières années pour élever un enfant de moins de 10 ans. Si au cours de son délai-cadre prolongé, il a travaillé au moins une année à 100%, il en sera tenu compte dans le calcul de son gain assuré à condition qu'il recherche une activité à un taux équivalent.

- La caisse examinera si l'assuré peut justifier d'une période de cotisation suffisante durant le délai-cadre prolongé. Ce ne sera que dans le cas contraire qu'elle prendra en considération un éventuel motif de libération (voir chapitre 14).

Si, au début de la période éducative, le parent était encore inscrit au chômage (au bénéfice d'un délai-cadre d'indemnisation), il ne pourra pas bénéficier d'une prolongation de son délai-cadre de cotisation.

Prolongation du délai-cadre d'indemnisation

En cas de période éducative, la prolongation de deux ans du délai-cadre d'indemnisation ne s'applique qu'aux assurés qui, pendant le délai-cadre d'indemnisation courant, ont renoncé temporairement à percevoir des indemnité de chômage en raison de l'éducation des enfants.

💡 La prolongation du délai-cadre d'indemnisation n'entraîne aucune augmentation du nombre d'indemnités journalières.

Les assurés qui se lancent dans une activité indépendante

Le délai-cadre de cotisation ainsi que le délai-cadre d'indemnisation sont, à certaines conditions, prolongés pour les assurés qui entreprennent une activité indépendante.
Ce sujet est traité au chapitre 13 consacré aux indépendants et un schéma explicatif figure à l'annexe 4.8.

Les assurés qui tombent au chômage à quatre ans de l'âge de la retraite

Les assurés qui tombent au chômage à quatre ans de l'âge de la retraite se voient accorder **120 indemnités supplémentaires** et **leur délai-cadre d'indemnisation est prolongé de 24 mois au maximum.**

Ces assurés peuvent bénéficier d'une prolongation de leur délai-cadre d'indemnisation même s'ils ont acquis une période de cotisation suffisante pendant ce délai (en gain intermédiaire par exemple).

Ce n'est que **lorsque l'assuré aura épuisé ses indemnités** que la caisse examinera si les conditions d'ouverture d'un nouveau délai-cadre sont remplies. Si tel est le cas, le délai-cadre prolongé sera remplacé par un nouveau délai-cadre d'indemnisation. Dans ce cas, la caisse considèrera la totalité des périodes de cotisation effectuées durant toute la durée du délai-cadre prolongé.

💡 Les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation (chapitre 14) ne peuvent bénéficier d'une prolongation de leur délai-cadre.

Les assurés qui reçoivent des allocations de formation (AFO)

L'assurance chômage peut octroyer à l'assuré des allocations pour une formation d'une durée maximale de 3 ans.

Au moment où l’assuré commence sa formation, son délai-cadre d’indemnisation est prolongé jusqu’au terme de la formation pour laquelle l’allocation a été octroyée (voir article 8-5).

S’il interrompt ou achève sa formation, un nouveau délai-cadre d'indemnisation peut lui être ouvert dès le jour qui suit la fin ou l'interruption de celle-ci à condition qu'il justifie de la période de cotisation minimale d'une année. (voir article 4.1).

Les assurés au bénéfice d'un motif de libération dans le délai-cadre de cotisation ordinaire mais qui ont cotisé durant le délai-cadre de cotisation prolongé

Lorsqu'un assuré se présente au chômage en invoquant à la fois un motif de libération dans son délai-cadre de cotisation ordinaire et un motif donnant droit à la prolongation de son délai-cadre de cotisation, la caisse examinera s'il a travaillé au moins 12 mois dans le délai-cadre prolongé. Ce n'est que dans le cas contraire qu'elle retiendra le motif de libération.

Dernière modification: 12.02.2021

4.3 Le délai d'attente général

Le droit à l'indemnité commence à courir après le délai d'attente.

Le délai d'attente général précède les délais d'attente spéciaux (voir chapitre 14) et **ne peut être subi qu'une seule fois au cours du délai-cadre d'indemnisation.**

Durant le délai-cadre d'indemnisation, le nombre de jours composant le délai d'attente général en peut etre adapté **que si la modification se fait en faveur de l'assuré.**

Lorsqu'un assuré, exempté du délai d'attente général lors de son inscription au chômage, **se réinscrit après avoir exercé pendant 6 mois au moins une activité dont le salaire était supérieur à son gain assuré,** il verra son gain assuré adapté à la hausse. Cependant, **son délai d'attente général ne peut être modifié.**

Un jour d'attente doit correspondre à une indemnité journalière.

Le délai d'attente général devra être subi à chaque ouverture d'un nouveau délai-cadre.

Délais d'attente selon la situation personnelle de la personne au chômage :

- Chômeurs **avec obligation d'entretien** envers des enfants de moins de 25 ans:
  - Gain Assuré jusqu'à 60 000 (5 000/mois) 0 jours
  - Gain Assuré dès 60 001 (dès 5 001/mois) 5 jours
- Chômeurs **sans obligation d'entretien** envers des enfants de moins de 25 ans:
  - Gain Assuré jusqu'à 36 000 (3 000/mois) 0 jours
  - Gain Assuré de 36 001 à 60 000 (5 000/mois) 5 jours
  - Gain Assuré de 60 001 à 90 000 (7 500/mois) 10 jours
  - Gain Assuré de 90.001 à 125 000 (10 416/mois) 15 jours
  - Gain Assuré dès 125 001 20 jours

Chômeurs bénéficiant d'un montant forfaitaire

Seules les personnes dont le montant forfaitaire s'élève à **Frs 3'320.- par mois** doivent subir un **délai d'attente de 5 jours.**

En cas d'activité à temps partiel, ces montants sont calculés proportionnellement au taux d'occupation.

Les assurés qui doivent subir un délai d'attente de 10 à 20 jours peuvent participer à un **cours de technique de recherche d'emploi** ou à un **bilan de compétence** durant le délai d'attente. Le cours ne peut être proposé que sous forme collective et ne peut pas dépasser **3 semaines**.

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

4.4 Le droit aux indemnités de chômage

Droits selon l'âge et la situation personnelle : Délai-cadre et nombre d'indemnités

Pour prétendre aux indemnités de chômage, l'assuré doit avoir exercé une activité salariée soumise aux cotisations de chômage durant **12 mois au moins** au cours de son délai-cadre de cotisation ou être libéré de cette obligation (voir chapitre 14).

Les mesures d'intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics (voir chapitre 7) ne sont pas prises en compte, à l'exception des AIT (allocations d'initiation au travail) et des AFO (allocations de formation).

A - Personnes qui ont cotisé à l'assurance chômage

- **200 indemnités** journalières (9 mois) au plus pour les personnes âgées de moins de 25 ans qui n'ont pas d'obligation d'entretien envers des enfants;
- **260 indemnités** journalières (12 mois) au plus s'il justifie d'une période de cotisation de 12 mois au total;
- **400 indemnités** journalières au plus (18 mois) s'il justifie d'une période de cotisation de 18 mois au total;
- **520 indemnités** journalières au plus (24 mois) s'il justifie d'une période de cotisation de 22 mois au moins (*dès le 01.01.2012*) et remplit au moins une des conditions suivantes:
  - être âgé de 55 ans ou plus,
  - toucher une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %, quelque soit l'assurance qui la verse
- **+ 120 indemnités** journalières pour les **assurés qui sont devenus chômeurs au cours des quatre ans qui précèdent l'âge donnant droit à une rente AVS**

En pratique :

260 + 120, soit 380 maximum pour les assurés qui ont cotisé 12 mois au moins;

400 + 120, soit 520 maximum pour les assurés qui ont cotisé 18 mois au moins;

520 + 120, soit 640 maximum pour ceux qui ont cotisé au moins 22 mois.

Leur délai-cadre est prolongé jusqu'à la fin du mois précédant le versement de la rente AVS mais au maximum de 24 mois.

Le nombre maximal d'indemnités est revu et adapté en cours de d'indemnisation lorsque les conditions du droit à l'indemnité changent (catégorie d'âge, enfants à charge, obtention d'une rente AI). Cependant, les assurés qui arrivent **à 4 ans de l'âge de la retraite au cours du délai-cadre seulement** ne peuvent pas profiter des 120 indemnités journalières supplémentaires.

NB: La nouvelle situation est prise en compte dès le début du mois durant lequel elle intervient (par exemple dès le début du mois au cours duquel l'assuré atteindra l'âge de 25 ans).

Le droit aux indemnités se rapporte à un délai-cadre et s'éteint automatiquement à la fin de celui-ci. L'assuré doit se réinscrire au chômage en présentant une nouvelle demande s'il entend continuer à recevoir des indemnités et qu'il remplit les conditions fixées par la loi.

Voir le schéma explicatif à l'annexe 4.6

B - Personnes qui n’ont pas cotisé à l’assurance chômage

- **90 indemnités** (4 mois) pour les personnes qui n’ont pas cotisé à l’assurance chômage au cours des deux années qui précèdent leur demande d’indemnités. La loi parle de personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation (art. 14 LACI). *Le chapitre 14 leur est consacré.*

Les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation qui sont devenus chômeurs au cours des quatre ans qui précèdent l’âge donnant droit à une rente AVS **n'ont pas le droit à 120 indemnités supplémentaires**

***Rappel*:**

Les demandeurs d’emploi, soit les personnes qui bien que recherchant un emploi ne correspondent pas aux exigences de la loi sur l’assurance chômage, n’ont pas droit aux indemnités mais peuvent se voir octroyer des **cours de formation** (voir chapitre 8). Les cours leur sont octroyés durant 260 jours au plus pendant un délai-cadre de deux ans, à condition qu’ils timbrent, fassent régulièrement leurs recherches d’emploi et **ne soient pas en fin de droits**. Ils ne peuvent prétendre à des mesures d'emploi ou de formation.

Dernière modification: 04.01.2012

4.5 Calcul de la période de cotisation

Les périodes de cotisation se calculent en additionnant le nombre de mois ou de jours durant lesquels l'assuré a travaillé et donc cotisé au cours des 2 années qui précèdent son droit aux indemnités. Peu importe que l'assuré ait travaillé régulièrement ou irrégulièrement, à l'heure ou à la journée, à temps partiel ou à plein temps.

💡 A l'exception des AIT (allocations d'initiation au travail) et des AFO (allocations de formation), les **mesures d'intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics (voir chapitre 7 et chapitre 8) ne constituent pas une période de cotisation pour l'ouverture d'un nouveau droit**, même si les cotisations à l'assurance-chômage (AC) ont été prélevées sur le salaire.

En présence d'un seul et même rapport de travail avec un employeur

C'est la **durée du rapport de travail** attestée par l'employeur qui est déterminante et non le nombre de jours de travail effectués.

Les mois compris dans le rapport de travail durant lesquels l'assuré n'a accompli aucun travail ne sont pas comptés.

En ce qui concerne **le premier et le dernier mois du rapport de travail**, lorsque celui-ci n'a pas commencé le premier jour ouvrable du mois ou ne s'est pas terminé le dernier jour du mois, seuls les jours de travail effectivement accomplis sont comptabilisés, après avoir été convertis en jours civils, (*voir le tableau de conversion et l'exemple ci-après*).

Lorsque des activités différentes sont exercées le même jour, elles ne sont prises en compte qu'une seule fois.

💡 **Les samedis et dimanches** sont considérés comme jours ouvrables mais l'indemnité de chômage n'est versée que pour 5 jours par semaine au maximum.

En présence de rapports de travail comprenant des missions irrégulières

- ***Missions irrégulières dans le cadre d'un même contrat de travail*** (**contrat sur appel** par exemple)

Tous les mois comportant une période de travail comptent comme mois entier de cotisation. Si le contrat n'a pas débuté le premier jour ouvrable d'un mois ou ne s'est pas terminé le dernier jour ouvrable d'un mois, seuls les jours de travail effectivement accomplis sont comptabilisés, après avoir été convertis en jours civils.

- ***Missions irrégulières dans le cadre de différents contrats de travail*** (contrat conclu avec une **agence de placement temporaire** par exemple)

Chaque contrat de mission équivaut à un nouveau rapport de travail.

En présence de contrats relatifs aux intermittents du spectacle

Dans les professions où les changements d'employeur ou les contrats de durée limitée sont usuels (**artistes, musiciens, intermittents…**), les jours de cotisation accomplis dans les **60 premiers jours civils** sont multipliés par deux.

Si **le rapport de travail a commencé le 1er d'un mois civil** et dure au moins tout le mois, la période de cotisation est augmentée d'un mois entier.

Si **le rapport de travail a commencé pendant le mois civil**, la caisse comptera le nombre de jours ouvrables

travaillés durant les 60 premiers jours de l'emploi et les multipliera par deux.

💡 Ce calcul avantageux ne concerne que les **rapports de travail de durée déterminée!**

Conversion des jours de travail en mois civils

La conversion des jours de travail en jours civils se fait au moyen du **facteur 1,4** (5 jours de travail x 1,4 = 7 jours civils). On peut se référer au tableau suivant :

1 => 1	2 => 3	3 => 4	4 => 6	5 => 7
6 => 8	7 => 10	8 => 11	9 => 12	10 => 14
11 => 15	12 => 17	13 => 18	14 => 19	15 => 21
16 => 22	17 => 24	18 => 25	19 => 27	20 => 28
21 => 29	22 => 31	23 => 32	24 => 34	25 => 35

Exemple:

Le chômeur a réalisé, auprès de divers employeurs, des missions irrégulières pendant 131 jours ouvrables :

131 jours de travail x 1,4 = 183,4 jours de cotisation,

soit **6 mois et 3,4 jours**, les calculs se faisant sur la base de 30 jours par mois.

NB : Dans ce cas, la période de décompte ne doit pas être confondue avec le mois de cotisation !

💡 Ce facteur de conversion des jours ouvrables en jours civils fait que **l'année de cotisation ne correspond pas toujours à l'année civile !**

Cependant, lorsqu'un rapport de travail a duré un mois entier (il a commencé par ex. le 13 d'un mois et s'est terminé le 12 du mois suivant), il n'est pas nécessaire de convertir les jours ouvrables en jours civils: il faut alors compter un mois entier de cotisation.

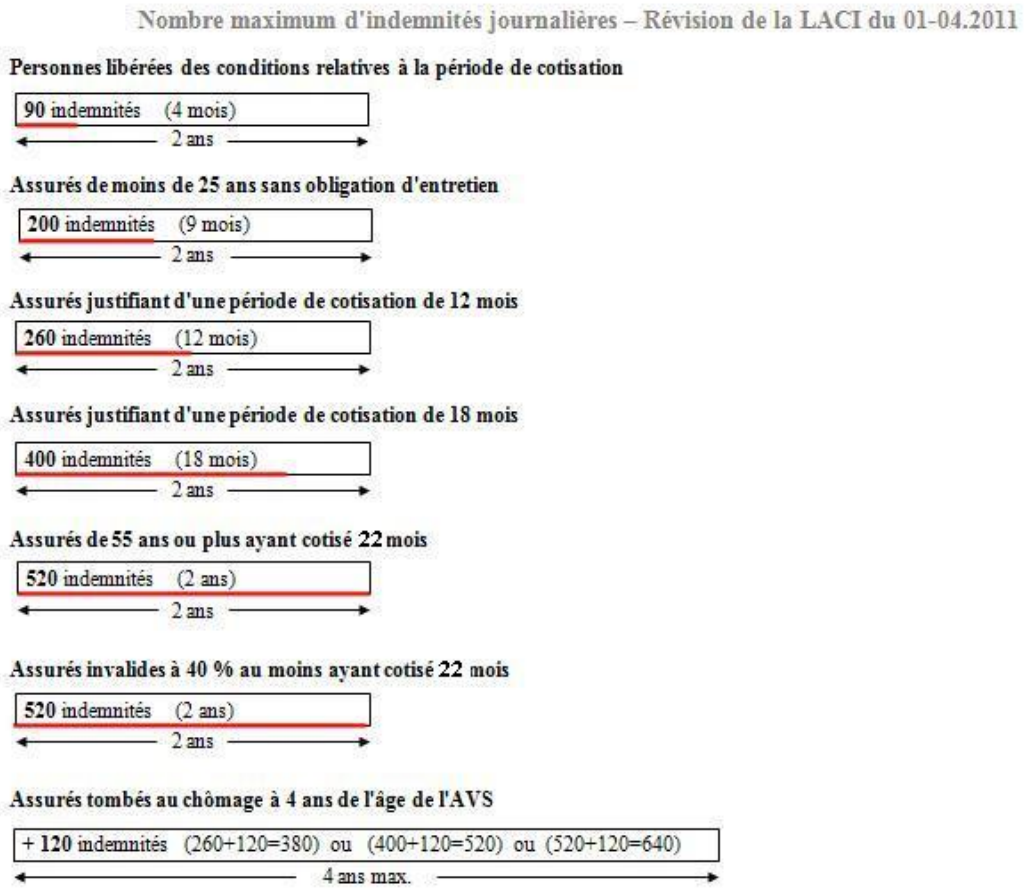
Exemple de calcul de la période de cotisation

Durée du rapport de travail : du 15.01.2010 au 15.08.2010

Dernière modification: 20.08.2011

4.6 Nombre maximum d'indemnités journalières

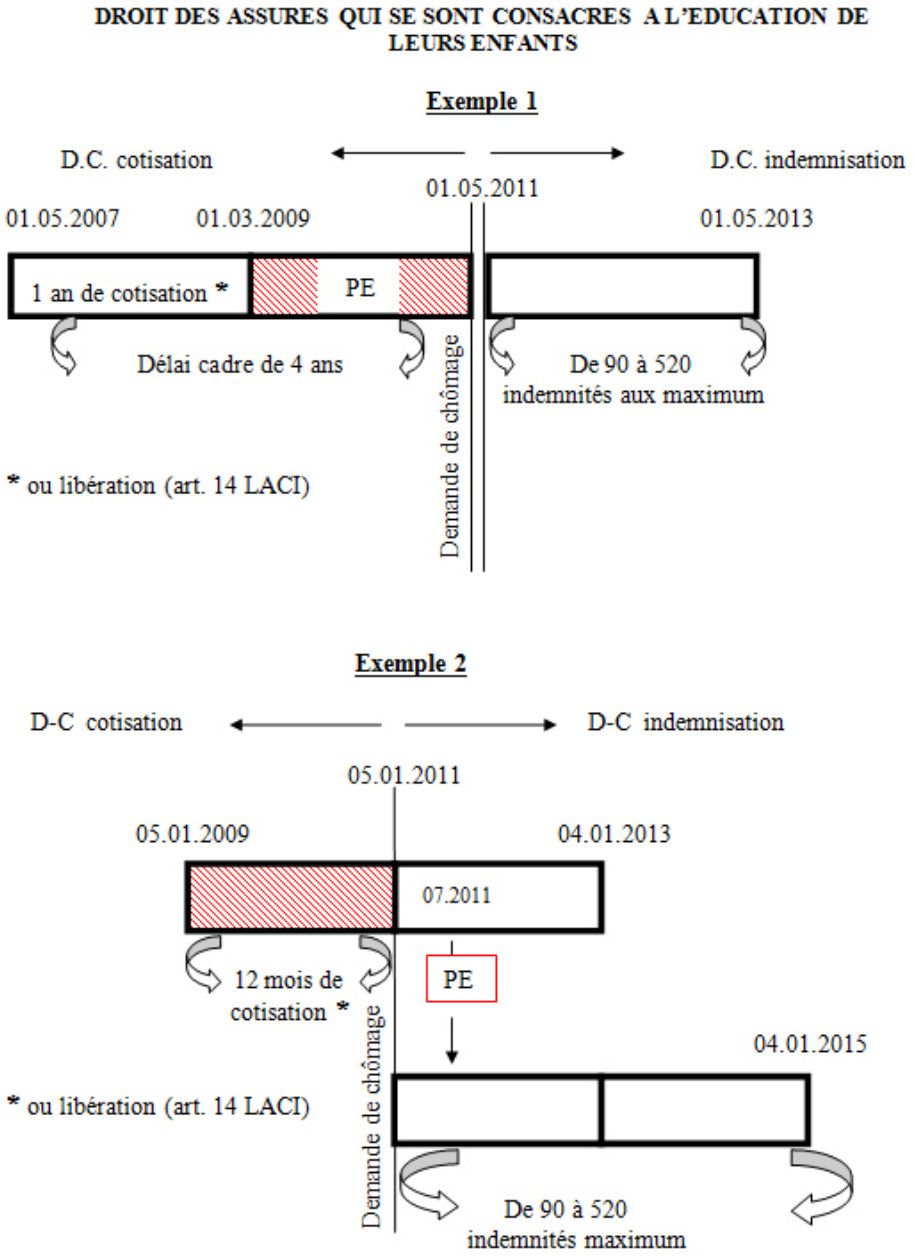
Personnes qui ont cotisé à l'assurance chômage



Dernière modification: 09.09.2024

4.7 Droits des assurés qui se sont consacrés à l'éducation de leurs enfants

Exemple 1

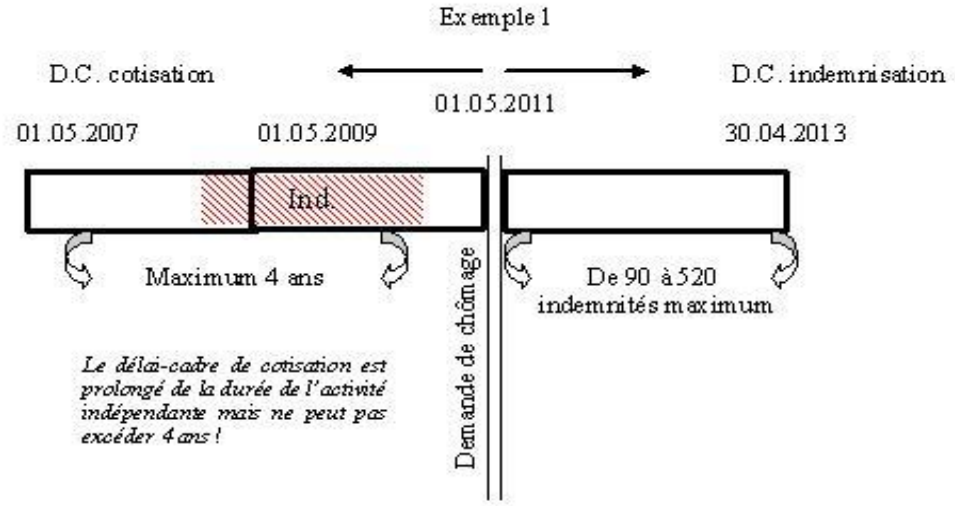


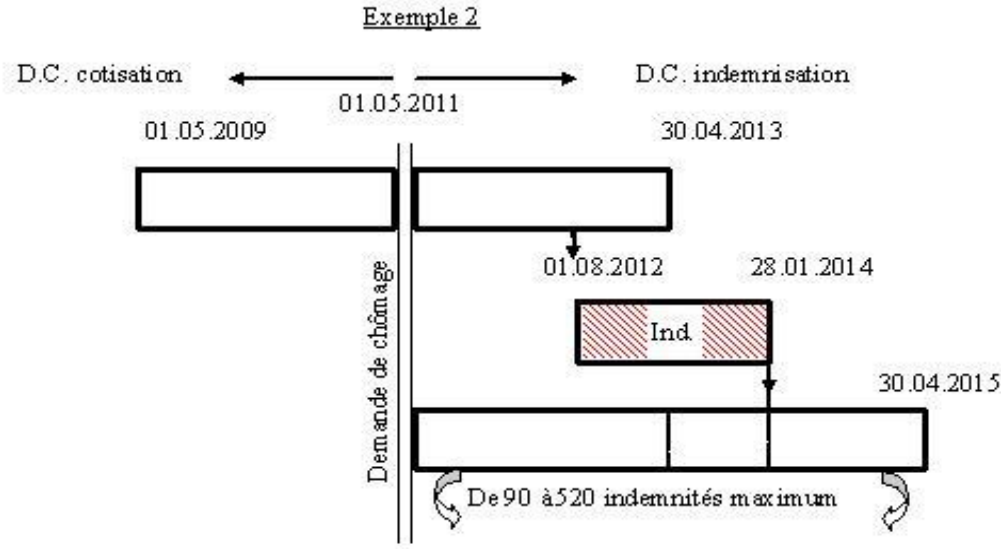
PE = début de la période éducative d'un enfant de moins de 10 ans
D-C = délai cadre

Dernière modification: 20.03.2011

4.8 Schéma relatif aux droits des assurés indépendants

Droits des assurés qui se lancent dans une activité indépendante





Dernière modification: 26.01.2012

4.9 Chômage et demande AI ("Assurance invalidité")

Réforme de l'AI au 01.01.2022

La réforme « Développement continu de l'AI » est entrée en vigueur le 1er janvier 2022

Un **nouveau système de rentes linéaire** a été introduit qui fixe la quotité de la rente d'invalidité **en pourcent d'une rente entière** et non plus par paliers de quarts de rente.

Celui-ci s'applique essentiellement aux nouvelles rentes octroyées.

Dans ce nouveau système, chaque point de pourcentage est déterminant pour le calcul du montant de la rente.

Assurance accident LAA AI

Depuis l'entrée entrée en vigueur du Développement continu de l'AI le 1er janvier 2022, la loi fédérale sur l'assurance-accidents comprend une **quatrième branche d'assurance** : l'assurance-accidents pour les personnes qui participent à des mesures de l'assurance-invalidité (AA AI).

Les assurés qui participent à ces mesures de réadaptation professionnelle disposent désormais d'une couverture d'assurance-accidents AA AI auprès de la SUVA.

modification du règlement sur l'assurance-invalidité (RAI) dès le 01.01.2024 :

Introduction d'un abattememt forfaitaire sur le gain hypothétique.

Pour les assurés dont il est impossible de comparer les revenus effectifs avant et après la survenance de l'invalidité, **la méthode d'évaluation du taux d'invalidité** sera améliorée. Les revenus hypothétiques employés jusqu'ici, critiqués parce que trop élevés, seront réduits en appliquant une déduction forfaitaire de 10% afin de tenir compte des limitations des personnes handicapées sur le marché du travail. Cette adaptation devrait conduire à une augmentation des rentes ainsi qu'à un plus grand nombre de reclassements

Les rentes en cours devront être révisées dans un délai de trois ans pour les bénéficiaires qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 55 ans au 1er janvier 2022 et qui justifiaient d'un taux d'invalidité de 40 à 69%.

💡 Si la révision devait conduire à une diminution ou à une suppression de la rente, il y sera renoncé.

L'AI et l'assurance chômage

La personne est au bénéfice d'une rente d'invalidité

Les personnes qui ont été déclarées invalides par l'assurance-invalidité ou par l'assurance-accidents mais qui ont une capacité résiduelle de travail peuvent être indemnisées par l'assurance chômage à condition qu'elles aient perdu leur emploi et aient cotisé 12 mois dans les deux années précédent leur demande de chômage.

La caisse de chômage se basera sur leur aptitude au placement, soit sur leur **taux de capacité résiduelle de travail**.

La personne a reçu une décision de suppression ou de révision de sa rente d'invalidité

Les personnes dont l'état de santé s'est amélioré au point que leur rente a été supprimée ou transformée de rente entière en rente partielle peuvent s'inscrire au chômage en fonction du taux de leur capacité résiduelle de travail.

Elles sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation (*voir chapitre 14*) et indemnisées sur la base d'un forfait (*voir article 5.1*).

Peu importe la nature de la rente d'invalidité (AI, assurance-accidents, assurance-militaire, etc.) ou la nationalité (suisse ou étrangère) de l'institution qui la sert.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- Un assuré qui touchait **une demi rente et travaillait à temps partiel** (p.ex. à 50%) **perd sa rente** et est contraint d'étendre son activité à 100%. Il peut s'inscrire au chômage et sera indemnisé partiellement sur la base de son revenu et partiellement sur la base d'un montant forfaitaire. S'il poursuit son activité salariée, il devra la faire valoir en gain intermédiaire.
- Un assuré qui touchait **une rente partielle de 50%** et en **vivait sans exercer d'activité lucrative** perd sa rente et **est obligé de chercher du travail**. Il peut s'inscrire au chômage à 50% et recevra la moitié du montant forfaitaire applicable.
- Un assuré bénéficiait d'une rente entière. **Son degré d'invalidité passe de 100% à 65%**. Il peut s'inscrire au chômage et recevra 35% du montant forfaitaire applicable.

La personne est dans l'attente d'une décision de l'assurance invalidité

Ce cas de figure est le plus fréquent.

NB: L'assuré qui ne demande pas de rente mais **uniquement** un **reclassement professionnel** est apte au placement. Il doit faire des recherches d'emploi compatibles avec son état de santé et garder des justificatifs (copie de ses offres). Ils lui seront demandés au moment de son inscription au chômage.

💡 L'AI peut néanmoins décider d'attribuer une rente en lieu et place du reclassement professionnel demandé.

L'assuré en attente d'une rente d'invalidité peut s'inscrire au chômage à moins que son handicap soit tel que même dans une situation de marché du travail équilibré, il ne trouverait pas d'employeur. Il a droit à une indemnisation complète en attendant la décision de l'AI.

Un assuré ne se verra refuser des indemnités de chômage que si son inaptitude au placement ressort clairement de ses déclarations, de celles des médecins et des conseillers en orientation professionnelle. La caisse ne juge pas elle-même de l'aptitude de l'assuré mais soumet son cas à l'autorité cantonale qui statue.

💡 **Lassurance-chômage est tenue d'avancer les prestations**, jusqu'au moment où l'incertitude sur la capacité résiduelle de travail est levée, en principe jusqu'au préavis (projet de décision) de l'AI. Elle verse la totalité des prestations, sans réduction, même lorsque la personne assurée ne présente qu'une capacité de travail partielle attestée médicalement.

La personne assurée doit toutefois être disposée à accepter un emploi correspondant à sa capacité de travail résiduelle (au moins 20 %) et rechercher effectivement un tel emploi. En cas de doute sur sa capacité de travail, l'autorité procèdera à un examen approfondi du dossier.

L'assuré qui est inscrit au chômage mais en attente d'une rente d'invalidité a droit à une indemnisation complète, soit 100 % de son gain assuré, jusqu'à la décision de l'AI.

💡 **L'avance AI concerne seulement le montant de l'indemnité journalière et non pas le nombre maximal d'indemnités journalières.**

Les personnes libérées de l'obligation de travailler qui reçoivent une indemnité forfaitaire peuvent également prétendre à une avance AI, à hauteur de 90 indemnités.

Si l'AI, dans son préavis, décide d'accorder une rente entière du fait d'une incapacité totale de travail, l'inaptitude au placement devient manifeste et entraîne la fin immédiate des avances.

Le gain assuré est en principe corrigé dès le préavis de l'AI sur la base de la capacité de travail résiduelle de l'assuré. Par conséquent, les indemnités de chômage sont susceptibles de baisser dès la réception du préavis de l'AI !

Les organes de l'assurance-chômage sont tenus de renseigner les assurés intéressés du fait qu'ils ont droit à une indemnisation complète en attendant le préavis de l'AI. Ils doivent tout particulièrement clarifier la situation lorsque l'assuré indique dans les formulaires qu'il ne cherche qu'un emploi à temps partiel.

Une fois le degré d'invalidité connu, la caisse :

adapte le gain assuré au taux de capacité résiduelle de travail admis par l'AI dès le mois qui suit la réception du préavis (ou de la décision lorsqu'une opposition a été déposée en lien avec la capacité de gain);

ramène le gain assuré à hauteur de la capacité de gain restante des **assurés dont le taux d'invalidité est trop faible pour qu'une rente AI leur soit accordée.** La caisse modifie le gain assuré dès le début du mois au cours duquel l'assuré a reçu le préavis ou la décision AI;

exige la compensation des prestations auprès de l'AI.

💡 Depuis le 1er juillet 2003, la caisse de chômage n'exige plus de l'assuré le remboursement des prestations versées en trop sauf si ce dernier refuse de faire valoir ses droits, notamment auprès de son institut de prévoyance.

Démarches à entreprendre pour toucher des indemnités de chômage lorsqu'une demande AI a été déposée (Procédure genevoise)

1. Faire des recherches d'emploi avant de déposer la demande de chômage (aptitude au placement subjective)
2. S'inscrire à l'Office cantonal de l'emploi en apportant:

- un certificat médical de reprise de travail (totale ou partielle, avec d'éventuelles limitations) ;
- une lettre de libre-engagement de l'employeur ;
- un accusé de réception de la demande AI ;
- un décompte de l'assurance perte de gain.

En absence d'une avance AI servie par l'assurance-chômage, si la personne se trouve sans ressources ou si le budget familial paraît être insuffisant, elle peut se présenter à l'Hospice Général, qui est représenté dans le **Centre d'action sociale et de santé (CASS)** de son quartier ou de sa commune, pour déposer une demande d'aide financière en tant qu'avance AI.

Dernière modification: 18.11.2023

5. Montant des indemnités de chômage

5.1 Le gain assuré

Le gain assuré est la somme (salaire ou montant forfaitaire) retenue par la caisse de chômage pour calculer le montant des allocations qu'elle versera au chômeur.

Il est **valable pour tout le délai-cadre**, avec **deux exceptions** cependant :

- si pendant le délai-cadre d'indemnisation l'assuré **a travaillé pendant 6 mois consécutifs** au moins avant de retomber au chômage **pour un salaire supérieur à son gain assuré** (l'indemnité de chômage est alors recalculée selon ce nouveau gain) ;
- si l'aptitude au placement de l'assuré a été modifiée.

Période de référence pour le calcul du gain assuré

Principe de base

La caisse retient le **salaire moyen des 6 derniers mois** de cotisation.

Lorsque le **salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation** se révèle être plus avantageux pour l'assuré, la caisse retient cette dernière moyenne.

Lorsque le salaire varie en raison de l'horaire de travail usuel dans la branche ou du genre de contrat de travail, le gain assuré se calcule sur les 12 derniers mois mais au plus sur la **moyenne annuelle de l'horaire de travail convenu contractuellement**.

(L'annexe 5.7 traite du calcul du gain assuré de la personne qui a perdu un de ses emplois à temps partiel.)

Dérogation au principe de base

- **Personnes subissant des fluctuations de salaire** dues au système d'horaire de travail usuel de la branche (par ex. dans la construction) :

Si au moment de s'inscrire au chômage, le calcul du gain assuré dépasse le revenu que le travailleur peut atteindre en moyenne annuelle, en fonction de son horaire de travail, il doit être ramené de manière correspondante au salaire moyen annuel (p.ex. en cas d'heures supplémentaires).

Exemple : Un travailleur du bâtiment se retrouve au chômage au début du mois de septembre. Le calendrier de la branche du bâtiment prévoit un horaire de travail plus élevé qu'en moyenne annuelle durant les mois d'été. Selon le principe de base, le gain assuré devrait se calculer sur ses derniers six mois de cotisation (calcul qui lui est plus profitable que s'il était effectué sur les 12 derniers mois). Etant donné que ce calcul dépasse le revenu possiblement atteignable selon la moyenne annuelle de l'horaire de travail, il doit être **ramené au salaire moyen annuel.**

- Si **l'assuré ne s'est pas immédiatement inscrit au chômage** alors qu'il avait subi une perte de gain prise en charge pas l'assurance, il sera également dérogé au principe de base.

C'est ainsi que lorsque l'assuré peut justifier de plusieurs rapports de travail au cours de son délai-cadre de cotisation, **le rapport de travail le plus avantageux** est déterminant pour fixer le début de la période de référence pour le

calcul du gain assuré.

La période de référence la plus avantageuse ne peut néanmoins être prise en compte, totalement ou partiellement, qu'à la condition que l'assuré ait cotisé au moins 12 mois dans son délai-cadre de cotisation et qu'à la suite de ce rapport de travail anvantageux, il ait subi une perte de gain de plus de 20% ou de 30% selon sa situation personnelle.

Gain assuré pour un premier droit au chômage

- **Personnes qui ont cotisé à l'assurance chômage**

Un gain inférieur à une moyenne de **Fr. 500/mois** n'est pas assuré.

Le gain assuré maximum est de Fr. 12'350 par mois ou Fr. 148'200 par an (pour actualisation voir chapitre 20), que l'emploi perdu ait été exercé à temps plein ou à temps partiel.

💡 Les gains résultant de plusieurs rapports de travail s'additionnent et peuvent être, certains mois, inférieurs aux limites susmentionnées.

Le salaire déterminant :

La caisse de chômage retient le **salaire convenu contractuellement** pour autant que l'assuré l'ait effectivement touché.

- Entrent dans le gain déterminant :
  - le salaire de base;
  - le 13e mois et la gratification si l'assuré les a effectivement touchés;
  - les commissions et les bonus versés;
  - les allocations convenues contractuellement (allocations de résidence et de renchérissement par ex.);
  - Les gratifications pour ancienneté et primes de fidélité à condition qu'elles aient été versées à des intervalles relativement courts, par exemple une fois par an. Elles sont prises en compte pour les mois durant lesquels la prestation de travail a été fournie ;
  - Les indemnités pour frais de déplacement du domicile vers le lieu de travail et de repas lorsqu'elles sont versées pour l'exercice habituel du travail (p. ex. travail de chantier) et soumises à cotisations sociales ;
  - les suppléments versés à l'assuré en raison de la nature de son poste de travail (travail de nuit, du dimanche, service de piquet etc.) lorsqu'ils sont prévus dans le contrat et versés au moins occasionnellement. Les suppléments exceptionnels, uniques ou occasionnés par un événement spécial pendant une durée limitée ne sont pas pris en compte.
- N'entrent pas dans le gain déterminant :
  - les heures supplémentaires qui dépassent le temps de travail normal dans l'entreprise;
  - les suppléments pour autres inconvénients liés au travail (primes de chantiers, de travail salissant etc. convenues contractuellement) à moins qu'elles soient systématiquement versées, même pendant les vacances et en l'absence de tâches qui les justifieraient;
  - les indemnités de frais à titre de dépenses engagées par l'employé;
  - les allocations familiales et de ménage;
  - si l'assuré est payé à l'heure, les allocations de vacances et pour jours fériés incluses dans le salaire horaire, sauf si l'assuré a effectivement pris des vacances dans la période de référence.

💡 **Le paiement d'une indemnité pour des vacances non prises ne doit pas être pris en considération lors du calcul du gain assuré**

- **Personnes qui n'ont pas cotisé à l'assurance chômage**

Pour les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation (voir la liste au chapitre 14) comme pour ceux qui arrivent au terme d'un apprentissage, la loi fixe à titre de gain assuré des montants forfaitaires.

Les montants forfaitaires :
Un montant forfaitaire est une somme fixée d'avance par la loi sur le chômage et qui ne peut être changée par des considérations individuelles.
Les montants forfaitaires se basent sur le niveau de la formation des bénéficiaires (pour actualisation voir chapitre 20) :

- **Fr. 153 par jour** pour les personnes titulaires d'un diplôme de formation du niveau tertiaire (haute école ou formation profes-sionnelle supérieure ou équivalente) ;

- **Fr. 127 par jour** pour les personnes titulaires d'un diplôme de formation du niveau secondaire II (soit celles qui ont terminé leur formation professionnelle initiale) ;

- **Fr. 102 par jour** pour toutes les autres personnes si elles ont plus de 20 ans et **Fr. 40 par jour** si elles ont moins de 20 ans. Pour les personnes qui atteignent l'âge de 20 ans pendant qu'elles touchent des indemnités journalières, ce montant passe à Fr. 102 dès la période de contrôle suivante.

- **Le montant forfaitaire est réduit de 50%** si l'assuré répond aux trois conditions suivantes (qui se cumulent) :
  - il est libéré de l'obligation d'avoir cotisé pour cause de formation ou perfectionnement professionnel ou a terminé un apprentissage (en cas de cumul de plusieurs motifs de libération, c'est celui de la formation qui est déterminant) ;
  - il a moins de 25 ans ;
  - et il n'a pas d'enfants à charge.

Ces montants forfaitaires entiers ou réduits ne sont pas applicables aux personnes dont le **salaire d'apprenti** est **supérieur au montant forfaitaire** correspondant.

Les personnes qui, à l'issue de leur apprentissage, ont exercé une activité salariée à plein temps pendant un mois au moins ne se verront pas non plus appliquer un montant forfaitaire. C'est leur dernier salaire qui sera déterminant.

Il faut encore savoir que le **gain assuré** des personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation doit être **recalculé** dès que celles-ci ont exercé une activité soumise à cotisation pendant au moins 6 mois avant de retomber au chômage, pour un **salaire supérieur à** leur montant forfaitaire.

Gain assuré pour un nouveau droit au chômage

Lorsqu'un deuxième délai-cadre est ouvert immédiatement après le premier, le gain assuré est calculé sur la base des revenus réalisés pendant les périodes de cotisation du premier délai-cadre d'indemnisation, soit :

- les gains intermédiaires pour autant qu'ils atteignent en moyenne 500 francs par mois ou 300 francs pour les travailleurs à domicile. Plusieurs rapports de travail s'additionnent.
- les revenus d'un emploi fixe, etc.

Depuis le 1er avril 2011, les indemnités compensatoires ne sont plus prises en compte dans le calcul du nouveau gain assuré à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre.

A l'exception des AIT (allocations d'initiation au travail) et des AFO (allocations de formation), les **mesures d'intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics (voir chapitre 7) ne constituent pas une période de cotisation pour l'ouverture d'un nouveau droit**, même si les cotisations à l'assurance-chômage (AC)

ont été prélevées sur le salaire.

Dernière modification: 09.01.2021

5.2 Le montant des indemnités de chômage

La loi sur le **partenariat enregistré** est entrée en vigueur le 1er janvier 2007. Deux personnes du même sexe peuvent faire enregistrer officiellement leur partenariat.

Pendant toute sa durée, **le partenariat enregistré est assimilé au mariage dans le droit des assurances sociales**. Le partenaire enregistré survivant est assimilé à un veuf. La dissolution judiciaire du partenariat enrtegistré est assimilée au divorce.

Montant de l'indemnité de chômage

L'indemnité représente en règle générale le **70% du gain assuré plafonné à Fr. 8'900 par mois** (pour actualisation voir chapitre 20).

Certains assurés ont droit à des indemnités représentant le 80% du gain assuré :

- les assurés célibataires, mariés, séparés ou divorcés ayant un ou des **enfants de moins de 25 ans à charge** en Suisse ou à l'étranger (les deux parents ont droit à un taux d'indemnisation de 80%);
- les assurés mariés qui ont une obligation d'entretien envers l'**enfant** (de moins de 25 ans) **non commun de leur conjoint**;
- les assurés au bénéfice d'une **rente d'invalidité** correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %, quelque soit l'assurance qui l'a accordée.
- les assurés dont l'indemnité journalière ne dépasse pas **Fr. 140** (ce seuil de référence est indexé: voir chapitre 20) ;

En effet, si le 80% du gain assuré porte l'indemnité au-delà de Fr. 140 mais que le 70% la porte en dessous de cette limite, l'indemnité retenue sera de Fr. 140.

En pratique, l'indemnité est de Fr. 140 par jour si le gain assuré est compris entre Fr. 3'797 et Fr. 4'340.

Les assurés au bénéfice d'un montant forfaitaire reçoivent également 80% de leur gain assuré du fait que leur indemnité journalière ne dépasse pas Fr. 140 par jour.

Paiement des indemnités de chômage

Les indemnités de chômage sont versées à la fin du mois, au plus tôt le 25ème jour du mois.

Paiement d'une avance

Le paiement d'une avance n'est possible que si l'assuré remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré. Pour ce qui relève des autres conditions du droit, il suffit que leur respect soit rendu crédible.

Les avances ne sont possibles qu'**en cas de retard dans le versement des indemnités** en raison d'un besoin de clarification de la situation. Elles ne sont pas possibles pour les périodes futures.

Les avances sont limitées à 70 % ou 80 % de l'arriéré attendu.

Dernière modification: 22.08.2015

5.3 Allocations

Un supplément pour **allocations familiales** est versé à l'assuré qui aurait droit aux allocations légales s'il n'était pas au chômage. Ce versement se fait **à titre subsidiaire**, c'est-à-dire pour autant qu'un autre organisme ne les verse pas au chômeur.

Les allocations familiales sont versées au prorata (en fonction) des jours timbrés. C'est pourquoi les décomptes mensuels n'indiquent pas toujours le même montant. Elles peuvent être revendiquées pendant le délai d'attente général (voir article 4.3).

Lorsque des allocations sont versées à l'étranger, l'assurance ne verse une différence compensatoire (supplément) que pour les enfants résidant dans un État de l'UE / AELE. Les allocations sont **adaptées au pouvoir d'achat** (excepté pour les assurés de nationalité suisse dont les enfants résident en Bosnie-Herzegovine et pour les ressortissants de Slovénie).

💡 **Il vaut la peine de se renseigner auprès de sa caisse de chômage.**

L'assurance chômage ne compense pas **l'allocation pour naissance**.

A Genève, cette dernière doit être demandée à :

Office cantonal des assurances sociales

12, rue des Gares

Case postale 2696

1211 Genève 2

Tél. : 022 327 27 27

Fax : 022 327 28 00

Pour connaître le montant des **allocations familiales genevoises : voir annexe 5.9/**

Dernière modification: 12.07.2021

5.4 Déductions légales

Chiffres valables au 01.01.2021

(pour actualisation voir chapitre 20)

L'indemnité de chômage est considérée comme étant un salaire. **La caisse déduit donc de l'indemnité :**

- AVS/Al/APG : 5,3 %
- LAA (accident) : 2,51 %
- LPP (deuxième pilier): env. 0,55 % du salaire journalier coordonné (risques de décès et d'invalidité)

  La cotisation LPP n'est pas perçue lorsque l'indemnité journalière est inférieure à Fr. **82.60** (au 01.01.2021)

A Genève :

- PCM (perte de gain): 3,75 % (au 01.10.2023) (voir chapitre 3 et chapitre 10).
- L'assurance Maternité (LAMat): 0,043% (n'est pas prélevée sur les indemnités de chômage !)
- Impôts à la source : 7 %

Dernière modification: 25.10.2023

5.5 Calcul du gain assuré d'après le salaire des 6 derniers mois

- Le salaire maximal assuré est de Fr. 10'500/mois (pour actualisation voir chapitre 20).
- La caisse de chômage ne tient jamais compe des heures supplémentaires.
- La caisse ne tient pas compte des vacances lorsqu'elles sont comprises dans le salaire.

Exemple pour un salaire irrégulier

- Base de la rémunération :
  Fr. 31.00/h., vacances comprises dans le salaire de base (10%).
  Le salaire mensuel maximum pris en compte se calcule sur la base de Fr. 31.00/h. pour un **maximum de 40 heures par semaine**

$$\frac{31 \text{ (fr)} \times 40 \text{ (heures)} \times 52 \text{ (semaines)}}{12 \text{ mois}} = \text{Fr. 5'373.35 par mois}$$

Gains des 6 derniers mois	réels (CHF)	pris en compte par la caisse
	3'379.00	3'379.00
	3'689.00	3'689.00
	4'092.00	4'092.00
	9'548.00	5'373.35
	9'089.00	5'373.35
	4'061.00	4'061.00
Total des 6 derniers mois		**25'967.70**
Moyenne (CHF) 25'967.70 / 6		4'327.95
soit : 4'327.95 - 10% (vacances)		**3'895.15**

La caisse retiendra un gain assuré de Fr. 3'895.-

Dernière modification: 21.01.2011

5.6 Gain assuré des personnes libérées de l'obligation d'avoir cotisé mais qui justifient d'une période de cotisation suffisante

Certaines personnes justifient à la fois d'une période de cotisation suffisante et d'un motif de libération de l'obligation d'avoir cotisé (voir chapitre 14). Ce peut être le cas par exemple des étudiants qui ont effectué un travail d'appoint pendant leur formation, des personnes qui ont travaillé tout en étant partiellement en arrêt maladie ou encore des personnes qui ont travaillé tout en bénéficiant d'une rente AI, lorsque cette dernière est supprimée ou réduite.

Ces personnes, qui **ont cotisé à temps partiel au moins 12 mois** au cours des deux années précédant leur inscription au chômage et qui sont **contraintes d'élargir leur activité lucrative**, sont indemnisées :

- sur la base de leur revenu et
- sur la base du montant forfaitaire (voir article 5.1) **proportionnellement au taux d'inactivité** induit par leur empêchement de travailler.

L'empêchement de travailler n'est pris en compte que lorsque la somme du taux d'inactivité et du taux d'occupation atteint au total 100 % de l'horaire de travail normal.

Lorsque l'assuré a touché 90 indemnités journalières, son gain assuré est réduit à la hauteur du salaire soumis à cotisation ; la part du montant forfaitaire n'est plus prise en compte.

Exemple de calcul du gain assuré en fin de formation

Un étudiant a travaillé 10 heures par semaine (25%) dans une entreprise dont l'horaire normal de travail est de 40 heures.

- Son gain assuré sera calculé pour 1/4 sur la base de son salaire et pour 3/4 sur la base d'un montant forfaitaire à condition que sa formation ne nécessitait pas une disponibilité horaire de plus de 30 heures par semaine.

NB : Si ce mode de calcul désavantage l'assuré en fixant son gain assuré à un niveau inférieur au montant forfaitaire, il vaut la peine d'examiner l'opportunité de formuler un recours.

Délai d'attente spécial

Le délai d'attente spécial de **5 jours** qui doit être observé par les personnes qui s'inscrivent au chômage au terme d'un motif de libération de l'obligation d'avoir cotisé est également réduit en fonction du taux de l'activité salariée qu'elles ont exercée (de 25% dans notre exemple).

En cas de maintien de l'emploi à temps partiel

Si l'assuré poursuit son travail à temps partiel, il peut le faire valoir en **gain intermédiaire.**

Dernière modification: 03.07.2018

5.7 Gain assuré en cas d'emplois multiples à temps partiel

Le temps partiel qui se poursuit est toujours considéré comme étant un gain intermédiaire. Il est donc déduit du gain assuré.

Le gain assuré de la personne qui a perdu un de ses emplois à temps partiel est calculé sur la somme des salaires qu'elle réalisait avant de tomber au chômage, pour autant que ces salaires aient été versés pendant 12 mois au moins.

***Exemple*:**

M. Dupont travaille chez X : 15 heures par semaine pour un salaire de Fr. 1'500 depuis trois ans, et chez Y : 20 heures par semaine pour un salaire de Fr. 1'600 depuis 4 mois.

M. Dupont perd son travail chez X et s'inscrit au chômage.

Son gain assuré ne prendra pas en compte le salaire qu'il réalise chez Y, du fait qu'il y travaille depuis moins de 12 mois.

Son gain assuré s'élèvera donc à Fr. 1'500, auquel il convient de déduire, à titre de gain intermédiaire, les Fr. 1'600 de chez Y.

Le solde étant négatif, M. Dupont ne recevra pas d'indemnités de chômage.

NB : Si M. Dupont travaillait depuis 12 mois chez Y, son gain assuré serait de Fr. 3'100 (Fr. 1'500 + Fr. 1'600). Les Fr. 1'600 qu'il continue de percevoir seraient déduits à titre de gain intermédiaire.

Dernière modification: 07.11.2003

5.8 Conversion du salaire mensuel déterminant en gain horaire

Données de notre exemple :

40 h./semaine, salaire mensuel contractuel de Fr. 5’000 + 13e salaire.

Heures annuelles	261 jours x 8h	= 2'088 h.
- 6 jours fériés	6 jours x 8h.	= 48 h.
- 4 sem. vacances	20 jours x 8h	= 160 h.
Heures annuelles à effectuer		= 1880 h.
Heures mensuelles moyennes à effectuer	(1’880 : 12 mois)	= 156.7 h.
Salaire mensuel contractuel		CHF 5'000.00
+ 13ème salaire	(8,33% de 5’000)	CHF 416.50
Gain mensuel déterminant		CHF 5416.50 *
Gain horaire à prendre en considération :	(5’416,50 : 156,7 h.)	**CHF 34.57**

* Ne peut pas dépasser le gain assuré maximum de Fr. 10’500 (pour actualisation voir section 20).

Dernière modification: 01.04.2011

5.9 Allocations Genevoises

Dans le Canton de Genève

(pour actualisation voir chapitre 20)

Les allocations familiales comprennent :

- l'allocation de naissance;
- l'allocation d'accueil;
- l'allocation pour enfant;
- l'allocation de formation professionnelle

💡 À partir du 01.08.2020, **les mères au chômage bénéficiaires d'une allocation de maternité** auront également droit aux allocations familiales si aucune autre personne ne peut y prétendre, pour la période pendant laquelle elle touche des allocations de maternité. Ce serait notamment le cas lorsque le père n'a pas reconnu l'enfant.

Une personne peut bénéficier d'allocations familiales pour :

- les enfants avec lesquels elle a un lien de filiation en vertu du code civil;
- les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré;
- les enfants recueillis;
- ses frères, sœurs et petits-enfants si elle en assume l'entretien de manière prépondérante.

Condition : qu'aucune personne exerçant une activité lucrative ne puisse faire valoir un droit aux allocations pour le même enfant et pour la même période.

💡Le droit s'éteint lorsqu'aucune **demande** n'a été déposée au cours des **trois mois** qui suivent la période de contrôle (mois chômé) à laquelle il se rapporte.

La caisse de chômage verse les allocations familiales **au prorata (en fonction) des jours timbrés**. C'est pourquoi les décomptes mensuels n'indiquent pas toujours le même montant. Elles peuvent être revendiquées pendant le délai d'attente général (voir annexe 5.9).

💡L'allocation familiale doit être versée pendant les **jours d'attente ou de suspension**.

En cas de maladie, les PCM (voir article 3.4) ne couvrent les allocations familiales que pour les mois entiers. En d'autres termes, si les indemnités de chômage sont, pour un mois donné, versées en partie par la caisse de chômage et partie par les PCM, c'est la caisse qui doit verser la totalité des allocations familiales.

Lorsque l'assuré réalise un gain intermédiaire d'au moins CHF 592.- par mois (au 01.01.2020), à plein temps ou à temps partiel, c'est l'employeur qui doit lui verser la totalité des allocations familiales, même lorsqu'il touche des indemnités compensatoires de sa caisse de chômage. Les revenus de plusieurs rapports de travail s'additionnent.

Lorsqu'une personne travaille auprès de **plusieurs employeurs**, c'est l'employeur qui verse le salaire le plus élevé qui est tenu de verser les allocations familiales.

L'assuré qui, à Genève, est à l'Hospice Général doit s'adresser au Service cantonal d'allocations familiales et faire une demande d'allocations pour personnes non actives.

Les allocations familiales sont **indépendantes du salaire, du revenu ou du degré d'activité**. Elles doivent être

affectées exclusivement à l'entretien du ou des enfants. Elles sont en principe incessibles, insaisissables et soustraites à toute exécution forcée.

En cas de faillite de l'employeur :

Lorsque les rapports de travail sont résiliés dans le **respect du délai de congé à l'ouverture de la faillite** ou à l'octroi du sursis concordataire, le droit au salaire est en principe réputé exister. L'assuré doit donc faire valoir son droit aux allocations familiales pour la durée du délai de congé auprès de la caisse de compensation de l'employeur.

L'allocation de naissance ou d'accueil

L'allocation de naissance ou d'accueil se monte **Fr. 2'000 -**. Dès le troisième enfant, cette allocation unique passe à Fr 3'000.

💡L'assurance chômage ne compense pas l'allocation pour naissance. Cette dernière doit être demandée, si le conjoint ne peut y prétendre, à la Caisse cantonale genevoise de compensation.

L'allocation pour enfants (dès le 01.08.2020)

- **Le montant de l'allocation genevoise pour enfants au 1er août 2020** (pour actualisation voir chapitre 20) :

  L'allocation se monte, **sans condition de** ressources et quelque soit le taux d'activité professionnelle des parents, à :

  - Fr. 300.- pour les **enfants de 0 à 16 ans** (Fr. 400.- dès le 3ème enfant)
  - Fr. 400.- pour les **enfants de 16 à 20 ans** (Fr. 500.- dès le 3ème enfant)
  - Fr. 400.- pour les **jeunes de 16 à 20 ans** ne pouvant exercer une activité lucrative pour des raisons de **santé** ou **d'invalidité** (Fr. 500.- dès le 3ème enfant)

- Pour les enfants domiciliés à l'étranger:

les allocations familiales versées aux personnes actives sont **exportées sans restriction dans l'UE/AELE.**

Elles sont adaptées au pouvoir d'achat pour **les états qui ont signé un accord** avec la Suisse en matière d'allocations familiales. L'Accord prévoit la réciproque. Pour les personnes sans activité lucrative, les allocations ne sont pas exportées dans le cadre de l'Accord.

Les **enfants domiciliés hors UE/AELE** n'ouvrent pas de droit à cette allocation.

?Pour les ressortissants de **Slovénie**, de **Bosnie-Herzégovine**, de **Serbie et** du **Monténégro**, les allocations sont versées pour les enfants domiciliés dans le monde entier et l'adaptation au pouvoir d'achat n'est pas applicable !

💡Depuis le 1er avril 2010, les enfants de ressortissants du **Kosovo** qui ne résident pas en Suisse n'ont plus droit aux allocations familiales ! Elles ne sont en effet pas prévues par la Convention de sécurité sociale de septembre 2019.

- **Les requérants d'asile** au bénéfice de subsides de l'assistance publique fédérale n'ont pas droit aux allocations familiales. Pour ceux qui ne perçoivent pas ou plus ces subsides, le droit aux allocations familiales pour leurs enfants vivant à l'étranger est régi par la loi fédérale sur l'asile du 5 octobre 1979 (art. 21b).

L'allocation de formation (dès le 01.08.2020)

Fr. 400.- pour les **jeunes en étude dès 15 ans et jusqu'à 25 ans** (Fr. 500.- dès le 3ème enfant)

Cette allocation est versée aux parents **dès le début de la formation post-obligatoire**, pour autant que leur enfant ait atteint l'âge de 15 ans

Dernière modification: 25.10.2023

6. Travail convenable et gain intermédiaire

6.1 Le travail convenable

Un assuré peut être pénalisé (suspension de ses indemnités) lorsqu'il :

- refuse un travail qualifié de convenable ;
- refuse de participer à une mesure de marché du travail (MMT) ;
- ne donne pas suite aux injonctions de l'Office du travail ;
- ne prend pas l'emploi qui lui est assigné.

L'assuré a la possibilité de s'exprimer avant qu'une décision définitive ne soit prise (voir chapitre 18).

L'assuré doit accepter immédiatement tout travail réputé convenable en vue de diminuer ou mettre fin à son chômage, indépendamment du fait qu'il l'ait trouvé lui-même ou qu'il lui ait été assigné officiellement.

Pour bénéficier d'une mesure cantonale genevoise, le chômeur ne doit pas avoir subi, pendant le délai-cadre d'indemnisation fédérale, **plus de 30 jours** de suspension de ses droits, tous motifs confondus (voir annexe 18.8).

Un travail n'est pas convenable lorsqu'il :

- n'est pas conforme aux **usages professionnels et locaux** (non respect des conventions collectives de travail ou des contrats type de travail), sauf pour les assurés dont la capacité de travail est réduite ;
- ne tient pas raisonnablement compte des **aptitudes** ou de l'activité que l'assuré a précédemment exercée **sauf pour les assurés de moins de 30 ans** et pour **les assurés dont la capacité de travail est réduite** ;
- ne convient pas à **l'âge, la situation personnelle ou l'état de santé** de l'assuré ;
- compromet notablement le retour de l'assuré dans sa profession, **pour autant qu'il ait une telle perspective dans un délai raisonnable** ;
- doit être accompli dans une entreprise où l'on ne travaille pas normalement en raison d'un conflit collectif de travail ;
- nécessite **plus de 4 heures (aller et retour)** de déplacement et n'offre pas de possibilité de logement approprié au lieu de travail ;
- exige une **disponibilité sur appel** constante dépassant le cadre de l'occupation garantie ;
- devrait être accompli dans une entreprise qui a licencié en vue de réengager ou d'engager à des conditions nettement plus précaires ;

- procure une **rémunération inférieure à 70% du gain assuré** .

Exception : L'Office de placement peut exceptionnellement, **avec l'accord de la commission tripartite**, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré :

- lorsque le gain assuré provient d'une activité pour laquelle l'assuré n'a pas le niveau de formation requis ou l'expérience requise et que le salaire était trop élevé pour ce type d'activité;
- lorsque le gain assuré provient d'une activité dont la rémunération est sensiblement plus élevée que le salaire usuel (exemple : les « golden boys » trop bien rémunérés en raison de la haute conjoncture) ;
- lorsqu'il y a lieu d'admettre que l'assuré qui était hautement rémunéré ne pourra plus exercer une activité comparable avec un revenu équivalent à son gain assuré (exemple : le footballeur professionnel qui devient trop âgé pour cette activité et qui n'a pas de formation professionnelle très poussée).

Si l'emploi est déclaré exceptionnellement convenable, **l'assuré n'a plus droit au chômage et aux indemnités**

compensatoires.

Dernière modification: 12.06.2020

6.2 Activité bénévole et stages

Activité bénévole

L’assuré peut, avec **l’accord de l’autorité cantonale**,exercer une activité bénévole pendant qu’il perçoit des indemnités de chômage. Il doit impérativement **en faire la demande** et son activité doit rentrer dans le cadre d’un **projet pour chômeurs**.

L'autorisation est accordée pour une période de 3 semaines renouvelable.

A défaut d'autorisation, l'activité bénévole ne doit pas dépasser 20 % de la disponibilité sur le marché du travail par semaine.

Pour que la demande soit acceptée, l’activité proposée doit répondre à plusieurs critères :

- elle doit se dérouler **en Suisse**, dans le cadre d’une institution structurée d’entraide ou de bienfaisance, et ne doit pas concurrencer le secteur privé ;
- elle doit poursuivre **un but non lucratif** et servir des intérêts sociaux ou de protection de l’environnement ;
- l’assuré doit exercer cette activité **à titre gracieux** et de sa propre initiative. Il ne peut y être contraint ;
- l'assuré doit **être en mesure d'interrompre l'activité en tout temps** s'il trouve une place de travail.

Cas particulier : le travail d'intérêt général

Le juge peut ordonner un travail d'intérêt général de 720 heures au maximum à la place d'une peine privative de liberté de moins de six mois ou d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende. Quatre heures de travail d'intérêt général correspondent à un jour-amende ou à un jour de peine privative de liberté.

Le travail d'intérêt général est une activité non rémunérée que le condamné doit accomplir pendant son temps libre.

Le chômeur qui choisit de purger sa peine sous la forme d'un travail d'intérêt général doit également l'accomplir sur son temps libre (le soir, en fin de semaine ou pendant ses vacances-chômage).

Le chômeur qui accomplirait son travail pendant l'horaire de travail normal ne serait plus réputé apte au placement et verrait ses indemnités réduites d'autant.

Stages

Il convient de distinguer les stages formatifs des stages à but productifs

Les stages formatifs

Ces stages qui font partie intégrante d’une formation, comme par exemple le stage d'avocat, **sont toujours limités dans le temps**.

Durant le stage, l’assuré n’est pas apte au placement et ne reçoit donc pas d’indemnités, que le stage ait lieu au début, en cours ou en fin de formation. Ces stages sont assimilés à une période de formation et peuvent être pris en compte pour la libération des conditions relatives à la période de cotisation. (*voir chapitre 14*).

💡 L'obligation d'effectuer un stage doit être prouvée !

💡 les durées de formation continue ou de reconversion **financées par l’assurance chômage** ne sont pas

considérées comme justifiant la libération des conditions relatives à la période de cotisation.

Rappel : les mesures assignées par l'assurance chômage ne sont plus considérées comme périodes de cotisation pour l'ouverture d'un nouveau droit au chômage (*voir chapitre 8*)

Les stages productifs

Ces stages sont caractérisés par le fait que les stagiaires ne sont pas suivis mais engagés, en principe sur un long terme, en tant que simple main d'oeuvre. Ces stages n'ont le plus souvent pas de lien avec la profession apprise ou la formation suivie.

Un stage rémunéré pourra compter comme période de cotisation à condition que l'assuré justifie d'une période de cotisation minimale de 12 mois, stage compris. La période de cotisation prévaut dans ce cas sur la libération des conditions relatives à la période de cotisation. Le revenu de l'activité professionnelle sera déterminant pour le gain assuré.

Les stages mal rémunérés, qui sont en fait des emplois sous-payés, que les assurés prennent **durant le versement de leurs indemnités de chômage**, sont pris en charge comme des gains intermédiaires. La caisse déduit du montant des indemnités de chômage **le salaire que le travailleur aurait dû recevoir** (selon les CCT ou les us et coutumes) pour l'activité qu'il exerce en lieu et place du salaire qu'il a effectivement touché !

Dernière modification: 01.01.2018

6.3 Gain intermédiaire et indemnités compensatoires

Un gain intermédiaire est un gain que l'assuré retire d'une activité salariée ou indépendante pendant son droit aux indemnités de chômage.

💡 L'assuré a **l'obligation d'accepter** le gain intermédiaire qui lui est proposé par l'office de l'emploi **même si le salaire offert est inférieur à ses indemnités de chômage** du fait que la caisse de chômage lui versera des indemnités compensatoires.

La loi exige que l'assuré soit apte à être placé, même s'il est en gain intermédiaire. Il s'agit d'une **aptitude au placement relative** en ce sens que l'assuré doit pouvoir interrompre son gain intermédiaire, en respectant le délai de congé, pour entreprendre une activité salariée. Le délai raisonnable d'abandon d'un gain intermédiaire de type indépendant est, par souci d'égalité, estimé à 2 mois.

Les enseignants dont l'emploi ne peut être résilié qu'à termes fixes, par exemple pour la fin de l'année scolaire, ne sont réputés être aptes au placement que s'ils disposent au moins de 2 jours ouvrables ou quatre demi-jours ouvrables par semaine pour être placés. L'horaire de l'enseignant doit être attesté par la direction de l'école.

Prise en compte du Gain Intermédiaire (GI) en cas d'horaires fixes convenus par contrat

💡 **Le gain intermédiaire est calculé d'après l'horaire de travail convenu contractuellement même si le travailleur a perçu un salaire plus bas, sans faute de sa part.**

Il en va de même pour l'horaire de travail indiqué dans le **contrat de mission** lorsque le travailleur passe par une **agence de travail temporaire**.

Si la faute en revient à l'employeur, le travailleur doit faire valoir son droit par une mise en demeure et/ou au Tribunal des Prud'hommes.

Gain intermédiaire et maladie

Si l'assuré perçoit des **indemnités journalières de perte de gain pour maladie** inférieures à 80 % du salaire convenu dans son contrat, la caisse les comptabilisera en gain intermédiaire, à hauteur de 80 % du salaire

Gain intermédiaire et réduction de l'horaire de travail (RHT)

Une personne qui touche des RHT à hauteur de 80 % de son salaire doit faire valoir l'intégralité du salaire convenu contractuellement en gain intermédiaire

Gain intermédiaire et vacances

GI de durée indéterminée (CDI) avec **salaire horaire** convenu contractuellement :

La caisse de chômage déduit, à titre de GI, le salaire complet que l'assuré aurait touché s'il n'avait pas pris de vacances même s'il a acquis un nombre de jours de vacances-chômage (jours sans contrôle) qui couvre la durée de ses vacances.

GI de durée déterminée (CDD) avec **salaire horaire** convenu contractuellement :

L'indemnité de vacances est prise en compte à titre de gain intermédiaire pendant les vacances de l'assuré si elle a

été acquise avant ses vacances ou qu'elle le sera après ses vacances.

GI avec salaire mensuel :

Pendant les vacances de l'assuré, la caisse prend en compte, à titre de GI, le salaire mensuel convenu par contrat même si l'assuré a pris des jours de vacances supplémentaires à ses frais.

💡 **L'assuré engagé comme temporaire** pendant un délai-cadre d'indemnisation a droit à l'IC pendant la **fermeture annuelle de l'entreprise de mission.**

Indemnités compensatoires:

Si le gain intermédiaire mensuel, réduit de l'indemnité de vacances, est inférieur à l'indemnité de chômage (soit 21,7 fois l'indemnité journalière), l'assurance chômage le complète par une **indemnité compensatoire.** Celle-ci représente 70% ou 80% de la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire, selon la situation personnelle de l'assuré (voir pour plus de détails l'annexe 6.4).

Pour déterminer si la limite de référence de 70 ou 80 % du gain assuré est atteinte (seuil réputé convenable), on prend en compte le revenu de tous les rapports de travail, soit le **total des revenus réalisés par l'assuré pour le mois considéré.**

💡 **L'Office de placement peut exceptionnellement, avec l'accord de la commission tripartite, déclarer convenable un travail (GI) dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré : (voir chapitre 6.1). Dans ce cas, l'assuré n'a plus droit au chômage et aux indemnités compensatoires. L'assuré doit cependant être consulté avant que la décision ne devienne définitive.**

Les assurés qui ont plus de 45 ans et ceux qui ont une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans à charge ou qui doivent, en vertu de la loi sur le partenariat enregistré, assister leur partenaire dans son obligation d'entretien peuvent bénéficier d'indemnités compensatoires jusqu'au terme de leur délai-cadre d'indemnisation (y compris le délai-cadre prolongé), les autres assurés pendant 1 année.

💡 **Après épuisement des indemnités compensatoires**, la limite du travail convenable se situe à 70% du gain assuré, même pour les assurés dont le taux d'indemnisation était de 80%.

L'assuré dont l'employeur modifie le contrat :

- soit en réduisant le temps de travail tout en diminuant le salaire d'une manière disproportionnée (réduction du salaire de 20% supérieure à la réduction du temps de travail) ;
- soit en maintenant le temps de travail mais avec une diminution de salaire excédant 20 ou 30%;

ne peut prétendre à des indemnités compensatoires que lorsqu'il s'est écoulé une année au moins depuis la modification du contrat initial.

Une fois que ses gains intermédiaires ne sont plus compensés (après 12 mois ou 2 ans), l'assuré peut les poursuivre, même s'ils ne sont pas convenables financièrement. Il se verra verser la différence entre son revenu et l'indemnité de chômage à laquelle il a droit. Il a même intérêt à poursuivre ses gains intermédiaires, car ils lui permettront d'acquérir de nouvelles périodes de cotisation et d'ouvrir, le cas échéant, un nouveau droit au chômage (se référer à l'article 4.1).

L'assuré qui a terminé un gain intermédiaire continue de toucher les indemnités de chômage auxquelles il a encore droit. Le montant de ses indemnités reste inchangé par rapport à ce qu'il était avant son gain intermédiaire. En effet, le gain assuré reste valable pour tout le délai-cadre, sauf si l'assuré a travaillé pendant 6 mois au moins, avant de

retomber au chômage, pour un salaire supérieur à ses indemnités (voir l'article 5.1).

L'assuré doit informer sa caisse de chômage, lors du timbrage, de chaque gain intermédiaire qu'il réalise.

Il recevra une **attestation de gain intermédiaire** qu'il fera remplir chaque mois par son employeur et qu'il retournera à la caisse avec sa carte de contrôle.

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas de salaire fixe ou qu'aucun minimum n'est garanti, la caisse examine, lors du calcul de la perte de gain, si le gain réalisé (pour le travail effectué) est conforme aux usages professionnels et locaux.

La conformité du salaire aux usages professionnels et locaux n'est pas une condition à l'exercice du droit, mais constitue un élément pour le calcul de la compensation de la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire.

Si, compte tenu d'indications objectives, **le gain réalisé n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux**, la caisse de chômage détermine quel serait le salaire que le travailleur serait raisonnablement en droit d'attendre pour le travail qu'il a effectué. Pour cela, elle se base sur les CCT (conventions collectives de travail).

La caisse déduit du montant de ses indemnités de chômage le salaire que le travailleur aurait dû recevoir en lieu et place du salaire qu'il a effectivement touché.

L'activité dont **l'horaire de travail n'est pas contrôlable** sera réputée être une activité à plein temps.

Attention :

Avant d'accepter un gain intermédiaire, il est donc vivement conseillé de se renseigner auprès de sa caisse de chômage pour s'assurer que les conditions proposées correspondent bien aux conventions collectives de travail ou aux usages locaux et professionnels, car si tel n'est pas le cas, la caisse de chômage ne sera pas en mesure de verser une compensation.

Gain intermédiaire (GI) à l'étranger

Pour les assurés qui bénéficient de l'exportation de leurs prestations : se référer à l' **article 12-2.**

Les assurés, sans égard à leur nationalité, peuvent réaliser un gain intermédiaire dans un Etat de l'UE/AELE ou dans un état tiers. Ils sont tenus de l'annoncer à l'Office régional de placement (ORP).

Toutefois, l'assuré qui réside temporairement dans l'Etat où il effectue son gain intermédiaire doit **rester domicilié en Suisse**. Il doit être apte au placement en Suisse, **se présenter au minimum tous les deux mois à l'ORP** pour un entretien, observer les prescriptions de contrôle et **pouvoir être atteint dans le délai d'un jour**.

L'assuré doit pouvoir mettre fin à son contrat de travail dans un délai raisonnable pour prendre un travail en Suisse. Son employeur doit remplir chaque mois une feuille de gain intermédiaire. Le revenu provenant de son travail à l'étranger doit être conforme aux usages professionnels et locaux de l'état où il est réalisé faute de quoi, en cas d'écart manifestement trop élevé, un montant fictif pourra être appliqué par la caisse

Lorsque l'assuré occupe **deux emplois à temps partiel, l'un en Suisse et l'autre à l'étranger**, l'activité qu'il conserve dans un Etat de l'UE est traité et compensé comme étant un GI , ce qui n'est pas le cas si le GI se déroule en dehors de l'UE.

Il est recommandé de se renseigner avant d'accepter un tel emploi auprès de sa caisse de chômage ou dans une permanence juridique au risque de perdre son droit à une compensation financière.

L'assuré qui met un terme à son gain intermédiaire à l'étranger ne peut pas être pénalisé pour chômage fautif !

Gain intermédiaire provenant d'une activité lucrative indépendante ponctuelle

Un gain intermédiaire peut également être obtenu par une **activité lucrative indépendante sous forme de mandats ponctuels**.

Les conditions suivantes doivent être remplies. Elles sont cumulatives:

- l'activité indépendante doit être provisoire;
- elle doit exiger peu d'investissements;
- l'assuré doit pouvoir l'abandonner en tout temps - compte tenu d'un certain délai de réaction - pour prendre une activité salariée;
- l'assuré doit poursuivre intensément ses recherches en vue de trouver une activité salariée.

La différence entre une activité lucrative indépendante et une activité salariée n'est pas toujours nette. Le simple fait que les cotisations de chômage ne soient pas prélevées sur le gain ne veut pas dire que l'activité peut être considérée comme indépendante. Si le contrat prévoit un délai de résiliation et si l'activité ne nécessite aucun investissement de la part du chômeur, elle sera considérée comme activité salariée. En cas de doute, il est préférable de se renseigner à sa caisse de chômage ou auprès des syndicats.

Le revenu provenant d'une activité indépendante est pris en compte **durant le mois au cours duquel le travail a été effectué et non pas durant le mois où l'assuré a touché un revenu**. C'est le **principe dit de la survenance** qui veut que la caisse de chômage tienne compte du gain potentiel. Elle évalue le gain acquis sur le mois en cours, déduit ensuite cette estimation du montant de l'indemnité et verse à l'assuré le solde.

Les frais attestés de matériel et de marchandises peuvent être déduits du revenu brut. Les factures doivent être jointes à l'attestation de gain intermédiaire. Les autres dépenses professionnelles peuvent faire l'objet d'une déduction forfaitaire s'élevant à 20% du revenu brut restant.

Les assurés qui désirent mettre fin à leur chômage par la **prise d'une activité indépendante** peuvent bénéficier d'indemnités de chômage durant la mise sur pied de cette activité (voir article 13.3).

Le gain intermédiaire retiré d'une activité indépendante n'entrera pas en considération pour le calcul du gain assuré si l'assuré devait se retrouver au chômage, son affaire n'étant pas viable. En effet, ce gain ne constitue pas une période de cotisation.

Activité indépendante à caractère durable

Une activité indépendante à caractère durable ne peut pas être reconnue comme gain intermédiaire pendant le chômage.

Si l'assuré a bénéficié d'indemnités (voir l'article 13.3) pour le lancement de son activité indépendante, il ne peut la faire valoir en gain intermédiaire. Il ne peut en aucun cas compenser une **sous-occupation** dans son activité indépendante par des prestations de l'assurance-chômage !

L'activité indépendante n'exclut cependant pas tout droit à l'assurance-chômage mais réduit la perte de gain assurée en proportion du temps nécessaire à l'assuré pour s'occuper de son affaire.

Pour de plus amples informations se référer au chapitre 13.

A l'ouverture d'un nouveau délai-cadre:

Si l’assuré ouvre un nouveau délai-cadre, le **calcul du nouveau gain assuré** prendra en considération:

- les gains intermédiaires qu'il a réalisés au cours des 2 années qui précèdent l’ouverture de son nouveau délai-cadre;

💡 Depuis le 1er avril 2011, **les indemnités compensatoires ne sont plus prises en compte dans le calcul du nouveau gain assuré à l’ouverture d’un nouveau délai-cadre.**

Vacances

L’assuré qui prend les **vacances** qui lui sont dues (en vertu de la loi sur le travail) pendant qu’il réalise un gain intermédiaire, a droit à l’indemnité compensatoire pendant cette période. Cependant, ces jours de vacances sont déduits des jours de vacances que lui accorde l’assurance chômage (jours sans contrôle). Seuls les jours de vacances acquis sont déduits (se référer au chapitre 9).

Gain accessoire

Il faut dissocier le gain intermédiaire du gain accessoire. Le gain accessoire est un revenu que l’assuré obtenait déjà avant le chômage en plus de son activité principale à 100 %.

Le gain accessoire n’est pas assuré. Il n’est donc pas pris en compte pour le calcul des indemnités, mais lorsque l’assuré augmente l’activité de son gain accessoire, le revenu supplémentaire qu’il en retire doit être considéré comme un gain intermédiaire.

Si le revenu supplémentaire découle seulement d’une augmentation du salaire sans modification du taux d’activité, il n’est pas considéré comme gain intermédiaire.

Un gain accessoire conserve ce statut dans les délais-cadres suivants. Il ne compte donc pas comme période de cotisation et ne sera pas pris en compte dans le calcul du gain assuré.

Dernière modification: 27.12.2024

6.4 Compensation versée par la Caisse de chômage lors d'un gain intermédiaire

Données pour notre exemple de calcul :

- Jours ouvrables dans le mois: 22 (juin)
- Gain assuré: Fr. 5’000
- Gain intermédiaire: Fr. 1’000

Calcul de l’indemnité de chômage

Indemnité journalière (célibataire) 70%	Fr. 161.30
Indemnité journalière (avec charges) 80%	Fr. 184.30

Indemnité complète pour le mois de juin :
22 jours à Fr. 161.30 = brut Fr. 3’548.60 ou
22 jours à Fr. 184.30 = brut Fr. 4’054.60

Calcul du montant de la compensation

Fr. 5’000 : 21,7(mois moyen) x 22(juin)	Fr. 5’069.10
- Gain intermédiaire	Fr. 1’000.00
	Fr. 4’069.10
Montant brut= **70%** de Fr. 4’069.10	**Fr. 2’848.40**
ou **80%** de Fr. 4’069.10	**Fr. 3’255.30**

Calcul du nombre de jours indemnisés

	Fr. 2’848.40 : Fr. 161.30 (70%) =	17,7 indemnités
ou	Fr. 3’255.30 : Fr. 184.30 (80%) =	17,7 indemnités

Source : Directives Seco

Dernière modification: 19.01.2016

7. Prestations cantonales (GE)

7.1 Dispositions générales

Buts poursuivis par la loi cantonale

- favoriser le placement rapide et durable des chômeurs dans le marché de l'emploi;
- renforcer les compétences des chômeurs par l'octroi de mesures d'emploi, de formation et de soutien à la réinsertion;
- instituer pour les chômeurs des prestations cantonales complémentaires à celles prévues par l'assurance-chômage fédérale;
- instituer pour des chômeurs sans perspective de réinsertion rapide des possibilités de maintien en activité professionnelle afin de prévenir leur marginalisation.

Prise en charge et placement des chômeurs

Suivi du chômeur :

Le suivi du chômeur comporte les étapes suivantes :

- ***au cours du premier mois suivant l'inscription au chômage*** : un **diagnostic d'insertion**;
  Le diagnostic d'insertion est destiné à définir la situation professionnelle et personnelle, ainsi que les potentialités d'insertion professionnelle du chômeur, en vue de déterminer avec lui les mesures susceptibles d'améliorer son retour à l'emploi.

- ***au plus tard au cours du troisième mois suivant l'inscription au chômage*** : une décision relative à l'octroi de **mesures d'insertion**;

Par mesures d'insertion, la loi entend toutes les mesures en matière de chômage destinées à favoriser le retour à l'emploi du chômeur qu'elles soient fédérales *(voir article 8.3)* ou cantonales.

- ***au plus tard le sixième mois suivant l'inscription au chômage*** : une évaluation approfondie de ses compétences et des causes de ses difficultés de réinsertion;

Placement du chômeur :

- ***au plus tard le neuvième mois suivant l'inscription au chômage*** : l'assuré se verra assigner un stage de requalification ou une autre mesure d'activation vers l'emploi :

💡 Durant son placement, l'assuré ne touche pas de salaire mais ses **indemnités de chômage**. Sa rémunération ne peut cependant descendre en dessous d'un **seuil minimal, dit d'équité sociale, de Fr. 2'213.-.**

Le stage de requalification est établi en fonction des besoins du marché du travail et sur la base de l'évaluation approfondie du profil du chômeur (*voir article 8.3*).

Le stage de requalification à plein temps s'étend sur une durée hebdomadaire de **cinq jours pleins**, dont la moitié au moins est consacrée à une activité professionnelle proprement dite; pour les chômeurs au bénéfice d'un programme à temps partiel, la proportion reste la même.

L'activité professionnelle se déroule au sein de l'administration cantonale, d'établissements et de fondations de droit public, d'administrations communales et d'administrations et régies fédérales.

L'activité professionnelle peut également, en cas de chômage prononcé et persistant, se dérouler auprès d'institutions reconnues à but non lucratif ainsi qu'au sein de l'économie privée.

Les mesures suivantes peuvent être assignées cumulativement ou successivement au chômeur :

- les mesures de formation proposées par l'assurance-chômage fédérale;

Le canton de Genève peut octroyer aux chômeurs au bénéfice des indemnités fédérales la possibilité de suivre une **formation professionnelle qualifiante et certifiante** lorsqu'il s'avère que celle-ci leur facilitera un retour sur le marché de l'emploi.
Pour autant qu'elles émargent à l'aide sociale pendant la durée de la formation prévue par le plan de réinsertion, mais au maximum durant 4 ans, les personnes concernées touchent une **allocation de formation** (voir chapitre 8.5).

- les mesures qui relève de la loi sur la formation continue des adultes, du 18 mai 2000;
- les conseils en matière d'orientation professionnelle (loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles, du 15 juin 2007;
- la reconnaissance et la validation des acquis (loi sur la formation continue des adultes, du 13 décembre 2000).

Pour l'assuré qui n'a pas retrouvé d'emploi au terme de ses indemnités de chômage, le stage de requalification initié durant le délai-cadre d'indemnisation fédérale peut être prolongé par un stage de requalification cantonal (voir article 7-4).

Le programme peut être ajusté si nécessaire sur la base d'une évaluation complémentaire de ses compétences et de ses difficultés d'insertion ou de réinsertion

💡**L'octroi ou le refus d'un emploi de solidarité, d'un stage de requalification ou d'une allocation de retour en emploi fait l'objet d'une décision écrite dûment motivée et notifiée au chômeur.**

Prise en charge des chômeurs en fin de tout droit

Les personnes qui ont terminé leur mesure cantonale mais qui ne peuvent prétendre à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre d'indemnisation peuvent solliciter l'aide de l'Hospice Général si elles se trouvent dans une situation financière précaire (*voir articles 15-1 et 15.3*). Elles doivent s'adresser au **Centre d'action sociale et de santé** de leur quartier.

Autres mesures

Traitement des offres d'emploi et soutien à l'engagement

Les offres d'emploi annoncées par les employeurs font l'objet d'une prise de contact personnalisée dans un délai de 48 heures.

Les mesures destinées à favoriser le retour à l'emploi du chômeur font l'objet d'une promotion et d'une valorisation auprès des entreprises.

Encouragement à la collaboration inter-institutionnelle

Les organes chargés du suivi des chômeurs travaillent en étroite collaboration avec :

- les services chargés de l’orientation et de la formation professionnelle et continue, notamment en vue d’encourager la validation et la certification des compétences, de même que le retour en formation des chômeurs non qualifiés de moins de 25 ans;
- les partenaires sociaux, notamment pour la mise en place de formations professionnelles en adéquation avec les besoins du marché de l’emploi;
- les organes d’exécution des autres assurances sociales;
- les institutions publiques et privées spécialisées dans le bilan, l’évaluation des compétences et l’élaboration de projet professionnel;
- les institutions d’aide sociale (l'Hospice Général à Genève), notamment pour assurer une continuité dans le suivi des chômeurs au bénéfice de leurs prestations;
- les institutions publiques et privées œuvrant pour l’intégration des chômeurs.

Projets-pilotes

Des projets-pilotes de durée limitée, propres à favoriser la réinsertion rapide et durable des chômeurs, peuvent être proposés. Ils font l'objet d'une évaluation. Le Conseil d'Etat décide de leur poursuite.

Dernière modification: 30.12.2022

7.2 Allocation de retour en emploi

L'allocation de retour en emploi (ARE) vise à favoriser l'engagement de chômeurs par le biais d'une aide au financement du salaire.

L'octroi de la mesure est subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un **contrat de travail à durée indéterminée**.

L'autorité compétente peut également proposer une telle mesure de sa propre initiative.

La loi ne consacre pas un droit d'obtenir une allocation de retour en emploi.

L'assuré en fin de droits doit préalablement avoir été déclaré éligible pour l'obtention d'une mesure cantonale et l'employeur doit également recevoir l'aval de l'autorité avant de proposer un emploi de solidarité.

Lieu d'exécution de la mesure

La mesure se déroule exclusivement au sein d'une entreprise privée.
Elle ne peut pas être accordée dans l'économie domestique, ni auprès d'une entreprise de location de services.
L'activité s'exerce principalement en Suisse.

Bénéficiaires

- **Les chômeurs en fin de droits fédéraux** s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse ;
- **Les bénéficiaires de prestations d'aide sociale** qui sollicitent une allocation de retour en emploi sur proposition de l'Hospice général ne doivent pas s'inscrire au chômage pour bénéficier immédiatement de ces prestations ;
- **Les personnes à la recherche d'un emploi après avoir exercé une activité indépendante** peuvent également bénéficier de cette mesure pour autant :
    - qu'elles aient été affiliées en cette qualité (statut AVS indépendant) auprès d'une caisse de compensation ;
    - qu'elles aient totalement renoncé à leur activité indépendante (la mise en gérance de l'entreprise n'équivaut pas à une renonciation d'activité !) ;
    - qu'elles aient produit une attestation de radiation du registre du commerce ;
    - qu'elles soient aptes au placement.

L'activité indépendante doit avoir été exercée en dernier lieu **dans le canton de Genève** et s'y être déroulée en grande partie **pendant 6 mois au minimum**.

Conditions

Conditions relatives à l'employeur :

- prouver qu'il s'acquitte régulièrement des cotisations aux assurances sociales et de l'impôt à la source ;
- attester d'au moins 2 ans d'activité ;
- prouver que le poste de travail existait déjà ou, en cas de nouveau poste, qu'il dispose des moyens financiers suffisants pour assurer une participation d'au moins 50% du salaire durant toute la durée de la mesure ;
- ne pas avoir licencié un travailleur dans le but d'engager un chômeur pouvant prétendre à l'allocation de retour en emploi ;
- offrir des conditions de travail conformes aux usages du secteur d'activité ou de la profession ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une sanction pour avoir engagé du personnel au noir durant les deux dernières années ;
- avoir respecté les obligations en matière d'annonce et d'autorisation conformément à la législation sur les assurances sociales ou les étrangers ;
- s'engager à encadrer le travailleur bénéficiant de la mesure.

Conditions relatives au chômeur :

- être apte au placement ;
- avoir épuisé son droit aux indemnités fédérales ;
- ne pas avoir subi plus de 30 jours de pénalité pendant le délai-cadre d'indemnisation fédérale ;
- être domicilié dans le canton de Genève au moment de l'ouverture du droit.

***En outre, les étrangers non-membres de l'UE ou de l'AELE doivent*:**

- avoir été domiciliés dans le canton de Genève 2 ans au moins au cours des 3 années qui précèdent l'ouverture du droit ;
- être titulaires d'un permis B, C ou F.

💡 **Le transfert du domicile hors du canton entraîne la fin de la mesure.**

Montant de l'allocation

Le montant de la participation au salaire correspond à 50% du salaire mensuel brut jusqu'à concurrence du salaire médian genevois, soit CHF 7'154.- . La participation mensuelle de l'Etat ne peut donc dépasser CHF 3'577.-.

Durée du versement de l'allocation

La durée de l'allocation est déterminée en fonction du poste occupé, de l'âge, du profil de l'employé et de ses éventuels besoins en matière de formation. La participation de l'Etat est versée de manière linéaire pendant **12 mois consécutifs au maximum pour les moins de 50 ans** et **24 mois consécutifs au maximum pour les 50 ans et plus**.

Interruption de la mesure

La décision relative à l'allocation de retour en emploi est révoquée si, après la période d'essai, l'employeur notifie la résiliation du contrat de travail avant la fin de la mesure ou dans les 3 mois qui suivent. Dans ce cas, l'employeur est tenu de restituer à l'Etat la participation au salaire reçue. Sont réservés les cas de résiliation pour des motifs sérieux et justifiés.

Le chômeur qui perd son emploi sans en être responsable peut, s'il retrouve un travail salarié, présenter une nouvelle demande écrite dans un délai de 3 mois après la perte de l'emploi.

Dernière modification: 14.06.2018

7.3 Stage de requalification cantonal

Pour l'assuré qui n'a pas retrouvé d'emploi, **le stage de requalification initié durant le délai-cadre d'indemnisation fédérale peut être prolongé** pour autant que ses possibilités de retour à l'emploi en soient augmentées. Le stage sera si nécessaire ajusté sur la base d'une évaluation complémentaire de ses compétences et de ses difficultés d'insertion ou de réinsertion

💡 **Le stage de requalification ne sera pas accordé s'il n'a pas débuté au moment où l'assuré percevait des indemnités fédérales !**

💡 **La loi ne consacre pas un droit pour le chômeur d'obtenir une telle prolongation ni une mesure déterminée (choisie).** L'octroi de la mesure relève d'une compétence discrétionnaire de l'administration qui cependant doit s'abstenir de tout abus.

Conditions d'octroi

- être domicilié dans le canton de Genève au moment de l'ouverture du droit;
- être apte au placement;
- avoir épuisé son droit aux indemnités fédérales;
- ne pas avoir subi plus de 30 jours de pénalité pendant le délai-cadre d'indemnisation fédérale.

***En outre, pour les étrangers non-membres de l'UE ou de l'AELE*:**

- avoir été domicilié dans le canton de Genève 2 ans au moins au cours des 3 années qui précèdent l'ouverture du droit;
- être titulaire d'un permis B, C ou F;

💡 Le transfert du domicile hors du canton entraîne la fin de la mesure.

Procédure

Le chômeur doit s'adresser à son conseiller en personnel.

Durée de la mesure

Le stage de requalification est limité à une durée de :

- six mois pour les chômeurs de moins de 50 ans
- douze mois pour les chômeurs de 50 ans et plus

A titre exceptionnel, la durée de la mesure peut être prolongée de six mois au maximum, si les possibilités de retour à l'emploi en sont augmentées de façon significative. Le chômeur ne dispose d'aucun droit à obtenir une telle prolongation.

💡 La durée du stage de requalification accomplie durant le délai-cadre d'indemnisation fédérale est imputée sur les durées maximales de la mesure cantonale.

Compensation financière

Pour un stage à plein-temps, le bénéficiaire perçoit une compensation financière **calculée sur la base :**

- **du 80 % du dernier revenu** déclaré à sa caisse de compensation;
- **du 70 % du dernier revenu** déclaré lorsque le bénéficiaire n'a pas d'obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans, si son revenu est supérieur à CHF 3'800.- ou s'il ne touche pas de rente invalidité d'au moins 40 %.

La compensation mensuelle ne peut cependant être supérieure à 5 000 F par mois. En cas d'activité à temps partiel, la compensation financière est réduite en conséquence.

Cette compensation financière est assimilée à un salaire et donne lieu au prélèvement des cotisations sociales usuelles.

Couverture en cas de maladie, d'accident et d'accouchement

En cas de maladie ou d'accident, le chômeur a droit à l'indemnité journalière pendant 15 jours ouvrables sur la durée du stage.

Pendant la grossesse, les incapacités de travail sont assimilées à la maladie et traitées comme telle jusqu'à l'accouchement.

Refus

💡 Le chômeur qui, sans motifs sérieux ou justifiés, refuse un stage de requalification cantonalne peut exiger qu'une autre proposition de stage lui soit faite.

Dernière modification: 31.01.2020

7.4 Programme d'emplois de solidarité sur le marché complémentaire de l'emploi

La mise à disposition d'emplois sur le marché complémentaire vise à assurer un "dernier filet" d'insertion socio-professionnelle en faveur des populations les plus en difficulté face au marché principal de l'emploi.

Ces emplois sont destinés aux personnes qui ont épuisé leurs droits à l'assurance-chômage sans que les mesures initiées par le canton se soient avérées fructueuses. Ils sont également **accessibles aux bénéficiaires de l'aide sociale**.

Les personnes à la recherche d'un emploi après avoir exercé une activité indépendante peuvent également bénéficier de cette mesure pour autant :

- qu'elles aient été affiliées en cette qualité (statut AVS indépendant) auprès d'une caisse de compensation ;
- qu'elles aient totalement renoncé à leur activité indépendante (la mise en gérance de l'entreprise n'équivaut pas à une renonciation d'activité !) ;
- qu'elles aient produit une attestation de radiation du registre du commerce ;
- qu'elles soient apte au placement.

L'activité indépendante doit avoir été exercée en dernier lieu **dans le canton de Genève** et s'y être déroulée en grande partie **pendant 6 mois au minimum**.

💡 **La loi ne consacre pas un droit pour le chômeur d'obtenir un emploi de solidarité (EdS).**

L'assuré en fin de droits doit préalablement avoir été déclaré éligible pour l'obtention d'une mesure cantonale et l'employeur doit également recevoir l'aval de l'autorité avant de proposer un emploi de solidarité.

Le chômeur ne peut pas revendiquer un emploi de solidarité spécifique. S'il refuse, sans motifs justifiés, l'emploi qui lui est proposé, il ne pourra pas exiger qu'une autre proposition d'emploi lui soit faite.

Le Parlement détermine chaque année l'enveloppe à disposition du Conseil d'Etat pour la création de tels emplois.

Conditions

- être domicilié dans le canton de Genève au moment de l'ouverture de l'octroi de la mesure.

***En outre, les étrangers non-membres de l'UE ou de l'AELE doivent* :**

- avoir été domiciliés dans le canton de Genève 2 ans au moins au cours des 3 années qui précèdent l'ouverture du droit ;
- être titulaires d'un permis B, C ou F ;
- être apte au placement ;
- avoir épuisé leur droit aux indemnités fédérales ;
- ne pas avoir subi plus de 30 jours de pénalité pendant le délai-cadre d'indemnisation fédérale.

💡 Le transfert du domicile hors du canton entraîne la fin de la mesure.

Organisation

Evolution des emplois de solidarité

Afin que les emplois de solidarité (EdS) comptent toujours comme période de cotisation permettant l'ouverture d'un droit aux indemnités de chômage, le Conseil d'Etat laisse aux employeurs le soin de décider de leur rémunération.

Le département organise la mise à disposition de ces emplois en mandatant à cet effet des institutions privées ou associatives, à but non lucratif, poursuivant des buts d'intérêt collectif et déployant des activités sur le marché complémentaire de l'emploi.

Les projets retenus doivent répondre à une utilité sociale et viser à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

L'autorité établit à cet effet une **convention** qui règle notamment la contribution de l'état au paiement du salaire. **Cette contribution peut être limitée dans le temps.**

💡 **Les salaires** doivent être conformes aux pratiques du marché complémentaire de l'emploi. **Dès le 1er janvier 2020, ils ne pourront plus être inférieurs aux salaires minimaux prévus par les conventions collectives de travail (CCT), les contrats-types de travail ou, à défaut, les usages locaux.**

En cas de besoin, des prestations complémentaires sont octroyées au travailleur par les prestations complémentaires familiales (PCFam) ou par l'Hospice Général (HG).

Ces emplois ne doivent pas concurrencer les entreprises commerciales établies sur le canton.

Dernière modification: 25.10.2019

7.5 Sanctions

Suspension de prestations

L'autorité compétente suspend le droit aux prestations du bénéficiaire en stage de requalification, notamment lorsqu'il :

- refuse, sans motif valable, une offre d'emploi convenable ou une assignation d'emploi;
- refuse de suivre une mesure de formation ou d'emploi, compromet, par son comportement, son déroulement ou l'interrompt sans motif valable;
- n'effectue pas des recherches d'emploi suffisantes en nombre ou en qualité;
- ne donne pas suite aux injonctions de l'autorité compétente;
- donne des indications fausses ou incomplètes, ou refuse de fournir spontanément ou sur demande des renseignements;
- ne déclare pas les gains provenant d'une activité salariée ou indépendante exercée pendant la mesure.

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder par motif de suspension 60 jours.

Les jours de suspension sont déduits de la compensation financière versée durant la mesure.

Restitution de prestations

L'Autorité compétente peut, en cas de violations de leurs devoirs, **révoquer sa décision d'octroi** et **exiger** du bénéficiaire de la mesure, de l'entité utilisatrice ou de l'employeur **la restitution des prestations touchées indûment.**

L'autorité compétente peut renoncer à exiger la restitution sur demande de l'intéressé, lorsque celui-ci est de bonne foi et que la restitution le mettrait dans une situation financière difficile.

Le droit de demander la restitution s'éteint 1 an après le moment ou l'autorité compétente a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation.

Dernière modification: 16.08.2012

8. Mesures de marché du travail

8.1 Assurés étrangers

(Se référer également aux *dispositions générales* traitées précédemment).

Les MMT sont accessibles aux assurés étrangers qui ne possèdent pas encore de permis de travail. **Toutefois, aucune mesure ne sera accordée aux assurés, si les risques que le permis soit refusé sont élevés.**

La formation de base, le rattrapage du niveau de formation du pays d'accueil et l'amélioration de la situation professionnelle ne sont pas du ressort de l'assurance-chômage (AC).

NB: Ceci vaut en particulier aussi pour les assurés étrangers dont la demande d'asile a été acceptée et qui obtiennent normalement de ce fait un permis B d'une durée illimitée.

Seules comptent les expériences professionnelles acquises en Suisse !

Obligation de participer à une MMT

L'assuré doit être disposé à participer à une Mesure de Marché du Travail (MMT).

Attention :

Les assurés étrangers ne peuvent participer à des cours de langue que dans certaines limites. l'assurance-chômage (AC) ne peut subventionner l'acquisition de la langue du pays d'accueil qu'à un niveau très élémentaire et pour un temps limité.

Permis N - requérants d'asile

Pendant la durée de l'interdiction d'exercer une activité lucrative (trois premiers mois), les requérants d'asile ne peuvent participer à une MMT financée par l'AC: n'ayant pas le droit de travailler, ils ne sont en effet pas aptes au placement.

- **Requérants qui ne sont plus soumis à l'interdiction de travailler :**
  - Les requérants d'asile qui ont déjà exercé une activité salariée en Suisse :
    Ils sont considérés comme aptes au placement s'ils peuvent s'attendre à obtenir le droit formel de travailler, au cas où ils trouveraient un emploi.
    - Quel type de perfectionnement peut leur être accordé ?
      - Les mesures de perfectionnement destinées aux requérants d'asile ne peuvent être approuvées que dans les branches où ils sont autorisés à travailler. Certains cantons limitent leur autorisation de travail à certaines branches (hôtellerie, construction, agriculture et sylviculture)!
    - Allocations d'encouragement à une activité indépendante:
      - Les requérant d'asile ne peuvent bénéficier d'indemnités journalières au titre de l'encouragement d'une activité indépendante, puisque, l'exercice d'une activité indépendante leur est interdit.
    - Allocations de formation
      - Tant qu'il n'est pas établi que l'assuré obtiendra l'asile et pourra donc séjourner durablement en Suisse, des allocations de formation ne peuvent être accordées à un assuré requérant d'asile.
    - Allocations d'initiation au travail

- L'octroi d'allocations d'initiation au travail est à examiner de cas en cas. Si, par exemple, un assuré est en mesure, pour des raisons de santé, de n'exercer aucune des activités auxquelles sont confinés normalement les requérants d'asile, mais qu'il a de bonnes chances d'obtenir une autorisation de travail dans une autre branche, la demande d'allocations d'initiation au travail pourrait être acceptée.

- **Les autres requérants d'asile qui ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation mais qui peuvent compter obtenir une autorisation de travail s'il trouvent un emploi :**
  - Ils peuvent tout au plus bénéficier du remboursement des frais de cours (demandeurs d'emploi).

Permis F - réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire

Ils jouissent d'une situation juridique privilégiée par rapport aux étrangers ordinaires.

Ils ont le droit d'exercer une activité professionnelle sans tenir compte de la situation sur le marché du travail.

Ils peuvent également changer librement de poste ou de travail.

Ils ont les mêmes droits que les assurés suisses mis à part qu'ils ne peuvent obtenir une formation ou un perfectionnement professionnel au motif qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine une formation les rendant aptes à exercer une activité plus qualifiée. Seules comptent les expériences professionnelles acquises en Suisse.

Permis F - étrangers admis à titre provisoire

Les règles concernant les requérants d'asile sont également valables pour les étrangers admis à titre provisoire. Ils ne sont normalement pas autorisés à changer de profession et de canton. Ils ne peuvent donc se voir octroyer que des mesures qui accroissent ou préservent leurs qualifications dans la branche d'activité où ils ont travaillé avant d'être au chômage.

Les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire et admis ensuite à titre provisoire peuvent, à titre exceptionnel être autorisés à participer à un semestre de motivation en vue de la recherche d'une voie de formation.

Permis C - autorisation d'établissement : pas de restrictions

Si l'exercice d'une activité lucrative est subordonné à la possession d'un diplôme suisse ou reconnu par la Suisse, comme c'est le cas pour les médecins et les avocats, les assurés titulaires d'un diplôme étranger non reconnu en vertu des accords bilatérauux, ne peuvent acquérir l'équivalence suisse aux frais de l'assurance-chômage (AC).

Permis B

- Permis B - UE / AELE : pas de restrictions
  - (Les autorisations de séjour des membres de l'UE ou de l'AELE sont détaillées à l'annexe 12.5)

- Permis B – autorisation de séjour
  - Les étrangers titulaires d'un permis B qui proviennent d'un Etat tiers (c'est-à-dire d'un Etat non-membre de l'UE ou de l'AELE), peuvent en principe travailler dans toutes les branches comme salariés. Une activité lucrative indépendante peut être autorisée sur demande auprès des autorités cantonales. Toutes les MMT leur sont ouvertes, à l'exception du soutien à une activité indépendante (SAI), sauf si une autorisation exceptionnelle leur a été accordée.

Permis L - autorisation de courte durée

- Permis L - UE / AELE

    - Leurs détenteurs jouissent de la mobilité professionnelle et géographique et peuvent en principe changer de profession, d'emploi ou de canton en tout temps. L'autorisation de courte durée délivrée aux ressortissants de l'espace UE/AELE est renouvelable même si ceux-ci sont au chômage. Toutefois, les assurés ne peuvent rester en Suisse que dans la mesure où ils disposent de moyens financiers suffisants pour ne pas tomber à la charge de l'assistance sociale. L'autorité compétente examinera si les ressources financières de l'assuré sont suffisantes en tenant compte notamment de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit.

L'octroi de MMT est en principe envisageable pour ces chômeurs. Cependant, la prise d'une activité indépendante est soumise à annonce et nécessite l'octroi d'une nouvelle autorisation de séjour (livret B CE/AELE).

(Les autorisations de séjour des membres de l'UE ou de l'AELE sont détaillées à l'annexe 12.5)

- Permis L – ressortissants d'un Etat tiers
    - L'autorisation de travail et de séjour des résidents de courte durée qui ne sont pas des ressortissants de l'espace UE/AELE est limitée à la durée de l'activité pour laquelle ils ont été autorisés à entrer en Suisse, mais à une année au plus. Une prolongation de cette autorisation peut toutefois être envisagée jusqu'à une durée totale de 2 ans au maximum.

S'ils perdent leur activité, ils doivent normalement quitter la Suisse et n'ont dès lors pas droit aux prestations de l'AC.

Ils n'ont aucun droit à des mesures de marché du travail (MMT).

Permis S (Statut de protection)

Les Ukrainiens réfugiés peuvent entrer librement et de manière autonome en Suisse et y obtenir une protection. Les regroupements familiaux peuvent aussi se faire spontanément pour le conjoint ou le partenaire enregistré et les enfants mineurs

Les personnes réfugiées d'Ukraine qui ont obtenu le statut S en vertu de la décision du Conseil fédéral du 11 mars 2022 et qui disposent d'un passeport valable reconnu peuvent se rendre à l'étranger et revenir en Suisse sans autorisation de voyage. Les dispositions en matière d'entrée des pays de destination s'appliquent.

💡 L'**accès complet au marché du travail et à l'école leur est garanti**

Le délai de trois mois avant de pouvoir travailler inscrit dans la loi sur l'asile est supprimé. Les réfugiés au bénéfice d'une autorisation S peuvent exercer une **activité lucrative indépendante**.

Permis G : frontaliers

- Leurs détenteurs touchent le chômage dans leur pays de domicile (voir article 11.5).
- Ils peuvent participer à une mesure destinée aux personnes menacées de chômage (fermeture d'entreprise, licenciements collectifs) à condition qu'il s'agisse d'une mesure collective et non pas individuelle.

Dernière modification: 10.04.2022

8.2 Dispositions générales

Types de mesures

Mesures de formation

- les cours collectifs et individuels (reconversion, perfectionnement, intégration)
- les stages de formation
- les entreprises de pratique commerciale

Mesures d'emploi

- les programmes d'emploi temporaire (art. 64a et b LACI)
- les semestres de motivation
- les stages professionnels

Mesures spécifiques

- les allocations d'initiation au travail (AIT)
- les allocations de formation (AFO)
- les contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de
- placement et de séjour hebdomadaires
- le soutien à une activité indépendante
- les stages d'essai
- les tests d'aptitude professionnelle

Conditions d'octroi d'une mesure de marché du travail (MMT)

Conditions formelles

Les prestations de l'assurance sont strictement limitées aux cas dans lesquels la fréquentation d'une MMT s'impose pour des motifs inhérents au marché du travail. **La formation de base et l'encouragement général du perfectionnement professionnel ne sont pas du ressort de l'AC,** qui a uniquement pour tâche de combattre un chômage effectif ou de prévenir un chômage imminent, dans des cas déterminés, par des mesures concrètes de réinsertion. Les allocations de formation font exception à ce principe.

Sur demande du canton, l'organe de compensation peut autoriser les personnes menacées de chômage dans le cadre de **licenciements collectifs** à participer à des mesures relatives au marché du travail. **Seules les mesures de formation** (cours individuels ou collectifs de reconversion, de perfectionnement ou d'intégration, la participation à des entreprises d'entraînement et les stages de formation) peuvent être octroyées à l'**assuré qui est sur le point d'être au chômage**, soit qu'il a déjà reçu son congé ou que son contrat de durée déterminée expire, soit qu'il s'attend à perdre son emploi (entreprise en difficulté, annonce de licenciements collectifs).

💡 L'assurance-chômage ne finance dans la règle une mesure que jusqu'à l'expiration du droit aux indemnités mais au plus jusqu'à la fin du délai-cadre d'indemnisation.

💡 Seul les assurés âgés de plus de 50 ans peuvent participer à des mesures de formation ou d'emploi jusqu'au terme de leur délai-cadre d'indemnisation, **même s'ils ne bénéficient plus d'indemnités de chômage**. Ils reçoivent le remboursement de leurs frais mais plus d'indemnités journalières.

L'assuré ne peut prétendre à des prestations pour la fréquentation d'une mesure si un travail convenable peut lui être

assigné. Pendant qu'il participe à une MMT, l'assuré doit **continuer à chercher du travail**. Il peut en être exempté sauf pendant le dernier mois de la mesure. **Les interruptions** (par ex. gain intermédiaire) ne sont admises que si elles améliorent l'aptitude au placement de l'assuré, afin de ne pas nuire au succès de la mesure axée en premier lieu sur la qualification. L'assuré doit pouvoir **quitter en tout temps la mesure pour prendre un emploi convenable** qui améliore son aptitude au placement. L'exportation des prestations durant 3 mois dans un autre Etat membre de l'espace UE/AELE pour y rechercher un emploi ne peut être garantie pendant une MMT.

- **Indication du marché du travail**
  - **Adéquation de la mesure**

Le temps et les moyens financiers engagés doivent être en rapport adéquat avec les objectifs visés par la mesure. En général, une mesure de formation ou d'emploi **ne devrait pas dépasser une durée de 12 mois**. La demande de MMT est dès lors à rejeter si la mesure est "surdimensionnée", c'est-à-dire si le but recherché - l'amélioration de l'aptitude au placement - peut également être atteint par une mesure moins chère et/ou plus courte. Il est notamment tenu compte de :

- la motivation de l'assuré (dessein personnel ou mesure permettant de sortir du chômage …)
- son âge (les jeunes ne devraient en principe pas recevoir une formation de base)

Les formations de base ou celles qui sont destinées à les compléter, comme les **stages obligatoires dans le cadre des études** de médecine ou le **stage d'avocat,** ne sont pas prises en charge par l'assurance-chômage. **Les mesures dispensées à l'étranger** ne sont autorisées qu'exceptionnellement s'il n'existe en Suisse aucune possibilité d'atteindre le but recherché.

- **Amélioration de l'aptitude au placement**

Si le placement de l'assuré est rendu difficile en raison d'une **atteinte à sa santé** et non pas en raison du resserrement du marché de l'emploi, l'assurance-chômage ne sera pas en mesure de lui verser des prestations financières dans le cadre d'une mesure de formation ou d'emploi.

L'assurance-chômage peut néanmoins financer des mesures jusqu'à ce que l'assurance-invalidité (AI) se détermine. Si l'AI refuse le droit de l'assuré aux prestations, celui-ci continue de pouvoir bénéficier de l'offre ordinaire des prestations de l'AC.

Prestations destinées aux demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas les conditions pour ouvrir un délai-cadre d'indemnisation

Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas le droit de toucher des indemnités de chômage du fait qu'ils ne répondent pas aux exigences de la loi peuvent se voir rembourser, **pendant 260 jours (1 an) au maximum** au cours des 2 années qui suivent leur inscription à l'Office du travail, les frais d'écolage, le matériel de cours, les frais de voyages, etc.. s'ils fréquentent un cours avec l'accord de l'autorité cantonale dans le but de prendre un emploi salarié. Cet accord ne leur sera donné que si aucun emploi ne peut leur être assigné avant le début du cours.

Ils doivent faire contrôler leur chômage et effectuer des recherches d'emploi.

Les personnes qui restent inscrites comme demandeurs d'emploi après avoir épuisé leur droit aux indemnités de chômage ne peuvent prétendre à cette prestation pendant les deux ans qui suivent la fin de leur délai-cadre d'indemnisation.

Mesure de marché du travail en cas de maternité

les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Elles ne peuvent par

conséquent pas participer à une mesures de marché pendant ces huit semaines.

A partir de la 9e et jusqu'à la 14e semaine, elles peuvent néanmoins suivre un cours si les conditions suivantes sont remplies cumulativement:

- Le cours doit améliorer leur aptitude au placement et être indiqué sur le marché du travail
- Il doit être en adéquation avec la disponibilité réduite de l'assurée (par ex. temps partiel);
- L'assurée doit avoir présenté elle-même une demande de participation au cours (la participation au cours ne peut lui être imposée);
- Aucune sanction ne sera prononcée si l'assurée ne se présente pas au cours.

Frais de déplacement, de repas et de logement

Les frais de déplacement auxquels l'assuré a droit sont **définis dans la décision d'octroi** de la mesure.

En fonction de la durée de la mesure, les tarifs les plus avantageux des transports publics en deuxième classe sont déterminants. Exceptionnellement, l'autorité compétente peut prévoir le remboursement des frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule privé lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport public ou qu'on ne peut raisonnablement exiger de l'assuré qu'il utilise les transports publics **Les frais de repas et de logement à l'étranger** peuvent être remboursés. Les frais de déplacement par contre ne sont remboursés que jusqu'à la frontière suisse. Si le participant fait valoir des frais de logement pour une mesure, la caisse lui remboursera, en règle générale, uniquement un déplacement aller et retour par semaine. Si l'assuré est empêché, du fait d'une mesure, de regagner quotidiennement son domicile ou s'il est obligé de prendre ses repas à l'extérieur, l'assurance lui verse une contribution pour ses dépenses. **Les tarifs** sont relevés à l'article 8.5 et mis à jour au ***chapitre 20***. Les indemnités journalières versées pendant la fréquentation d'une mesure sont soumises aux cotisations (AVS/AI/APG). Le remboursement des frais liés à la mesure ne le sont pas.

Accord d'objectifs – attestation

Les assurés sont tenus de suivre les instructions de l'organisateur de la mesure sous peine de sanctions.

L'organisateur négocie avec chaque assuré un **accord d'objectifs**. Il doit remettre spontanément à l'assuré une **attestation** (analogue à un certificat de travail).

Vacances

Les participants à une mesure de marché du travail (MMT) peuvent faire valoir les ***jours sans contrôle*** (jours de vacances chômage) qu'il ont accumulés depuis le début de leur délai cadre d'indemnisation, d'entente avec l'organisateur. **Ils ne peuvent cependant pas prendre plus de 10 jours ouvrables de vacances pendant les 6 mois du programme**.

L'assuré n'a pas besoin d'attendre trois mois avant de prendre les premiers cinq jours de vacances s'il avait déjà acquis un tel droit avant le début de la mesure. Aucun jour de vacances ne peut cependant être pris **si la mesure dure moins de 3 mois.** A titre exceptionnel et en accord avec l'organisateur, un ou plusieurs jours de vacances pris individuellement peuvent être accordés à l'assuré. Lorsque l'assuré retrouve un emploi ou arrive en fin de délai-cadre, il peut prendre le solde des jours de vacances qu'il a accumulés pendant son chômage mais au maximum jusqu'au jour où il quitte la mesure.

Une avance de jours sans contrôle n'est pas possible. Pour prendre des jours sans contrôle, il faut auparavant les avoir à son actif.

Absences et interruption d'une mesure

La caisse de chômage ne paie que les jours de présence attestés ou les jours d'absence pour des motifs valables (se présenter à un employeur potentiel, visite médicale, événement familial particulier…). Il n'est pas nécessaire de produire un certificat médical **si l'incapacité de travail ne dure pas plus de trois jours**. Par contre, dès le quatrième jour, l'assuré devra produire dans tous les cas un certificat médical. Si des doutes fondés quant à l'incapacité de travail de l'assuré existent, un certificat médical peut exceptionnellement être exigé dès le premier jour. **L'assuré qui abandonne une mesure de marché du travail** sans motif valable ou qui ne s'y présente pas est suspendu de son droit à l'indemnité (pénalité) sauf si c'est l'assuré lui-même qui a demandé de participer à la mesure en question.

L'autorité peut néanmoins assigner une MMT à un assuré qui en a fait la demande !

Jours de suspension et délais d'attente

L'assuré qui n'a pas encore subi tout ou partie des **jours de suspension** et des **délais d'attente généraux** avant le début de la mesure de marché du travail doit le faire pendant la mesure. Il ne peut percevoir d'indemnités journalières pour ces jours. Le conseiller en placement est libre de décider, dans pareil cas, d'une éventuelle interruption de la mesure. Par contre, si c'est l'assuré qui interrompt la mesure, il s'expose à une nouvelle sanction.

Cette mesure ne vaut pas pour les assurés au bénéfice d'une indemnité minimale dite "d'équité sociale" !

Les assurés qui participent à une MMT ne sont pas tenus d'observer un délai d'attente spécial de 120 jours (*voir chapitre 14*). Cette exception ne s'applique pas aux **jeunes sortant de la scolarité obligatoire ni aux bacheliers et aux étudiants sans diplôme professionnel ou universitaire** qui ne peuvent donc participer à une MMT qu'au terme des délais d'attente spéciaux.

Voies d'opposition

Les décisions concernant les MMT doivent être notifiées par écrit et indiquer les voies de droit.

Lorsque l'assuré est assigné à une MMT, il ne peut faire opposition (voir article 18.3) que contre la partie de la décision concernant les éventuels frais de repas et de transport.

Assurances

Les assurés sont en principe couverts comme lorsqu'ils touchaient des indemnités journalières de chômage avant la mesure de formation ou d'emploi fédéral (voir *chapitre 3*).

En cas d'accident : Les accidents qui surviennent pendant une mesure de formation ou d'emploi sont considérés comme des **accidents professionnels**. Ils sont pris en charge par la SUVA. Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré et sont déduites de l'indemnité de chômage (voir *article 3.1*). Les indemnités journalières sont égales à celles qui seraient versées par l'assurance-chômage si l'assuré ne participait pas à une mesure d'occupation ou d'emploi fédéral.

En cas de poursuite d'une mesure (MMT) après l'arrivée en fin de droits, l'assuré n'est plus couvert que durant 31 jours contre le risque accident. Il lui est conseillé de souscrire une "assurance par convention" auprès de la SUVA pour une durée de 6 mois au maximum. La prime mensuelle à sa charge s'élève à CHF 45.--.

***Procédure à suivre* :**

L'accident doit être **annoncé sans délai à la caisse de chômage**. La caisse établit la **déclaration d'accident** et la transmet à la SUVA. Elle informe l'Office de placement et l'organisateur de la mesure. En cas d'incapacité de travail, elle suspend les indemnités journalières à partir du 3è jour après l'accident. La SUVA prend la relève.

Afin de recevoir ses indemnités journalières, l'assuré remet à l'agence SUVA la **"feuille-accident"** ou une copie de celle-ci dans les 20 premiers jours du mois courant.

Nouveau droit au chômage

A l’exception des AIT (allocations d’initiation au travail) et des AFO (allocations de formation), les mesures d’intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics, fédéraux, cantonaux et communaux, (voir chapitre 7.1) **ne constituent plus une période de cotisation pour l’ouverture d’un nouveau droit**, même si les cotisations à l’assurance-chômage (AC) ont été prélevées sur le salaire.

La poursuite d’une mesure (MMT) après l’arrivée en fin de droits ne peut être que **volontaire**.

Dernière modification: 30.12.2022

8.3 Mesures de formation

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Cours collectifs et individuels
2. Entreprises de pratique commerciale
3. Stages de formation

1. Cours collectifs et individuels

Les chômeurs peuvent se voir accorder :

- des **cours individuels** offerts sur le marché libre de la formation ;
- des **cours collectifs** organisés spécialement à leur intention.

Conditions requises

- Il faut être au chômage ou menacé de chômage imminent
- Il faut être apte au placement durant le cours

💡 L'assuré **qui suit un cours à ses frais sans l'assentiment de l'autorité** n'a droit à l'indemnité de chômage que s'il est prêt et en mesure d'interrompre le cours pour prendre un emploi. Il doit chercher activement du travail.

- Il faut faire la demande dans les délais

La demande doit être présentée **au plus tard dix jours avant le début du cours**. Les frais de cours ne sont pris en charge qu'à partir du jour de la demande.

Types de cours proposés aux chômeurs

Une liberté d'action suffisamment large est laissée à l'autorité pour tenir compte, de cas en cas, des besoins du marché du travail et des aptitudes des participants. Des cours de formation générale et des cours destinés à développer la personnalité peuvent être octroyés.

Les cours peuvent être complétés par des stages de formation ou des stages professionnels. Ils peuvent également être combinés avec d'autres mesures de marché du travail (MMT).

Attention :

L'assurance chômage ne peut offrir des cours à quelqu'un qui est **difficile à placer pour des raisons de santé**. Ces cas relèvent de l'AI. Ils ne sont proposés que lorsque l'AI a déclaré le chômeur apte au travail, suite par exemple à des mesures de reconversion. L'assurance-chômage peut néanmoins financer des mesures jusqu'à ce qu l'assurance-invalidité (AI) se détermine.

Remboursement des frais de cours

Les personnes qui étaient au chômage au moment où un cours leur a été accordé et qui ont retrouvé un emploi peuvent, s'ils le souhaitent, fréquenter ledit cours au frais de l'assurance-chômage aux **conditions cumulatives** suivantes:

- l'assuré n'avait pas connaissance de la reprise d'emploi entre le dépôt de sa demande et la décision d'octroi du cours;

- aucun autre participant ne peut être trouvé pour le remplacer;
- l'autorité s'était engagée vis à vis de l'organisateur à financer le cours;
- le contrat relatif au cours ne comportait aucune clause de résiliation.

L'assuré qui fréquente un cours avec l'assentiment de l'autorité ou sur injonction de celle-ci a droit au **remboursement des frais occasionés**. Il n'est possible de faire participer financièrement l'assuré que lorsqu'il existe une offre plus avantageuse mais que celui-ci persiste à vouloir fréquenter le cours le plus cher. La différence de coût peut alors être mis à la charge de l'assuré.

2. Entreprises de pratique commerciale

Cette mesure est financée par l'assurance chômage en tant que cours de perfectionnement professionnel. Elle consiste à créer, dans le secteur commercial ou dans d'autres secteurs professionnels (artisanat, technique, formation etc.), une entreprise dans le but de **fournir une première expérience professionnelle** ou d'approfondir les connaissances que les assurés ont déjà acquises selon la devise « learning by doing ».

Dans le secteur commercial, l'entreprise achète et vend des produits fictifs en étant en relation avec d'autres entreprises d'entraînement. Toutes les tâches et tous les travaux sont exécutés dans des conditions réelles de travail sur la base d'une gamme de produits et de services fictifs.

Dans les secteurs artisanaux et techniques, les commandes de tiers qui apportent du travail réel à l'entreprise d'entraînement peuvent être exécutées si elles sont bénéfiques pour la motivation des participants. Elles ne doivent pas concurrencer l'économie privée et doivent recevoir l'aval de la commission tripartite.

La journée de travail s'organise idéalement selon la répartition :

- Pratique : 60%
- Formation : 20%
- Recherche d'emploi : 20%

3. Stages de formation

Distinction entre le stage de formation et le stage professionnel

- Le stage professionnel doit avant tout permettre à des assurés qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle ou de reprendre contact avec leur profession ou avec le monde du travail.
- **Le stage de formation vise** essentiellement à compléter **les connaissances professionnelles** de l'assuré en cas de lacunes.

Le stage de formation se déroule sous la forme d'un cours de perfectionnement et de reconversion. Il se fait au sein d'une entreprise privée ou d'une administration et obéit aux mêmes règles que les cours.

Le **but du stage** est d'approfondir les connaissances des participants afin de leur permettre de s'insérer sur le marché du travail.

La sélection des participants est opérée par l'autorité qui doit veiller à ce que cette mesure soit la plus adéquate possible afin de permettre au bénéficiaire de se réinsérer rapidement et durablement sur le marché de l'emploi.

Un **accord de stage** est conclu entre l'employeur-formateur, le stagiaire et l'autorité. Il mentionne qu'un programme de formation a été établi et qu'une **attestation** sera délivrée à la fin du stage.

L'entreprise choisie doit en principe être habilitée à former des apprentis ou disposer de l'infrastructure et du

personnel nécessaires au bon déroulement de la mesure.

L'activité exercée durant le stage ne doit pas être essentiellement productive.

A la fin du stage, l'entreprise établit un **rapport** que le stagiaire signe également. Elle délivre un **certificat** indiquant les domaines dans lesquels le stagiaire a travaillé ainsi que les connaissances et aptitudes spécifiques qu'il a acquises.

La durée des **stages effectués après la fin de la formation professionnelle** ne compte pas comme période de formation du fait qu'ils n'en font pas partie intégrante. Il s’agit, par exemple des stages d’avocats, d’assistants sociaux ou des stages effectués dans un hôpital pour le personnel soignant (voir article 6.2).

Dernière modification: 31.01.2020

8.4 Mesures d'emploi

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Stages de requalification
2. Stages professionnels
3. Semestre de motivation

1. stage de requalification

Le stage de requalification financé par l'assurance chômage ne doit pas servir d'autre objectif que l'insertion ou la réinsertion de l'assuré. Il porte sur des activités proches de la réalité professionnelle et intègre un volet formation conçu en fonction des besoins du marché du travail et de l'assuré.

Ne sont considérés comme **volet de formation** que les éléments qui apportent à l'assuré une qualification dont l'existence peut être démontrée du point de vue du marché du travail et qui sont organisés, en principe, sous forme de cours.

Les stages de requalification ne doivent pas faire directement concurrence à l'économie privée.

Organisateurs des stages de requalification

Peuvent organiser des stages de requalification :

- les administration publiques communales, cantonales et fédérales;
- les institutions privées à but non lucratif (p. ex. associations, fondations);
- des privés (avec l'accord de la commission tripartite).

Ces activités ne doivent pas être indispensables et le poste ne doit pas figurer dans l'effectif régulier de l'organisateur.

Des missions dans l'administration publique comportant une part d'activités ordinaires peuvent être autorisées mais elles doivent rester l'exception. La part des activités ordinaires ne dépassera en aucun cas 50% du temps de présence. Le temps restant doit être consacré à des tâches extraordinaires (y compris les éventuelles parties de formation) ainsi qu'à la recherche d'un emploi.

Indemnisation

L'assuré en stage de requalification ne reçoit pas de salaire mais ses indemnités journalières usuelles quelque soit son taux d'occupation. Néanmoins, lorsque le stage comprend une part de formation inférieure à 40%, l'indemnité journalière versée pendant le stage de requalification est calculée sur la base d'un revenu mensuel minimum, dit d'équité sociale, de Fr. 2'213.-. L'indemnité est réduite proportionnellement au taux d'activité et au nombre de jours effectués dans le mois.

Les stages de requalification dont la part de formation est supérieure à 40% sont considérés comme étant des cours.

2. Stages professionnels (SP)

Le stage professionnel est effectué sous la forme d'un emploi temporaire en entreprise privée ou dans une administration publique.

Il vise à donner à l'assuré une **expérience** dans sa profession ou dans une activité proche de celle-ci ainsi qu'un

approfondissement des connaissances qu'il a acquises. L'activité ne devrait pas avoir un caractère exclusivement productif et l'assuré devrait avoir assez de temps pour effectuer ses recherches d'emploi, se former ou se perfectionner.

Dans des cas particuliers, le stage professionnel peut être accordé à des personnes qui visent à obtenir un certificat de fin d'apprentissage.

La mesure ne doit en aucun cas mettre en péril l'existence de places de travail. Une surveillance est exercée par la Commission tripartite.

Le stage professionnel diffère du stage de formation du fait que ce dernier vise essentiellement à compléter les connaissances de l'assuré dans un domaine où il présente des faiblesses. Il est assimilable à un cours.

💡 Le stage professionnel peut être proposé par l'Office de placement ou par l'assuré sur présentation d'une offre de stage.

Le stage professionnel **peut être interrompu d'un commun accord** si l'assuré ne possède pas les capacités requises pour l'activité prévue. L'assuré n'encoure alors aucune sanction. En revanche, des **sanctions** sont prises sous forme de jours de suspension en cas d'interruption injustifiée.

L'entreprise doit, sauf exceptions, être habilitée à former des apprentis mais ne peut en principe prendre en stage les apprentis qu'elle a précédemment formés. Les exceptions à ce principe font l'objet d'un examen particulier quant au plan de formation proposé par l'entreprise.

Un **accord d'objectifs** est conclu entre l'entreprise, le stagiaire et l'autorité. Doivent y figurer le programme d'activité et les modalités concernant d'éventuelles sanctions.

A la fin du stage, l'entreprise délivre au stagiaire un **certificat** qui mentionne les activités effectuées ainsi que les connaissances et les aptitudes spécifiques qu'il a acquises.

L'assuré en stage professionnel ne reçoit pas un salaire mais ses indemnités journalières usuelles. Néanmoins, l'indemnité journalière versée pendant le stage sera calculée sur la base d'un revenu mensuel minimum de Fr. 2'213.-. L'indemnité est réduite proportionnellement au taux d'activité et au nombre de jours de stage effectués dans le mois.

L'employeur prend à sa charge 25% de l'indemnité journalière brute mais au minimum Fr. 500 par mois **sauf en cas de maladie** du participant. Un pourcentage plus élevé peut être fixé par l'autorité.

Les accidents qui surviennent pendant une mesure de formation ou d'emploi sont considérés comme des **accidents professionnels**. Ils sont pris en charge par la SUVA.

Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré et sont déduites de l'indemnité de chômage (voir *article 3.1*).

💡 Pour les **stages mal rémunérés**, qui sont en fait des emplois sous-payés, que les assurés prennent afin d'éviter le chômage ou d'y mettre fin, il faut se référer à l'article 6.2.

Stages professionnels pour les jeunes qui subissent un délai d'attente

En cas de chômage élevé, le Conseil fédéral peut prévoir la participation à un stage professionnel des jeunes subissant le délai d'attente de 6 mois au terme de leur scolarité ou de leurs études (voir chapitre 14).

- La limite d'âge est fixée à 30 ans

- On parle de chômage élevé lorsque le taux de chômage national moyen des six derniers mois est **supérieur à 2.9 %** (depuis le 01.01.2022).

3. Semestre de motivation (SEMO)

Le semestre de motivation est un programme d'emploi temporaire destiné aux jeunes sortant de l'école.

Il est destiné aux assurés cherchant une place de formation au terme de leur scolarité obligatoire pour autant qu'ils n'aient achevé aucune formation professionnelle et ne soient pas titulaires d'une maturité

Peu importe que la scolarité obligatoire ait été suivie en Suisse ou à l'étranger

La mesure, qui combine occupation et formation, vise à aider les jeunes chômeurs dans le choix d'une formation et l'obtention d'un apprentissage.

Ce sont en particulier:

- les jeunes sortant de l'école, qui ont terminé leur scolarité obligatoire mais n'ont pas trouvé de place d'apprentissage et qui se sont inscrits au chômage;
- les jeunes qui ont interrompu leur apprentissage;
- les jeunes qui ont abandonné le gymnase ou une autre école.

Ces jeunes sont libérés des recherches d'emploi au profit de la recherche d'un apprentissage.

Les jeunes qui participent à un semestre de motivation durant le délai d'attente de 120 jours ne peuvent pas prendre part à un cours de techniques de recherche d'emploi ou à un bilan de compétences.

Rémunération

- **Assurés remplissant les conditions relatives à la période de cotisation** (p. ex. les jeunes en rupture d'apprentissage qui ont suffisamment cotisé à l'assurance-chômage)

Ces assurés ne doivent pas subir le délai d'attente de 120 jours. Le montant mensuel de leurs indemnités journalières est calculé sur la base du gain assuré. Ces assurés touchent en plus de leurs indemnités un **forfait journalier de Frs 7.--** pour les frais occasionnés par le semestre de motivation.

- **Assurés libérés de l'obligation d'avoir cotisé qui doivent subir le délai d'attente de 120 jours**

Les personnes qui participent à un semestre de motivation pendant le délai d'attente ont droit à une **contribution mensuelle moyenne de Frs 450.-- nets** versée sous forme d'indemnités journalières. Aucune indemnité et aucun remboursement de frais ne peuvent être versés en plus de ce montant.

Les indemnités versées durant le semestre de motivation **ne sont pas déduites des 90 indemnités journalières** auxquelles l'assuré a droit.

Si ces personnes poursuivent le semestre de motivation au delà du délai d'attente mais au maximum durant 90 jours, elles reçoivent une indemnité journalière calculée sur la base du montant forfaitaire augmentée d'un **forfait journalier de Frs 7.--** pour les frais occasionnés par le SEMO.

- **Les personnes qui n'ont pas suffisamment cotisé et qui ne sont pas libérées de l'obligation d'avoir cotisé (demandeurs d'emploi)**

Ces personnes reçoivent durant le semestre de motivation une contribution mensuelle de Frs 450.-- prise en charge à 50% par l'assurance-chômage et à 50 % par les cantons. Cette aide couvre les éventuels frais de déplacement, de logement et de repas. Elles ne reçoivent aucune autre indemnité.

Les jeunes ressortissants de l'UE/AELE peuvent également se voir octroyer un semestre de motivation, même s'ils n'ont pas résidé sur le territoire suisse durant 10 ans (voir chapitre 14.1), à condition d'avoir terminé leur dernière année d'école obligatoire.

Dernière modification: 03.11.2022

8.5 Mesures spécifiques

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Allocations d'initiation au travail (AIT)
2. Allocations de formation (AFO)
3. Soutien à une activité indépendante (SAI)
4. Mesures favorisant la mobilité géographique des assurés
5. Stages d'essai et tests d'aptitude professionnelle

1. Allocations d'initiation au travail (AIT)

Les AIT visent à inciter les employeurs à occuper **des travailleurs qui éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi**, compte tenu de la situation du marché du travail, en raison:

- d'antécédents professionnels lacunaires;
- d'un manque d'expériences professionnelles lors d'un chômage élevé et persistant.

Les AIT s'adressent tout particulièrement aux personnes :

- qui ont besoin d'une initiation spéciale ;
- qui ne sont pas ou pas encore en mesure de fournir une pleine prestation de travail ;
- qui sans cette mesure ne seraient pas engagés ou que l'on ne garderait pas.

Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles dans la branche ne constituent pas, dans la règle, un motif suffisant pour justifier l'octroi d'allocations d'initiation au travail.

L'employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (par exemple lorsque le salaire est lié exclusivement aux prestations ou que le travail se fait à l'extérieur sans qu'il puisse être contrôlé) ne peut bénéficier de l'allocation.

L'assurance chômage prend en charge une partie du salaire de l'assuré qu'elle verse directement à l'employeur. L'allocation est dégressive.

Les AIT peuvent dans certains cas être allouées en corrélation avec des cours ou des programmes d'emploi temporaire ou suite à un stage d'essai. Elles peuvent même être accordées, si l'objectif de réinsertion l'exige, à des personnes ayant un emploi durable à temps partiel. Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable.

Qui peut bénéficier des AIT ?

Les assurés qui perçoivent des indemnités journalières peuvent en bénéficier pendant leur délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.

💡 L'assuré qui a épuisé son droit aux indemnités mais dont le délai-cadre est encore ouvert peut en bénéficier jusqu'à la fin de son délai-cadre.

- **Assurés de moins de 50 ans :**

Les allocations sont versées pour **six mois** au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus.

Les allocations sont dégressives, c.a.d. qu'elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial après chaque tiers de la durée de la mise au courant prévue, mais au plus tôt après deux mois.

💡 Des allocations d'initiation au travail peuvent être octroyées aux **jeunes chômeurs au terme de leur formation** en cas de chômage prononcé et persistant. **Si le taux de chômage national moyen dépasse 2.9 % (depuis le 01.01.2022)**, on peut alors parler d'un chômage élevé.

- **Assurés de 50 ans et plus :**

Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant **douze mois** au plus dans les limites de leur délai-cadre.

Les taux de l'allocation fédérale

Les AIT s'élèvent **au maximum à 60%** du salaire mensuel normal **pendant les 6 premiers mois et 40 % du 7ème au 12ème mois.**

Elles couvrent la différence entre le salaire versé par l'employeur et le "salaire normal" auquel l'assuré pourra prétendre au terme de la période d'initiation, sachant que le "salaire normal" correspond au **salaire usuel dans la région et la branche**. Le **13ème salaire** est pris en compte lorsqu'il est prévu contractuellement, par CCT ou contrat-type.

Le "salaire normal" sur lequel se base le calcul de l'AIT ne peut dépasser Frs. 12'350.- même si l'employeur s'engage à verser un salaire plus élevé au terme de l'initiation.

Procédure à suivre pour obtenir l'allocation

Pour bénéficier des AIT, le chômeur doit en **faire la demande au plus tard 10 jours avant le début de sa formation en emploi.**

La demande doit contenir les données personnelles requises et être dûment motivée. Outre la confirmation de l'employeur, un **contrat de travail** et un **plan de formation** pour la période d'initiation sont requis.

Si, sans motif valable, l'assuré présente sa demande après avoir commencé l'initiation, les allocations ne lui seront versées qu'à partir de la date de présentation de la demande et seront réduites en conséquence.

Les modalités de l'initiation sont fixées d'entente avec l'assuré et l'employeur. En principe, le contrat de travail ne peut être résilié durant le versement des AIT. L'employeur doit dans tous les cas prévenir l'autorité d'un échec possible de l'initiation afin de permettre à celle-ci de rétablir l'entente entre les parties.

Quelles conditions doit remplir l'employeur ?

L'employeur s'engage à :

- initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat ;
- conclure avec l'assuré un **contrat de travail d'une durée indéterminée** (si le contrat prévoit un temps d'essai, celui-ci ne doit si possible pas excéder un mois) ;

L'employeur devra au moins informer le travailleur et l'autorité compétente par écrit des points suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux ainsi que la durée hebdomadaire du travail.

💡

Afin que l'employeur soit parfaitement informé, il est recommandé d'introduire une **clause** dans la "Confirmation relative à l'initiation au travail" **qui protège les assurés** contre les licenciements pendant l'AIT et/ou durant une période après l'échéance de l'AIT. Cela signifie que le contrat de travail ne peut être résilié durant ces périodes.

- ne résilier le contrat avant l'échéance du délai indiqué que pour des **motifs graves**. L'employeur est tenu d'informer l'autorité des motifs de congé. Celle-ci peut exiger la restitution de tout ou partie des allocations déjà versées ;

- présenter à l'autorité, au minimum une fois à la fin de la mesure, un bref **rapport sur le déroulement et les résultats de l'initiation** et l'emploi actuel de l'assuré.

Les allocations et le salaire ne forment qu'un seul montant soumis aux cotisations sociales et à la prévoyance professionnelle. L'employeur déduit la part à charge du travailleur.

Dans quels cas faut-il interrompre le rapport d'initiation ?

- **En cas de maladie, d'accident ou de grossesse**

L'employeur est tenu de payer le salaire pendant un certain temps (***échelle de Berne***). Si l'absence se prolonge au-delà de l'obligation de l'employeur de payer le salaire, du fait que l'initiation est interrompue, le versement des AIT doit être suspendu et reprendre au retour de l'assuré.

L'assuré reste cependant protégé contre le licenciement du fait qu'il bénéficie légalement d'un délai de protection. Il reste lié par le rapport de travail et n'a dès lors pas droit à des prestations de chômage (indemnités journalières).

Si l'assuré résilie le contrat, il se retrouvera au chômage mais pourra être sanctionné pour chômage fautif.

- **En cas de service militaire**

Les périodes d'initiation doivent être prévues de manière à ne pas coïncider avec de longues périodes de service militaire (écoles de recrues, écoles d'officiers, paiement de galons et autres).

Si un cours de répétition tombe pendant une période d'initiation au travail, l'initiation sera interrompue. L'assuré est cependant protégé contre les licenciements pour la durée du cours de répétition et reste de ce fait lié par le rapport de travail. Il n'a dès lors pas droit à des prestations de chômage (indemnités journalières) mais uniquement à une indemnité au titre de l'assurance perte de gain (APG).

AIT pour des emplois à durée déterminée

Le chômeur peut exceptionnellement se voir octroyer des AIT pour un contrat de travail de durée déterminée. Dans ce cas, le contrat doit être conclu pour une **durée d'au moins 12 mois** et la durée de l'allocation ne doit pas excéder la moitié de la durée totale de l'engagement.

AIT pour des emplois à l'étranger dans une entreprise suisse

Il est aussi possible d'obtenir des AIT pour un contrat établi avec une entreprise suisse à l'étranger.

Trois conditions sont requises :

- l'entreprise doit avoir son siège principal en Suisse ;
- le contrat de travail est conclu selon le droit suisse, au siège de l'entreprise ;
- il n'est pas possible d'accorder à l'assuré des AIT dans des conditions semblables en Suisse.

AIT et cours

Les assurés bénéficiant d'AIT peuvent être autorisés si nécessaire à suivre des **cours parallèlement à l'initiation** mais ne peuvent toucher des indemnités puisqu'ils perçoivent un salaire. Ils ont uniquement droit au remboursement des frais de cours.

AIT et tests d'aptitude professionnelle

La combinaison d'un test d'aptitude professionnelle et d'une AIT ne pose pas de problème lorsque ces deux mesures s'effectuent auprès d'employeurs différents.

Le test et l'initiation peuvent se faire chez le même employeur, mais pour autant que l'assuré ait déjà perçu plus de 150 indemnités de chômage. Si cette condition n'est pas remplie, la combinaison d'un test d'aptitude professionnelle avec une initiation au travail n'est possible que si la durée de l'initiation est réduite de celle du stage.

Ces deux mesures doivent dans tous les cas faire l'objet de deux décisions séparées : l'autorité compétente devra tout d'abord se prononcer sur le stage d'orientation professionnelle. Elle rendra ensuite une décision sur les AIT.

AIT et gain intermédiaire

Le cumul entre AIT et ***gain intermédiaire*** n'est pas encouragé. Il peut cependant être envisagé pour les assurés de 50 ans et plus lorsque l'emploi représente pour eux une réelle opportunité de reprendre le contact avec le marché du travail.

2. Allocations de formation (AFO)

Les allocations de formation ont pour but de permettre aux **assurés de plus de 30 ans** d'acquérir une formation de base ou d'adapter la leur aux conditions du marché du travail.

Elles ne peuvent être allouées en même temps que d'autres mesures de marché du travail (MMT) sauf si elles consistent en une coaching et/ou un soutien scolaire. L'assuré ne peut pas prétendre à un gain intermédiaire (GI) tant qu'il bénéficie d'une AFO.

Des AFO peuvent être accordées aux assurés inscrits à **temps partiel** au chômage. Le taux auquel s'effectue l'apprentissage doit dès lors correspondre à ce temps partiel.

Le critère déterminant est l'intérêt de l'assuré à obtenir une formation professionnelle reconnue soit par un CFC, soit sous une forme équivalente placée sous la responsabilité des cantons.

Qui peut bénéficier des AFO ?

Peuvent bénéficier des allocations durant leur délai cadre les assurés qui **cumulativement** :

- **sont au chômage;**
- justifient d'une période de cotisation minimale de 12 mois au cours de leur délai-cadre de cotisation ou sont libérés de cette obligation ;
- **sont âgés de 30 ans révolus** au moment où est versée la première AFO ;

Lorsqu'elle est fondée, une **dérogation** peut être faite en faveur d'un assuré de moins de 30 ans pour autant qu'il ait 25 ans révolus au moment du versement de la première AFO aux conditions suivantes :

- l'assuré ne dispose pas d'une formatin de base ou d'une formation adaptée aux exigences du marché du travail;
- un test d'aptitude a démontré que la formation choisie est la seule qui favorise ses chances de réinsertion;
- l'assuré ne dispose pas des moyens financiers pour subvenir à son entretien durant son apprentissage;
- l'assuré a fait une demande de bourse.

Lorsque les allocations de formation représentent l'unique moyen de réinsertion durable d'un assuré de moins de 25 ans, son dossier est transmis à l'organe de compensation qui statue en dernier ressort.

- **n'ont pas achevé de formation professionnelle** ou éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation.

L'assuré n'a pas de formation professionnelle lorsqu'il n'est pas titulaire d'un **document officiel** attestant de sa formation ou de ses connaissances professionnelles (CFC, diplôme, etc.).

L'assuré éprouve de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à sa formation lorsqu'il apparaît que, compte tenu de la situation du marché du travail, aucun emploi convenable correspondant à sa formation ne peut lui être assigné, que le marché du travail ne laisse entrevoir aucune perspective correspondante et que **l'assuré a en vain recherché un emploi dans sa profession d'origine**.

Les assurés inscrits au chômage qui ont un emploi fixe à temps partiel peuvent se voir accorder des AFO pour effectuer un apprentissage à temps partiel (au taux auquel ils sont indemnisés par l'assurance-chômage).

L'octroi d'AFO est également possible pour les assurés qui suivent un apprentissage dans le cadre d'une **procédure de qualification des acquis** (art. 34 al.2 de la loi (LFPr) sur la formation professionnelle de 2002).

Qui ne peut pas en bénéficier ?

- L'assuré qui **possède un diplôme** d'une haute école ou d'une haute école spécialisée, quelle que soit la durée de formation ayant précédé la délivrance du diplôme. Pour les diplômes et formations obtenus à l'étranger, l'autorité se base sur l'établissement d'équivalences.
- L'assuré qui a déjà suivi une **formation de 3 ans au moins** (pour la même discipline) mais sans avoir obtenu de diplôme, auprès de l'un de ces établissements.

L'assuré qui, par exemple, a suivi une formation de 2 ans et demi en tant qu'infirmier, sans avoir obtenu de diplôme correspondant, pourra prétendre à des allocations. Ce n'est plus le cas si ce même assuré a suivi la même formation durant au moins 3 ans.

En revanche, les périodes d'interruption momentanée (année sabbatique, essai d'une autre formation, etc.) ne comptent pas dans les 3 ans.

💡 Les assurés qui ont une formation suisse ou étrangère mais **qui n'ont plus exercé dans la profession depuis plusieurs années** peuvent bénéficier des AFO si leur formation ou leur diplôme ne leur est plus d'aucune utilité sur le marché du travail.

Durée de la formation

Les AFO sont octroyées pour le temps nécessaire à la formation mais **en principe pour une durée de trois ans au maximum.** Les cantons peuvent cependant statuer sur les demandes d'AFO d'une durée de 4 ans si :

- la durée normale de formation dans la profession concernée est de 4 ans;
- la durée de l'apprentissage (CFC) ne peut pas être écourtée en raison d'une formation ou d'une expérience professionnelle préalable;

En cas d'interruption de la formation, le versement des AFO est également interrompu. Si l'assuré reprend sa formation, elles lui seront à nouveau versées jusqu'à la fin de celle-ci. Une nouvelle décision relative au délai-cadre devra être prise.

Conditions d'octroi des AFO

- **Un contrat d'apprentissage ou un contrat de formation** doit avoir été conclu entre l'assuré et l'employeur (maître d'apprentissage) depuis le début de la formation même si elle se déroule partiellement en école professionnelle à plein temps.

💡 Une **formation initiale de deux ans** peut exceptionnellement entrer en ligne de compte pour l'assuré qui ne possède pas un niveau scolaire suffisant pour un apprentissage. L'attestation fédérale de formation professionnelle qui lui sera délivrée en cas de succès à l'examen a valeur d'un CFC.

- Un **contrat** peut être conclu pour une même formation **avec plusieurs employeurs** pour autant que la durée maximale ne soit pas dépassée, par exemple suite à une cessation d'activités, une faillite etc.
- **Le contrat doit mentionner le salaire brut** qui sera versé à l'assuré pendant toute sa formation, également dans le cas où il fréquente une école.
- Si le contrat ne prévoit ni examens ni délivrance d'un CFC ou d'un titre équivalent, la demande doit être refusée
- La formation doit correspondre aux **aptitudes, intérêts et compétences de l'assuré**. En cas de doute, un examen complémentaire par les services de l'orientation professionnelle sera requis.

En cas d'échec aux examens:

Si le contrat d'apprentissage ou de formation est prolongé en vue de repasser l'examen, le versement des AFO continue mais au maximum jusqu'à la fin du délai-cadre prolongé;

- Si le contrat n'est pas prolongé, l'assuré qui voudrait se représenter à l'examen doit rechercher d'autres moyens financiers;
- Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur, les AFO se pousuivent à condition que trois ans ne se soient pas écoulés depuis le début de la formation sauf si la durée de la formation a été initialement prolongée;
- Si l'assuré a échoué à l'examen une première fois et abandonne son projet tout en maintenant la relation de travail, le versement des AFO cesse.

Coaching et soutien scolaire

En cas de problèmes ou de risque d'abandon de la formation, un coaching ou un soutien scolaire peut être proposé.

💡 **Il ne vise cependant pas à combler des lacunes linguistiques de base.**

Il doit impérativement ê**tre suivi en dehors des heures de travail ou de cours.**

Il faut le solliciter auprès de l'ORP et obtenir l'autoriation de l'Autorité cantonale. Un stage de formation peut également être proposé.

Montant des allocations de formation

La caisse verse à l’employeur, sur présentation d’un décompte mensuel, les allocations de formation, la part patronale des cotisations sociales afférentes aux allocations de formation octroyées et l’intégralité de la part patronale de la prévoyance professionnelle.

L'employeur verse au travailleur les allocations de formation et un salaire, déduction faite des cotisations sociales à sa charge. Ces dernières sont prélevées sur le salaire et sur les allocations de formation.

Le salaire versé par l'employeur équivaut au moins au salaire que l'assuré obtiendrait durant la formation professionnelle de base correspondante. Il tient compte de façon appropriée de son expérience professionnelle.

Le montant alloué (allocations de formation et salaire) s'élève **au maximum à Fr. 4'300 par mois**. Il se base uniquement sur le salaire auquel peut s'attendre l'assuré immédiatement après sa formation.

Les **bourses de formation** sont déduites de ce montant si elles ne servent pas à couvrir les frais d'entretien de la famille.

Lorsqu'un **13^{e} salaire** est versé par l'employeur, il ne peut donner lieu au versement d'une 13^{e} AFO. En revanche, le 13^{e} salaire versé par l'employeur à l'assuré lui reste entièrement acquis. Il en est de même pour les primes et autres gratifications.

Le montant des allocations fait l'objet d'un nouveau calcul et d'une nouvelle décision de l'autorité au moins au début de chaque année de formation, afin de tenir compte d'éventuelles adaptations de salaire ou de changements dans la situation personnelle de l'assuré.

Suspension du droit de l'assuré

Pendant sa formation, l'assuré n'est pas tenu d'être apte au placement ; il ne doit pas chercher du travail ni se soumettre aux contrôles.

Si le contrat de formation a été résilié avant terme, l'assuré sera suspendu dans son droit aux indemnités de chômage s'il a commis une faute.

Prolongation du délai cadre

Au moment où l'assuré commence sa formation, son délai cadre d'indemnisation est prolongé **jusqu'au terme de la formation** pour laquelle l'allocation a été octroyée. S'il l'interrompt ou l'achève, la prolongation prend fin le dernier jour de formation (***voir article 4-2***) tout comme le délai-cadre prolongé.

La durée pendant laquelle l'assuré perçoit des allocations de formation compte comme période de cotisation. En cas de chômage au terme de cette période, le calcul du gain assuré sera basé sur la totalité du salaire touché par l'assuré (salaire d'apprenti + AFO).

Comment introduire une demande d'allocations de formation ?

L'assuré doit présenter sa demande d'allocations de formation (formulaire) à l'autorité cantonale **au plus tard 8 semaines avant le début de la formation**.

Lorsque le participant présente sa demande après le début de la formation, sans excuse valable, les prestations ne lui sont versées qu'à partir du moment où il a présenté cette demande

Si, en revanche la demande est présentée tardivement mais encore avant le début de la formation, les allocations sont en principe comptabilisées et versées, avec un probable retard, dès le début de la formation.

La demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- la confirmation de l'employeur (formulaire) ;
- le contrat d'apprentissage ou de formation ;

- la décision relative à l'allocation d'une éventuelle bourse ;
- une attestation de couverture d'assurance pour la perte de salaire en cas de maladie, pour autant que l'employeur n'ait pas déjà couvert ce risque.

A la fin de chaque année de formation, l'employeur transmet à l'autorité une demande pour le calcul des allocations de formation (formulaire) qui sert également de rapport sur le déroulement de la formation.

Lorsque l'assuré subit un **échec aux examens intermédiaires ou de fin d'apprentissage** et qu'il a la possibilité de prolonger son contrat, il doit adresser à l'autorité une demande écrite de prolongation de formation limitée dans le temps, avec indication des motifs (pas de formule spécifique).

Cessation ou suspension des rapports de formation

Il est très important d'aviser l'autorité sans délai de toute modification intervenue dans le déroulement de la formation ou de son échec.

La résiliation du contrat d'apprentissage soumis au CO entraîne l'annulation de la décision d'octroi des AFO, la fin de la prolongation du délai cadre et l'interruption du versement des AFO.

En cas de maladie et d'accident entraînant une incapacité de travail, l'employeur est tenu de payer le salaire durant un temps minimum, selon ***l'échelle de Berne***. Les AFO continuent à lui être versées. Si l'incapacité se prolonge au delà du droit au salaire, la relation de formation est maintenue car le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée.

D'autre part, le travailleur bénéficie de la protection spéciale contre les licenciements de l'art. 336c CO.

3. Soutien à une activité indépendante (SAI)

Les personnes intéressées par ces mesures peuvent ***se référer au chapitre 13,*** consacré aux indépendants.

4. Contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires

La mesure vise à favoriser la mobilité géographique des assurés qui n'ont pas trouvé de travail convenable dans leur région de domicile et qui ont accepté de se déplacer hors de cette région, afin d'éviter de tomber au chômage ou pour ne plus y rester.

NB : Le lieu de travail est situé dans la **région de domicile** lorsqu'il existe entre le domicile et le travail une liaison par un moyen de transport public qui n'excède pas 50 kilomètres ou lorsque l'assuré peut parcourir la distance séparant le lieu de travail du lieu de domicile en une heure, au moyen d'un véhicule privé dont il peut disposer.

La contribution aux **frais de déplacement quotidien** couvre, à l'intérieur du pays, les frais de déplacement mais pas les frais de subsistance.

- La contribution aux **frais de déplacement hebdomadaire** comprend un montant forfaitaire pour le logement à l'extérieur, les frais supplémentaires de subsistance et le remboursement des dépenses indispensables attestées pour un voyage aller et retour par semaine, à l'intérieur du pays, entre le domicile et le lieu de travail.

L'assuré sera mis au bénéfice de la mesure la meilleur marché.

Conditions

L'assuré **doit subir un désavantage financier par rapport à l'activité qu'il exerçait avant le chômage.** Le désavantage financier est calculé au début de la prise d'emploi à l'extérieur.

L'assuré subit un désavantage financier lorsque, dans sa nouvelle activité:

- son gain n'atteint pas, après déduction des nouvelles dépenses nécessaires (frais de déplacement, de logement et de subsistance), le gain assuré obtenu avant le chômage et que
- les dépenses nécessaires (frais de déplacement, de logement et de subsistance) sont plus élevées que les dépenses correspondantes avant le chômage

Les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation (voir *chapitre 14*) et ceux qui, bien que n'ayant pas effectivement travaillé (en raison de maladie, service militaire, protection civile, maternité etc.) ont acquis des périodes de cotisations, ne peuvent obtenir cette aide lorsqu'ils retrouvent un emploi hors de leur lieu de domicile.

Durée

Les bénéficiaires peuvent recevoir cette aide pendant **6 mois au plus** durant leur délai cadre d'indemnisation. Le délai de 6 mois commence dès que l'assuré prend l'emploi hors de sa région de domicile. S'il tarde à faire sa demande, la durée des prestations diminue au prorata du retard.

Si la contribution aux frais de déplacement a été accordée à un assuré pour 6 mois alors que son délai cadre d'indemnisation expire avant cette échéance, le versement de l'indemnité peut continuer à la condition qu'un nouveau délai cadre d'indemnisation puisse être ouvert. Une nouvelle décision doit être prononcée à l'ouverture de ce dernier.

Le calcul des prestations

Le calcul de la contribution ne tient pas compte du temps ou du taux de travail accompli, mais des revenus effectifs réalisés.

Seuls les billets ou abonnements de 2e classe des moyens de **transport public** sont remboursés (l'assuré peut néanmoins se déplacer en véhicule privé, mais seul le prix du billet 2e classe lui sera versé).

Exceptionnellement, lorsqu'il n'y a pas de moyen de transport public ou que l'utilisation de celui-ci est objectivement déraisonnable, la caisse peut rembourser à l'assuré, contre justification, les frais occasionnés par l'utilisation d'un moyen de **transport privé**.

Une contribution aux frais de déplacement n'est envisageable que pour l'obligation qu'a l'assuré de se déplacer auprès de son employeur, mais pas pour se rendre sur les différents lieux de travail imposés par l'employeur.

En cas de **travail intérimaire**, le contrat cadre de travail entre le travailleur et l'agence doit être examiné afin de voir si chaque mission fait l'objet d'un contrat spécifique, auquel cas seulement une aide peut être envisagée.

Tarifs de remboursement *(pour actualisation voir chapitre 20)*

Frais de déplacement :

- 50 ct. /km pour les voitures
- 25 ct. /km pour les motocyclettes
- 10 ct. /km pour les vélomoteurs

Frais de séjour :

- Fr. 300 par mois pour le logement
- Fr. 5 par petit déjeuner
- Fr. 15 par repas pris à l'extérieur
- Fr. 10 par repas pris à la cantine

Ces mêmes tarifs sont utilisés pour calculer les éventuels frais de déplacement et de séjour de l'assuré lors de l'activité qui précédait son chômage, afin d'évaluer le désavantage financier subi.

Cumul avec d'autres mesures

Le cumul avec les **allocations d'initiation au travail** est possible. Il est alors tenu compte de l'ensemble du gain réalisé. Le salaire réduit est ajouté à l'allocation d'initiation.

Le cumul est possible avec l'octroi d'un **cours,** mais ne l'est pas avec les **emplois temporaires**, les **stages professionnels**, les **semestres de motivation** et avec les **allocations de formation** du fait que l'assuré ne reçoit pas de salaire et ne subit donc pas de désavantage financier.

Le cumul avec un ***gain intermédiaire*** est possible mais n'est pas encouragé en raison des difficultés de calcul.

La contribution peut être accordée à un assuré qui accepte un **emploi à temps partiel.**

Présentation de la demande

L'assuré doit présenter sa demande à l'office régional de placement avant de prendre un emploi à l'extérieur mais **au plus tard 10 jours avant la prise d'emploi**. En cas de retard sans excuse valable, la contribution ne lui est versée qu'à partir du jour de la présentation de la demande.

Seuls des motifs impérieux, imprévisibles et indépendants de la volonté de l'assuré peuvent constituer des motifs valables propres à excuser le non-respect du délai. Le seul fait d'ignorer la possibilité d'une indemnisation des frais de déplacement et de séjour ne constitue pas une excuse valable.

Les prestations ne sont plus versées lorsque l'assuré, sans excuse valable, n'a pas fait valoir son droit au plus tard 3 mois après la fin du mois au cours duquel les frais ont été occasionnés.

La caisse est autorisée à faire une **avance** pouvant atteindre au plus les deux tiers du montant mensuel probable, lorsqu'à défaut d'une telle avance l'assuré tomberait dans un état de nécessité.

Les contributions non remboursées se prescrivent par 3 ans.

5. Stages d'essai et tests d'aptitude professionnelle

Ces mesures sont accordées aux assurés sous la forme d'une **dispense de contrôle** de trois semaines au plus. Elles s'adressent aux employeurs qui désirent **tester les connaissances professionnelles** du demandeur d'emploi avant de l'engager définitivement.

Les stages s'adressent aussi aux assurés qui désirent **changer de domaine d'activité** et faire un essai. Il est souvent recommandé par les offices d'orientation.

Ces stages **ne dépassent en principe pas trois mois**. Ils donnent droit à des indemnités journalières et les employeurs ne devraient supporter aucun frais.

Dernière modification: 17.11.2024

9. Vacances et jours fériés

9.1 Les vacances ou jours sans contrôle

L'assuré peut prendre les jours de vacances auxquels il a droit en tout temps, sauf pendant une mesure de marché du travail (voir chapitre 8). Il peut prendre des **jours de vacances à ses frais** lorsqu'il ne peut y prétendre en vertu de la loi.

Jours de vacances indemnisés

Chaque période de 60 jours de chômage contrôlés donne droit à 5 jours indemnisés sans obligation de contrôle, ce qui correspond à **4 semaines de vacances annuelles**. Les jours de « vacances » sont donc calculés, dans les limites du délai-cadre, d'après le nombre de jours de chômage contrôlés écoulés.

Comptent comme jours de chômage contrôlé les jours pendant lesquels l'assuré remplit les conditions du droit aux indemnités, et notamment les :

- jours d'attente ;
- jours de pénalités ;
- jours où l'assuré réalise un gain intermédiaire qui lui donne droit à des indemnités compensatoires ;
- jours de maladie indemnisés par l'assurance chômage ;
- jours pendant lesquels l'assuré, tout en participant à une mesure de marché du travail, touche des indemnités ;
- jours de vacances chômage.

L'assuré est libre de choisir la façon dont il souhaite prendre les jours sans contrôle. **La prise de jours isolés** ne peut être refusée que si elle nuit aux entretiens de conseil et de contrôle, à l'application des directives ou aux mesures de réinsertion.

Il est possible de cumuler les jours de vacances : l'assuré peut prendre 2 semaines après 120 jours ouvrables, 3 semaines après 180 jours, etc.

Si l'assuré assigné à un cours (voir article 8.3) a un motif valable de ne pas suivre la totalité du cours pendant la période prévue, il doit autant que possible le rattraper ultérieurement. C'est le cas lorsque l'assuré peut prouver qu'il a réservé ses vacances avant d'avoir eu connaissance de la mesure ou lorsque le cours tombe en majeure partie pendant les **vacances scolaires** et que l'assuré a un enfant en âge de scolarité.

L'assuré dont la fin du chômage est imminente peut prendre le solde de ses jours de vacances. Ils ne lui seront en aucun cas payés!

L'assuré doit **annoncer au moins 10 jours à l'avance** son intention de prendre des " vacances ". S'il renonce ensuite à les prendre sans motif valable, il n'y aura plus droit. Tout retard dans le préavis est passible d'une pénalité.

Pendant ses vacances, l'assuré n'a pas l'obligation de timbrer, d'être apte au placement et de faire des recherches d'emploi. Il peut donc prendre des vacances à l'étranger s'il le désire.

💡 Lorsque ses indemnités sont épuisées, l'assuré n'a plus droit aux vacances. Il doit donc les prendre impérativement pendant la période du versement des indemnités.

Jours de vacances non-indemnisés

L’assuré peut faire une demande pour prendre des **jours de vacances sans indemnisation**.

Si, étant au début de son chômage, il ne bénéficie pas encore de jours sans contrôle (jours de vacances indemnisés), l'assuré peut prendre **au maximum 4 semaines de vacances non payées** - mais **pas plus de 5 jours durant le premier mois de chômage** - sans que son aptitude au placement soit remise en question.

💡 Si les vacances prises à ses frais devaient néanmoins dépasser 30 jours, l'assuré ne serait plus couvert par l’assurance perte de gain en cas de maladie (PCM) et par l’assurance accident et devrait dès lors contracter une assurance personnelle.

Indemnité de vacances en cas de gain intermédiaire

L'assuré a droit aux vacances prévues dans son contrat.

Le gain intermédiaire que la caisse prend chaque mois en considération est réduit de l’indemnité de vacances. L’indemnité de vacances acquise par l’assuré n’est prise en compte comme gain intermédiaire que lorsque l’assuré prend effectivement ses vacances au cours du rapport de travail.

En cas de **gain intermédiaire fluctuant**, l’indemnité de vacances déjà acquise n’est déduite que durant les mois qui font l’objet d’une compensation.

Pendant la période où il prend ses vacances, l’assuré se verra donc décompter, en gain intermédiaire, le salaire complet qu’il aurait touché s’il n’avait pas pris de vacances. La durée des vacances et les indemnités de vacances acquises ne se recouvrent pas forcément ! Un assuré peut avoir acquis 7 jours de vacances mais n’en prendre que 5. Dans ce cas, seuls 5/7e du montant des indemnités de vacances acquises lui seront déduites.

Les jours de vacances pris pendant un gain intermédiaire sont déduits des jours de vacances (jours sans contrôle) accordés par l’assurance chômage (*se référer à l'article 6.3*). Si le nombre de jours de vacances accordés par l’entreprise dépasse le nombre de jours sans contrôle acquis par l’assuré, ce dernier n’a en principe plus droit à l’indemnité de chômage jusqu'au terme de ses vacances.

Les indemnités de vacances acquises dans le cadre d'un **gain intermédiaire réalisé au cours d'un délai-cadre antérieur** ne sont prises en compte que si le gain intermédiaire a été réalisé dans la même entreprise et sans interruption lors du changement de délai-cadre.

Vacances en cas de gain intermédiaire dans l'enseignement

Une indemnité de vacances d'**au moins 20%** acquise pendant un gain intermédiaire doit être déduite comme gain intermédiaire pendant les vacances scolaires **même si le contrat a pris fin avant ces vacances** ! (NB: 13 semaines de vacances annuelles donnent droit à une indemnité de 33,33%).

Vacances pendant l’accomplissement d’une mesure de marché du travail

L'assuré qui suit un cours, un stage de formation ou qui perçoit des allocations d'encouragement à une activité indépendante ne peut en principe pas prendre de vacances (jours sans contrôle).

💡 Les assurés qui participent à une autre mesure de marché du travail (voir chapitre 8) ont droit aux vacances prévues par leur contrat: en principe 20 jours ouvrables par année, 25 pour les assurés de moins de 20 ans. Lorsque le nombre de jours de travail est inférieur à une année, les vacances sont proportionnellement réduites. **Ces jours de vacances sont déduits des jours sans contrôle.**

Dans le canton de Genève, les chômeurs en stage de requalification sont soumis à la législation sur le travail

temporaire qui prévoit 4 semaines de vacances annuelles (5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus). Leurs jours de vacances sont calculés au prorata des jours de travail effectués. Ils sont accordés pendant le stage.

Vacances de fin d'année

Aucun entretien de conseil et de contrôle n'a lieu **entre le 24 décembre et le 2 janvier**. Les chômeurs qui ne veulent pas rester à disposition en vue d'être placés pendant cette période doivent prendre des jours de " vacances " non soumis au contrôle.

Si l'assuré en gain intermédiaire ne travaille pas parce que **l'entreprise est fermée pendant les fêtes**, aucun jour sans contrôle ne sera déduit s'il demeure apte au placement. L'indemnité de vacances acquise sera déduite en gain intermédiaire.

Vacances des demandeurs d'emploi non indemnisés

A Genève, les personnes qui bénéficient de l'aide sociale (HG) doivent, si elles désirent prendre des jours de vacances, les **annoncer au moins 15 jours à l'avance**, conjointement :

- à leur assistant social **et**
- **par écrit** à l'Office cantonal de l'emploi, groupe CAS, qui leur fournira le formulaire adéquat.

💡 **En cas de non respect de cette procédure, leur dossier sera fermé.**

Dernière modification: 25.10.2023

9.2 Les jours fériés

L'assuré reçoit **5 indemnités journalières par semaine**, du lundi au vendredi, **y compris pendant les jours fériés** qui tombent sur un jour ouvrable; peu importe qu'ils soient décidés par la commune, le canton ou la Confédération.

Les jours fériés peuvent différer d'un canton à l'autre.

Les jours fériés suivants, décidés par le **canton de Genève**, sont indemnisés lorsqu'ils tombent sur un jour ouvrable :

- 1er janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Jeûne genevois
- 25 décembre
- 31 décembre

Dernière modification: 20.11.2003

10. Accident – Maladie – Congé parental - Service militaire

10.1 Rappel

Lorsque le salarié est empêché de travailler, il bénéficie légalement d'une **période de protection** pendant laquelle son employeur ne peut pas le licencier.

Si cet empêchement intervient **pendant le délai de congé**, ce dernier est alors suspendu et ne recommencera à courir qu'une fois la période de protection terminée, pour autant que le salarié n'ait pas donné lui-même son congé.

La loi prévoit une période de protection dans les cas suivants :

Maladie ou accident

- 30 jours durant la 1ère année de service
- 90 jours de la 2e à la 5e année
- 180 jours dès la 6e année

Maternité

- pendant la grossesse et 16 semaines après l'accouchement.

Service militaire

- durant le service *(de plus de 11 jours)* ainsi que
- 4 semaines avant et
- 4 semaines après la fin du service.

Service d'aide à l'étranger

- aussi longtemps qu'il a lieu et pour autant qu'il y ait obligation.

Pour toutes les questions relatives aux assurances – accident, maladie, maternité, service militaire – consulter également le chapitre 3

Dernière modification: 30.12.2022

10.2 En cas d'accident

L’assuré est couvert par la **Caisse nationale suisse d’assurance en cas d’accident** (SUVA) (voir l'article 3.1 pour plus de détails).

Depuis le 1er novembre 2004, les déclarations d'accident sont faites par les caisses de chômage. L'assuré doit annoncer immédiatement son accident à sa caisse et retourner au contrôle le 1er jour de sa reprise de travail.

Si l’assuré annonce son incapacité de travail tardivement et sans excuse valable, il perd son droit à l’indemnité journalière pour les jours précédant sa communication.

La SUVA verse l’intégralité de la prestation lorsque l’incapacité de travail de la personne au chômage dépasse 50%, elle verse la moitié de la prestation lorsque celle-ci dépasse 25% mais n’excède pas 50%. Une incapacité de travail de 25% ou moins ne donne pas droit à l’indemnité journalière.

Le montant de l’indemnité journalière correspond à l’indemnité de chômage convertie en jour civil après déduction des cotisations versées aux assurances sociales. S’y ajoutent les allocations familiales.

L’assuré cesse de bénéficier de la couverture de la SUVA le 30e jour qui suit la fin de ses indemnités de chômage. Il doit en être averti par écrit et est tenu de contracter une assurance accident auprès de sa caisse maladie. Il peut cependant prolonger de 6 mois sa couverture d’assurance en signant une **convention individuelle** (voir l'article 3.1).

Dernière modification: 05.11.2004

10.3 En cas de maladie

💡 **L'assuré est tenu d'annoncer son incapacité de travail**, totale ou partielle, à l'ORP, **dans un délai d'une semaine** à compter du début de celle-ci et **envoyer un certificat médical** à sa caisse de chômage. Si l'assuré annonce son incapacité de travail après ce délai sans excuse valable et qu'il ne l'a pas non plus indiquée sur la formule "Indications de la personne assurée" (IPA), il perd son droit à l'indemnité journalière pour les jours d'incapacité précédant sa communication.

Dès le 1er jour où il peut à nouveau travailler (au moins à 50%), l'assuré doit se présenter au contrôle du chômage avec un **certificat de reprise**, sans attendre son jour habituel de timbrage.

En cas de maladie, l'assurance chômage continue à verser les indemnités dues pendant 30 jours civils au maximum (en cas de maladies distinctes ou de récidives, au maximum pendant 44 jours ouvrables indemnisés cumulés dans tout le délai-cadre). Les éventuelles indemnités journalières de l'assurance perte de gain qui représentent une compensation de la perte de revenu sont déduites de l'indemnité de chômage.

Au delà de 30 jours de maladie, en l'absence d'une assurance perte de gain individuelle *(voir chapitre 3)*, l'assuré se retrouvera sans revenus.

Le canton de Genève assure obligatoirement les chômeurs contre la perte de gain (l'assurance PCM obligatoire est traitée plus loin).

Dernière modification: 25.10.2023

10.4 Congés parentaux - maternité et adoption

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le projet prévoyant un congé de paternité indemnisé a été accepté par 60,3% des voix. **Le congé est entré en vigueur au 1er janvier 2021.**

Généralités

Une maternité n'est reconnue qu'après **23 semaines de grossesse**.

La loi sur le travail prévoit un **congé obligatoire de 8 semaines** après l'accouchement. Ensuite, et jusqu'à la 16e semaine, soit 2 semaines après la fin du droit aux allocations fédérales de maternité, la femme qui a accouché ne peut être occupée que si elle y consent.

La femme enceinte qui est au chômage et en bonne santé reçoit normalement ses allocations de chômage jusqu'à l'accouchement, car elle est considérée comme étant apte au placement.

L'incapacité de travailler de la femme enceinte avant l'accouchement est assimilée à une maladie.

Pendant les 2 mois précédant la date présumée de l'accouchement, elle n'est plus tenue de faire des **recherches d'emploi**.

💡 Le dossier "chômage" est annulé à la date de l'accouchement. Si la mère souhaite reprendre un emploi au terme de son congé maternité, elle doit se réinscrire au chômage le lendemain du dernier jour de son congé maternité.

Durant son congé maternité, la mère n'est pas tenue d'être apte au placement. Elle n'est donc pas tenue de se mettre à la disposition du marché du travail, de participer à des MMT ou de présenter des preuves de recherches d'emploi. Ce n'est qu'une fois qu'elle ne perçoit plus l'allocation de maternité qu'elle doit à nouveau présenter ses recherches d'emploi.

(Pour les dispositions de la loi sur le travail relatives à la maternité, consulter l'annexe 2.16. et pour les recherches, consulter l' article 2.11 et l'annexe 2-12)

Le congé maternité

L'allocation fédérale de maternité

L'assurance maternité fédérale est entrée en vigueur le 1er juillet 2005

Droit à l'allocation

A droit à l'allocation de maternité la femme qui, **à la date de l'accouchement**, est:

- salariée;
- indépendante;
- salariée dans l'entreprise d'un membre de sa famille;
- au chômage ou qui en remplit les conditions;

💡 Ont également droit à l'allocation de maternité **les mères sans activité lucrative au moment de l'accouchement**, qui ne perçoivent pas d'indemnités de chômage mais qui y auraient droit pour avoir accompli la période de cotisation minimale. Dans ce cas, leur dernier employeur doit indiquer le montant du revenu déterminant ainsi que la durée d'occupation pendant les 2 ans précédant l'accouchement dans le formulaire ad hoc.

- en incapacité de travail pour maladie, accident ou invalidité et touche des indemnités journalières pour perte de gain d'une assurance sociale ou privée;
- sous contrat de travail mais ne touchant plus de salaire ni d'indemnités du fait que son droit est épuisé.

N'a pas droit à l'allocation de maternité la femme qui a ouvert un droit aux indemnités de chômage sur la base d'une **libération de l'obligation de cotiser** (voir chapitre 14.1).

Conditions

- **La mère salariée ou indépendante** doit en outre remplir deux conditions cumulatives pour avoir droit à l'allocation de maternité:
  - **avoir cotisé à l'AVS** pendant les 9 mois qui ont immédiatement précédé la naissance de l'enfant. Ce délai est réduit à 6 mois si l'accouchement a eu lieu avant le 7è mois de grossesse, 7 mois en cas d'accouchement avant le 8è mois et 8 mois en cas d'accouchement avant le 9è mois;
  - **avoir exercé une activité lucrative durant 5 mois au moins** pendant cette période.

En vertu des **accords bilatéraux**, les périodes de travail et d'assurance accomplies dans les pays de l'UE et de l'AELE sont prises en compte dans le calcul.

La mère en incapacité de travail au moment de l'accouchement ou qui, en raison d'une période d'incapacité de travail ne justifie pas des 5 mois d'activité lucrative exigés par la loi, doit avoir perçu des indemnités pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident ou des indemnités journalières de l'assurance-invalidité calculées sur la base d'un salaire précédemment réalisé

- **La mère qui est au chômage** au moment de l'accouchement ou qui, en raison d'une période de chômage, ne justifie pas des 5 mois d'activité lucrative exigés par la loi, doit :
  - avoir perçu des indemnités de chômage **jusqu'à l'accouchement** ou avoir rempli la période de cotisation nécessaire à l'ouverture d'un droit aux indemnités de chômage indépendamment du fait qu'elle se soit inscrite ou non au chômage. Si au moment de l'accouchement, la totalité des indemnités de chômage a été épuisée, l'assurée n'a plus droit à l'allocation de maternité même si le délai-cadre n'est pas terminé.

Primauté de l'allocation de maternité

L'allocation maternité prime sur les indemnités servies par d'autres assurances sociales.

Si, à la naissance de son enfant, la mère a droit à des indemnités de l'assurance-chômage, elle touchera l'allocation de maternité en lieu et place de ses indemnités de chômage.

💡 **Le congé maternité n'est pas considéré comme étant une période éducative**. Seules les périodes qui dépassent le congé maternité peuvent être prises en compte comme période éducative et permettent de bénéficier de la prolongation des délai-cadres. (*voir l'annexe 4.7 - période éducative*).

Durée du congé maternité

L'allocation de maternité est versée à partir du jour de l'accouchement durant **14 semaines ou 70 jours ouvrables** (lundi au vendredi), immédiatement après l'accouchement, si la grossesse a duré **au moins 23 semaines**.

Prolonation de l'allocation de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

En cas d'hospitalisation de leur nouveau-né, les mères qui continuent de travailler après leur congé maternité peuvent bénéficier **jusqu'à 8 semaines supplémentaires** d'allocations. Cette prolongation est prise en charge par les allocations pour perte de gain.

Conditions

- L**e nouveau-né doit rester en milieu hospitalier de manière ininterrompue durant deux semaines au moins suivant immédiatement sa naissance. La preuve** doit être fournie au moyen d'un certificat médical;
- Sa mère ne doit pas avoir épuisé ses indemnités journalières de chômage avant l'accouchement et son délai-cadre d'indemnisation doit encore courir le jour suivant la fin du congé maternité;

Si la mère reprend son activité lucrative après les **8 semaines d'interdiction de travailler** mais **avant la fin de son congé de maternité**, sa décision entraînera la fin prématurée de son droit aux allocations de maternité quelque soit son taux d'occupation. En cas de perte de son activité lucrative, la caisse de chômage est tenue de reprendre son indemnisation et aucune pénalité ne doit être prononcée.

Exception : La mère peut reprendre un **travail de minime importance** (maximum Frs 2'300.- par année civile) avant la fin de son congé maternité sans perdre son droit aux allocations.

La protection contre le licenciement pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement n'est pas touchée par l'introduction de l'allocation de maternité.

Prolonation de l'allocation de maternité en cas de décès d'un parent peu après la naissance d'un enfant (dès le 01.01.2024).

En cas de décès de la mère dans les 14 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le père – respectivement l'épouse de la mère – se verra octroyer, en plus de son congé de paternité de deux semaines, un congé supplémentaire de 14 semaines. Celui-ci devra être pris immédiatement après le décès et de manière ininterrompue et prendra fin de manière anticipée si le père – respectivement l'épouse de la mère – reprend une activité lucrative.

En cas de décès du père ou de l'épouse de la mère au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère aura droit à un congé supplémentaire de deux semaines aux mêmes conditions

Montant de l'allocation de maternité

Le montant de l'allocation de maternité se monte à **80%** du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement mais **au maximum à 196 francs par jour** (au 01.01.2016), ce qui correspond à un salaire mensuel de Frs. 7'350.-. La loi fédérale ne prévoit aucun plancher. (Pour les mises à jour : voir chapitre 20)

Pour la mère qui reçoit des indemnités de chômage, le montant de l'allocation de maternité équivaut au moins à celui de l'indemnité de chômage perçue avant la naissance.

L'allocation de maternité est soumise aux **cotisations AVS/AI et APG** et, pour les salariées seulement, à l'assurance chômage (**AC**). Elle compte comme revenu acquis pour le calcul des futures rentes.

Le congé maternité compte comme période de cotisation pour un éventuel futur droit au chômage.

La mère au chômage reste assurée **en cas d'accident** auprès de la Suva pendant le congé maternité. La Suva prend en charge les frais de traitement mais ne verse une indemnité journalière que si l'incapacité de travailler se prolonge au-delà du congé maternité.

Si, au moment de l'accouchement, la mère ne peut pas transférer son **droit aux allocations familiales** au père de son enfant, elle devra les solliciter personnellement auprès de la caisse de compensation famillliale (ou service des allocations familiales).

Démarches

Il est possible de faire valoir son droit à des allocations de maternité pendant les 5 ans qui suivent la naissance de l'enfant. Passé ce délai, le droit s'éteint.

La mère qui est salariée doit déposer sa demande d'allocation de maternité par le biais de son employeur. Si l'employeur assure le versement du salaire durant le congé de maternité, la caisse de compensation verse l'allocation à l'employeur. Exceptionnellement, la mère peut demander de recevoir directement l'allocation de la Caisse de compensation (en cas d'insolvabilité ou de négligence de l'employeur par exemple).

La mère qui est indépendante, au chômage ou en incapacité de travail doit s'adresser directement à la caisse de compensation.

L'allocation de maternité est **versée à la fin du mois** ou en une fois à la fin du congé de maternité si le montant mensuel est inférieur à Frs. 200.-.

Participation à une mesure de marché du travail pendant le congé de maternité

Dès la 9è semaine, les accouchées peuvent, à leur demande, **suivre un cours** qui améliore leur aptitude au placement. Les cours doivent correspondre à leur disponibilité réduite (par ex. à temps partiel) et aucune sanction ne peut être prise en cas d'absence.

Le congé de maternité ou d'adoption cantonal genevois

(Les assurées domiciliées à Genève doivent se référer à l'assurance maternité genevoise décrite ci-après).

Le congé de l'autre parent

NB : Pour plus de clarté, nous utilisons le terme de "parentalité" pour évoquer les droits de l'autre parent.

Durée du congé de l'autre parent

Le père, erspectivement l'épouse de la mère, actifs professionnellement ont droit à **deux semaines de congé de parentalité**

💡 Les bénéficiaires au chômage ont aussi droit à l'allocation.

Ce congé doit être pris dans un **délai de six mois suivant la naissance**. Il peut être pris en bloc de 14 jours (week-end compris) ou sous la forme de journées isolées (10 jours).

- S'il est pris sous la forme de semaines, l'autre parent touche 7 indemnités journalières par semaine
- S'il est pris sous la forme de journées, l'autre parent touche, par 5 jours indemnisés, 2 indemnités journalières supplémentaires

Ces congés sont accordés en supplément des vacances. L'employeur n'a donc pas le droit de raccourcir celles-ci.

En cas de résiliation du contrat de travail, si l'autre parent n'a pas encore pris la totalité de son congé, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours de congés restant.

Le droit à l'allocation s'éteint en cas de décès du bénéficiaire ou de l'enfant.

En cas de décès de la mère dans les 14 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, le père – erspectivement l'épouse de la mère – se verra octroyer, en plus de son congé de deux semaines, un congé supplémentaire de 14 semaines. Celui-ci devra être pris immédiatement après le décès et de manière ininterrompue et prendra fin de manière anticipée si le père – respectivement l'épouse de la mère – reprend une activité lucrative.

Conditions d'octroi

Le-la bénéficiaire de l'allocation de parentalité peut être :

- **le père légal de l'enfant :** la filiation est établie par mariage avec la mère, par reconnaissance ou par jugement. dans les 6 mois qui suivent la naissance :
- **une personne au chômage qui, au moment de la naissance de l'enfant, est considérée comme l'autre parent** (épouse de la mère).

Au moment de la naissance, le-la bénéficiaire doit :

- exercer une **activité lucrative salariée ou indépendante**.
- être au **chômage**
- toucher des **indemnités journalières en cas d'incapacité de travail** pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité

Le-la bénéficiaire doit en outre avoir été assuré à titre obligatoire à l'AVS durant les neuf mois précédant immédiatement la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois.

Montant de l'allocation

💡 les jours de congé de parentalité déjà pris pendant un emploi avant le chômage sont pris en compte par l'assurance-chômage pour le calcul du nombre maximum de jours de congé.

L'allocation de parentalité est calculée comme l'allocation de maternité.

L'indemnité se monte à 80 % du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant la naissance, mais au plus à 196 francs par jour, soit un montant maximal de 2'744 francs.

Pour les personnes indépendantes : l'indemnité se calcule sur la base du revenu annuel retenu pour fixer la dernière cotisation AVS avant la naissance de l'enfant.

Démarches

💡 **L'allocation de parentalité n'est pas versée automatiquement**. Elle doit être expressément demandée auprès de la caisse de compensation compétente du dernier employeur.

L'allocation est versée à l'employeur si celui-ci continue de verser le salaire à son employé-e. Dans tous les autres cas, elle va directement au bénéficiaire.

Le congé d'adoption

Personnes salariées

Depuis le 1er janvier 2023, les **personnes actives** qui accueillent un **enfant de moins de 4 ans** en vue de son adoption peuvent bénéficier d'un congé de deux semaines. Il est financé par le régime des allocations pour perte de gain.

Ce congé doit être pris dans l'année qui suit l'arrivée de l'enfant.

Les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption sont les mêmes que celles de l'allocation de maternité et de parentalité : les personnes **qui en font la demande** doivent être s**alariées ou avoir le statut d'indépendant** à la date de l'accueil de l'enfant ; elles doivent avoir été assurées à l'AVS durant les 9 mois qui précèdent l'accueil de l'enfant et avoir exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois pendant cette période.

L'allocation se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative mais au plus à Frs 196 par jour.

Si les deux parents exercent une activité lucrative, ils pourront se partager librement les deux semaines de congé mais ne pourront pas les prendre en même temps.

💡 **L'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire ne donne pas droit à cette allocation.**

Les demandes d'allocation d'adoption sont toutes traitées par la Caisse fédérale de compensation (CFC) et non pas par les caisses de compensation auxquelles sont affiliés les parents.

Personnes au chômage

💡 **A l'heure actuelle (juin 2024), la loi ne prévoit pas encore de congé d'adoption en faveur des personnes inscrites au chômage. La question est en cours d'examen au sein de la Confédération afin de le leur accorder à l'avenir.**

Dernière modification: 29.12.2025

10.5 Service militaire

Rappel

Les indemnités pour perte de gain en cas de service militaire et de protection civile sont soumises à cotisation chômage. C'est pourquoi **les périodes de service militaire comptent pour le calcul des cotisations**.

Pendant le délai-cadre d'indemnisation

L'assurance chômage intervient **à titre subsidiaire** : si l'indemnité pour perte de gain est inférieure à l'indemnité de chômage, la caisse de chômage paie la différence. Elle intervient pour les cours de répétition, **mais pas pour l'Ecole de recrues** ni pour les services d'avancement.

Pour bénéficier de ce droit, l'assuré doit demander une formule à l'Office cantonal de l'emploi et se rendre à la caisse de compensation de la dernière entreprise qui l'a employé.

Les jeunes chômeurs à l'Ecole de recrues

Il existe un service d'entraide de l'armée. Il a l'obligation d'aider le chômeur à trouver un emploi. Les jeunes chômeurs peuvent donc **s'annoncer auprès de l'administrateur de leur Ecole de recrues** qui se tient à leur disposition pour les aider à rédiger leurs offres d'emploi, leur curriculum vitae et autres démarches.

L'armée peut aussi **aider financièrement** les recrues. Elle le fait cas par cas, selon la situation personnelle des recrues. Cependant, l'armée n'intervient pas pour le paiement des impôts, ni pour couvrir des frais de leasing ou des découverts de cartes de crédit.

Pour solliciter une aide, les recrues doivent s'adresser au :
Service social de l'armée Caserne 3609 Thoune sozialdienst.persa@vtg.admin.ch

Dernière modification: 27.11.2019

10.6 Lois cantonales genevoises

Prestations complémentaires en cas de maladie - PCM

A Genève, les chômeurs qui perçoivent des indemnités fédérales de chômage sont **obligatoirement assurés** contre le risque de perte de gain en cas de maladie ou d'accident, à condition d'être domiciliés dans le canton de Genève.

Dispense d'affiliation

Les chômeurs qui au moment de leur inscription au chômage sont en mesure de prouver qu'ils disposent déjà d'une assurance perte de gain en cas de maladie ou d'accident offrant des **prestations au moins équivalentes** à celles offertes par le PCM sont dispensés de l'obligation de s'assurer.

Par prestations équivalentes, il faut entendre une durée au moins égale du contrat, des prestations dès le 31ème jour d'incapacité de travail et une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité journalière de chômage.

Condition de domicile

- **Les étrangers,** excepté les ressortissants de l'UE et de l'AELE**,** doivent en outre avoir été domiciliés sans interruption dans le canton de Genève **depuis un an** à compter de la date de leur inscription au chômage et être titulaires d'un permis B, C, F ou N.
- Les ressortissants de l'UE et de l'AELE qui sollicitent des indemnités de chômage à Genève tout en étant domiciliés à l'extérieur du canton sont obligatoirement assurés.

Durée

L'assurance couvre la perte de gain pendant une année (**270 indemnités au maximum**) durant le délai-cadre d'indemnisation. Elle prend fin lorsque l'assuré a épuisé ses indemnités de chômage ou lorsqu'il quitte l'assurance-chômage.

💡 **Les indemnités journalières de l'assurance (PCM) ne peuvent dépasser le nombre des indemnités de chômage auquel l'assuré peut prétendre**.

L'assuré doit subir un **délai d'attente de 2 jours ouvrables**, pendant lesquels il n'est pas indemnisé, **lors de chaque demande de prestations.** Un projet de loi a été déposé pour supprimer ces 2 jours d'attente !

💡 **L'assuré doit rester affilié à sa caisse d'assurance maladie.**

Cotisations

La prime est calculée au moment de l'affiliation et ne varie plus pendant toute la durée de l'assurance. Le taux de cotisation a été fixé à **3,75 %** (au 01.10.2023) **de l'indemnité mensuelle moyenne** (pour actualisation voir section 19). La cotisation est prélevée par les caisses de chômage, en déduction des indemnités qu'elles versent mensuellement.

La cotisation est calculée sur la base de l'indemnité de chômage à laquelle le chômeur aurait normalement droit s'il ne réalisait pas de gain intermédiaire ou n'était pas suspendu dans ses droits.

Si le montant de l'indemnité de chômage versée est inférieur à la cotisation à prélever, l'assuré doit s'acquitter du solde de la cotisation. Il lui sera facturé.

La cotisation est prélevée sur les indemnités de chômage, également pendant les délais d'attente, les jours de

suspension et les périodes pendant lesquelles le chômeur réalise un gain intermédiaire. Elle continue à être prélevée sur les indemnités versées pendant les périodes d'incapacité de travail.

Lorsque l'assuré réalise un **gain intermédiaire mensuel supérieur aux indemnités de chômage** auxquelles il aurait normalement droit, la prime pour la période concernée est annulée. Lorsque le gain intermédiaire mensuel donne droit à une compensation de la caisse de chômage, la prime est due dans son intégralité.

💡 Dans les cas de rigueur, lorsque l'insolvabilité de l'assuré est attestée ou lorsque le revenu du groupe familial est inférieur aux normes d'insaisissabilité, **l'assuré peut momentanément être dispensé du paiement de la cotisation**. Il doit en faire la demande par écrit. Sa situation est revue tous les trois mois.

Prestations

Les prestations sont **égales aux indemnités nettes de chômage perçues** immédiatement avant l'incapacité de travail. Le gain intermédiaire net est déduit du montant maximum des prestations auxquelles l'assuré a droit durant le mois en question.

Lorsque l'incapacité de travail est partielle, les prestations sont réduites en proportion.

Durant les périodes d'attente et de suspension, les prestations sont suspendues. Elles ne lui seront versées qu'à l'issue de celles-ci.

Afin d'éviter toute **surindemnisation**, les prestations dues par d'autres assurances à titre de perte de gain sont déduites des prestations du PCM. C'est en l'occurrence le cas lorsque l'assuré est couvert par une assurance privée ou par l'assurance de l'employeur auprès duquel il réalise un gain intermédiaire.

L'assuré peut être invité à signer une procuration permettant la compensation entre assurances en cas de surindemnisation. En cas de refus, une demande de restitution lui est adressée directement.

💡 **Lorsque les causes de l'incapacité de travail sont intervenues avant l'affiliation** à l'assurance et pour autant qu'elles aient été connues de l'assuré, le PCM peut refuser de verser des prestations.

En cas de résiliation de son contrat, l'assuré en maladie peut être appelé à passer de l'assurance perte de gain collective, qui le couvrait jusqu'alors, à l'assurance individuelle (voir l'article 3.4). Il doit le faire car, **tant qu'il est couvert par l'assurance de son employeur, le PCM ne le prendra pas en charge**. Si l'assurance de son employeur ne lui assure pas une couverture équivalente à celle des PCM, il devrait s'inscrire au chômage, de même lorsqu'il est partiellement apte à travailler.

Obligation de résidence

L'assuré n'a pas droit aux prestations s'il séjourne en dehors du canton sauf en cas de nécessité (décès d'un membre de la famille, traitement spécial qui ne peut être obtenu dans le canton, hospitalisation d'urgence etc.) et avec **l'autorisation écrite des PCM**. Cette dernière doit être obtenue avant le départ.

Sur avis favorable du médecin-conseil, l'assuré peut être autorisé à suivre une **cure** ou une période de **convalescence** prescrite par son médecin dans un établissement situé en Suisse et légalement reconnu.

Médecins-conseils et visiteur

L'autorité compétente dispose de la collaboration des médecins-conseils et d'un visiteur de malades. Elle peut ordonner un examen médical au moment de la demande de prestations. Dans la règle, **un examen par le médecin-conseil est ordonné après trois mois de versement des prestations**.

Annonce de la maladie et demande d'indemnisation

La maladie doit être déclarée par écrit au contrôle ou au conseiller en personnel et être accompagnée d'un certificat médical.

En cas de maladie, l'assurance chômage fédérale accorde des indemnités journalières pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail (ou 44 indemnités journalières cumulées dans le délai-cadre).

Par la suite, les PCM prennent le relais **à condition que l'assuré ait déposé, dans un délai de 5 jours ouvrables, la demande de prestations accompagnée du certificat médical, auprès de sa caisse de chômage.**

L'inobservation des délais est sanctionnée.

Les indemnités fédérales de chômage sont alors suspendues et ne reprendront qu'à la fin de la maladie.

Collaboration et certificat médical

L'assuré est tenu de fournir gratuitement tous les renseignements utiles pour établir son droit. Il est tenu d'autoriser dans des cas particuliers les employeurs, les médecins, les assurances et organes officiels à fournir les renseignements nécessaires. Les renseignements médicaux ne peuvent être fournis qu'aux médecins-conseil.

Aussi longtemps qu'il est indemnisé par les PCM, l'assuré doit **produire mensuellement, au plus tard le 5 du mois suivant ou le 1er jour ouvrable qui suit cette date, un certificat médical original**. Il ne doit pas oublier de se présenter au contrôle avec un certificat de reprise dès qu'il peut à nouveau travailler à 50% au moins.

Voies de recours

Les décisions des PCM peuvent faire l'objet d'une opposition dans un délai de 30 jours.

Assurance maternité genevoise (LAMat)

L'assurance maternité cantonale complète les prestations prévues par la loi fédérale.

Elle verse:

Des **allocations de maternité** durant 16 semaines (112 jours) à raison de 80% du dernier gain assuré mais au minimum Frs. 62.- par jour et au maximum Frs. 329.60 par jour (au 01.01.2018)

- sous forme de complément aux allocations fédérales pendant les 98 premiers jours;
- entières du 99è jour au 112è jour, soit pendant deux semaines.

Des allocations d'adoption, aux mêmes conditions, en cas d'adoption d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans révolus, si au jour du placement :

- ils ne sont pas les enfants du conjoint, du partenaire enregistré ou de la personne avec laquelle le bénéficiaire mène une vie de couple;
- la personne assurée est en possession de l'autorisation, le cas échéant provisoire, d'accueillir un enfant;
- le parent qui demande l'allocation cesse effectivement le travail pendant le congé d'adoption

Une seule allocation sera versée aux futurs parents adoptifs, même en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants. Celles-ci doivent être versées à la même personne. Les parents adoptifs choisissent lequel d'entre eux en est

le bénéficiaire.

Cotisations

L'assurance maternité genevoise est financée par une cotisation de 0,092 % (au 01.01.2018) dont la moitié est à charge de l'employeur (pour actualisation voir section 19). La cotisation est prélevée sous forme de supplément aux cotisations de l'AVS.

Sont tenus de cotiser toutes les personnes salariées qui travaillent dans le canton de Genève et qui cotisent à l'AVS ainsi que les employeurs qui ont un établissement stable dans le canton de Genève.

💡 Les chômeurs sont dispensés de cotiser à l'assurance-maternité genevoise.

Pour les indépendants et les salariés d'un employeur non tenu de cotiser, les cotisations sont égales à la part du salarié (taux unique de 0,046 % au 01.01.2018)

Les cotisations sont en principe calculées sur la base du revenu d'indépendant taxé fiscalement dans le canton de Genève.

Durée et montant de l'allocation

La durée du droit aux allocations complémentaires de maternité ou d'adoption est de **16 semaines (112 jours de calendrier)** à compter de la date de l'accouchement ou du placement. **Ce droit n'est pas subordonné à la reprise du travail** à l'échéance du congé de maternité ou d'adoption.

Les allocations d'adoption sont accordées dès le jour où le père ou la mère qui adopte prend congé pour aller chercher l'enfant dans son pays d'origine.

Le montant de l'allocation est égal à **80% du revenu** de l'activité lucrative déterminant pour le calcul des cotisations à l'AVS ou **80% du gain assuré** pour les chômeurs mais au minimum Frs. 62.-- par jour et au maximum Frs. 329.60 par jour (au 01.01.2018).

💡 Contrairement à l'allocation fédérale, **l'allocation cantonale n'est pas soumise aux cotisations sociales**. Elle est soumise à l'impôt à la source.

L'allocation de maternité ou d'adoption des **personnes indépendantes** ou des salariés d'employeurs non tenus de cotiser est calculée sur le revenu servant de base aux acomptes des cotisations AVS de l'année en cours.

Les allocations de maternité ou d'adoption ont un **caractère subsidiaire** afin d'éviter tout risque de surindemnisation. L'assuré ne doit en effet pas percevoir un montant qui soit supérieur à son salaire. Les indemnités sont donc réduites dans la mesure où, ajoutées à d'autres prestations d'assurances, elles dépassent le salaire ou le revenu effectifs au moment de l'accouchement ou du placement en vue d'adoption.

Les allocations sont payées à la fin du mois au bénéficiaire ou à l'employeur si celui-ci paie un salaire équivalant au moins au montant de l'allocation.

Procédure

A la demande de l'assurée, la caisse de chômage remet les documents nécessaires pour faire valoir son droit à l'assurance maternité : les 3 derniers décomptes de chômage précédant l'accouchement et la confirmation du nombre d'indemnités touchées en cas d'incapacité de travail.

Tant qu’elle touche des prestations de l’assurance maternité genevoise, l’assurée n’a aucune obligation vis à vis de l’assurance chômage mais si, au terme du congé maternité, l’assurée veut à nouveau toucher des indemnités de chômage, elle doit immédiatement se mettre en quête d’un emploi.

Le congé maternité compte comme période de cotisation.

Dernière modification: 25.10.2023

11. Demandeurs d'emploi et Frontaliers

11.1 Demandeurs d'emploi

Demandeurs d'emploi

Définition

Sont définies comme demandeurs d’emploi toutes les personnes qui recherchent un emploi peu importe qu'elles aient le droit à une indemnité journalière de l’assurance chômage (AC).

Le Service Public de l'Emploi (SPE)

Les tâches du SPE consistent à enregistrer et conseiller les demandeurs d’emploi et les employeurs, à pourvoir les places vacantes et placer la main d’oeuvre en tenant compte des dispositions, goûts personnels et aptitudes professionnelles de celle-ci ainsi que des contraintes du marché du travail, des besoins de l’employeur et de la situation de l’entreprise.

Enregistrement des demandeurs d’emploi

Les demandeurs d’emploi doivent se présenter personnellement à la commune de domicile ou à l’Office Régional de Placement (ORP).Celui-ci peut lui demander de présenter tous les documents dont il a besoin pour remplir ses tâches légales

Le SPE doit s’entendre avec le demandeur d’emploi sur la manière dont celui-ci pourra, en règle générale **être atteint dans le délai d’un jour**. La manière de l’atteindre est déterminée en fonction de la situation.

Cercle des personnes concernées

Le SPE fournit ses services aux demandeurs d’emploi suivants :

- tous les demandeurs d’emploi suisses en Suisse ;
- les Suisses souhaitant rentrer au pays ;
- tous les demandeurs d’emploi étrangers séjournant en Suisse, dont le permis les autorise à exercer une activité lucrative et à changer d’emploi et de profession ;
- les vrais frontaliers UE/AELE qui se sont présentés au SPE dans le cadre d’une recherche d’emploi complémentaire.

Conditions relatives à l’autorisation de travailler et de changer d’emploi et de profession pour les demandeurs d’emploi étrangers

(*se référer au chapitre 12*)

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

11.2 Le statut de frontalier

Le statut de frontalier défini par les accords bilatéraux :

Les accords bilatéraux sont entrés en vigueur le **1er juin 2002** pour les 15 premiers Etats membres et ont été étendus à 13 autres pays, la Croatie étant le 28ème pays de l'UE

Cinq principes directeurs régissent les dispositions communautaires dans le domaine de la sécurité sociale :

- Le **principe de l'égalité de traitement** entre nationaux du pays d'emploi et étrangers qui y travaillent.
- Le **principe de l'unicité de la législation et du pays du dernier emploi** (l'assuré n'est soumis qu'à une seule législation, en principe celle du pays où il travaille. Le frontalier fait exception en matière de chômage puisqu'il touche ses indemnités dans son pays de résidence).
- Le **principe de la totalisation des périodes d'assurance**.
- Le **principe de l'exportation des prestations**.
- **L'entraide et la coopération** entre les autorités et les institutions.

Définition du frontalier

"Un travailleur frontalier est un travailleur qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un autre état que son état de domicile où il retourne hebdomadairement".

Depuis le 1er juin 2007, les contingents limitant les autorisations de séjour sont supprimés. L'accord sur la libre circulation des personnes est pleinement en vigueur pour les 15 premiers pays européens plus Chypre et Malte. **Les travailleurs frontaliers peuvent désormais vivre librement sur tout le territoire européen**. Une clause de sauvegarde permet toutefois de réintroduire les contingents en cas d'afflux massif. *(Voir le chapitre 12.1 pour les mesures transitoires)*

En Suisse, un étranger ne peut être admis en vue de l'**exercice d'une activité lucrative en tant que frontalier** que:

- s'il possède un droit de séjour durable dans un Etat voisin et réside depuis six mois au moins dans la zone frontalière voisine;
- s'il exerce son activité dans la zone frontalière suisse.

Dernière modification: 30.12.2022

11.3 Le frontalier de l'Union européenne

La libre circulation

La deuxième étape des accords bilatéraux est entrée en vigueur le 1er juin 2007 (cinq ans après l'accord).

Tout ressortissant de l'Union européenne peut désormais devenir frontalier s'il réside dans l'UE et travaille en Suisse. **La Suisse et les pays voisins renoncent à leurs zones frontalières**. La mobilité géographique et professionnelle n'est donc plus limitée aux zones frontalières et le frontalier n'a plus l'obligation de résider dans la zone frontalière. **La mobilité est totale**.

Permis et contrôles

- Le **permis « G »** subsiste.
- Les frontaliers paient toujours **l'impôt à la source**. Les conventions fiscales en vue d'éviter les doubles impositions ne sont pas touchées. En effet, les accords bilatéraux n'englobent pas la fiscalité.
- Les **contrôles douaniers** ne sont pas levés. Les barrières ne seront abolies que si la Suisse adhère à l'UE.

Sur le plan du chômage

Par quel pays le frontalier est-il indemnisé ?

En cas de chômage partiel:

Les frontaliers sont indemnisés **par la Suisse** en cas de :

- réduction de l'horaire de travail (voir l'article 17.1)
- insolvabilité de l'employeur (voir l'article 2.7)
- empêchement de travailler pour cause d'intempéries.

En cas de chômage complet:

Les frontaliers sont indemnisés **par leur pays de résidence** (par exemple la France) :

- Les indemnités sont touchées dans le pays de résidence et selon les barèmes de celui-ci.
- Le frontalier doit s'inscrire auprès des services de l'emploi de son pays de résidence (voir "démarches à entreprendre").

💡 Jusqu'en avril 2013, le frontalier qui entretenait des liens plus étroits avec le pays de son dernier emploi qu'avec son pays de résidence pouvait demander des prestations de chômage dans le pays de son dernier emploi.

?La Cour de justice de l'Union européenne a, dans un arrêt du 11 avril 2013 (C-443/11), modifié l'interprétation d'un règlement européen de 2004 concernant le chômage des frontaliers. La Cour précise qu'**un travailleur frontalier au chômage complet ne peut obtenir une allocation de chômage que dans son État membre de résidence**. Cette règle s'applique même si le travailleur a conservé des liens particulièrement étroits avec l'État de son dernier emploi.

- Si le montant des prestations allouées dans le pays de résidence est calculé sur le **dernier salaire**, il est tenu compte, pour le frontalier, du salaire perçu dans le pays qui l'a employé en tant que frontalier.

Pour le frontalier qui vit en France et travaille à Genève par exemple: le calcul se fait en euros selon le droit et la

formule française mais sur la base du salaire suisse. Il n’y a plus de barème spécial pour les frontaliers.

Dernière modification: 16.05.2013

11.4 Le frontalier suisse

Depuis le 1er juin 2004, l'Union européenne délivre des permis de travail aux Suisses. Elle n'accorde plus la préférence aux travailleurs indigènes. **Les Suisses ont** donc **les mêmes droits en matière d'emploi que les ressortissants de l'Union européenne.**

Sur le plan du chômage

Les frontaliers suisses reçoivent les prestations de chômage dans leur **pays de résidence.**

Les caisses de chômage totalisent toutes les périodes de travail accomplies en suisse et dans l'UE pour déterminer le droit aux prestations de chômage.

Le montant des indemnités des frontaliers se calcule sur la base du salaire touché dans l'état d'emploi.

Pour les Genevois qui résident en France, par exemple, le calcul se fait en euros selon le droit et la formule française mais sur la base du salaire touché en Suisse. Il n’y a plus de barème spécial pour les frontaliers !

Dernière modification: 07.07.2006

11.5 Démarches à faire en Suisse et en France en cas de licenciement

Démarches à entreprendre en Suisse

- **Vous devez demander un *certificat de travail* à votre employeur**
- **Vous devez obtenir le *formulaire U1* auprès de votre caisse de chômage suisse**

Seules les personnes qui ont la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE peuvent obtenir le formulaire U1 !

Liste des documents à présenter:

- **"L'attestation de l'employeur"** à faire remplir par votre employeur (une attestation par employeur dans l'année écoulée). Vous pouvez vous procurer ce document à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) ;
- une copie de votre contrat de travail;
- une copie de votre lettre de licenciement;
- la copie de vos six dernières fiches de salaire;
- la copie de votre carte d'identité;
- la copie de votre carte AVS

Démarches à entreprendre en France

- **Vous devez vous inscrire auprès du "*France Travail*" en France.**

L'inscription se fait **par internet** (www.pole-emploi.fr) ou **par téléphone** (00 33 1 77 86 39 49 depuis l'étranger ou 3949 depuis la France) quelques jours avant la fin du préavis.

Vous devez vous inscrire au plus tard dès le lendemain de la fin de votre contrat de travail, soit à l'expiration du délai de congé, qu'il ait été travaillé ou non.

- **France Travail vous fixera un rendez-vous** pour constituer votre dossier.

Les pièces à apporter sont :

- l'attestation de l'employeur dûment remplie;
- le formulaire U1 dûment rempli par votre caisse de chômage suisse;
- une copie de votre carte de sécurité sociale ou une attestation d'affiliation;
- un relevé d'identité bancaire;
- vos 13 dernières fiches de salaire.

- **Vous devez vous inscrire auprès de la *Caisse Primaire d'Assurance Maladie***

Le régime de protection sociale dépendra de l'ouverture de droits au chômage. La situation différera donc, selon que vous serez indemnisé par France Travail ou non.

- **Vous devez mettre à jour votre situation auprès de *divers organismes* :**
  - la caisse de la prévoyance professionnelle;
  - l'assurance privée française ou la LAMal;
  - la caisse primaire d'assurance maladie;
  - la caisse d'allocations familiales de l'employeur;
  - la caisse d'allocations familiales en France.

Vous pouvez obtenir de l'aide auprès :

- **du Groupement transfrontalier européen :** http://www.maison-transfrontaliere.com
- **des syndicats suisses** représentant votre branche d'activité.

Source: Site Internet: www.frontalier.com

Dernière modification: 04.01.2024

11.6 L'allocation de chômage - Loi Macron

La réforme

L'actuelle convention d'assurance chômage est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

Une nouvelle convention d'assurance chômage est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Pour des raisons opérationnelles, certaines règles nouvelles n'ont été mises en place qu'à partir du 1er avril 2025. Ces mesures concernent, pour la plupart, les demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail a pris effet à compter du 1er avril 2025 et à ceux dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette date.

À savoir :

Les durées minimales de cotisation (depuis le 1er avril 2025)

- La période de travail minimale pour accéder à l'assurance chômage est de 6 mois sur les 24 derniers mois (130 jours travaillés, ou 910 heures)
- Pour les assurés de 55 ans au moins, la période de travail minimale est de 6 mois sur les 36 derniers mois précédant la fin du contrat de travail.
- Pour les travailleurs saisonniers: la durée d'affiliation minimale est de 5 mois.

Le nouveau mode de calcul, basé non plus sur les seuls jours travaillés mais sur le revenu mensuel du travail est entré en vigueur, ce qui inclut les périodes non travaillées. Le nombre de jours non travaillés pris en compte pour le calcul de la durée ne peut excéder **70 %** du nombre de jours travaillés

Les durées d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale à la durée de cotisation mais **au maximum** à :

- 22 mois et demi (685 jours), si vous êtes âgé de 55 ou 56 ans à la fin de votre contrat de travail (contre 53 ou 54 ans précédemment) ;
- 7 mois (822 jours), si vous êtes âgé d'au moins 57 ans à la fin de votre contrat de travail (contre au moins 55 ans jusqu'à présent).
- Pour les travailleurs saisonniers la durée d'indemnisation est de 5 mois au minimum au lieu des 6 mois habituels.

Pour les autres demandeurs d'emploi, la durée maximale d'indemnisation continue à s'élever à 18 mois.

Le nombre de j**ours non travaillés** pris en compte pour le calcul de la durée ne peut excéder 70 % du nombre de jours travaillés.

Les personnes en cours d'indemnisation au delà de 62 ans continuent d'être indemnisés après l'épuisement de leurs droits initiaux **jusqu'à l'âge de leur retraite**.

Il s'agit des personnes de :

- 62 ans et 3 mois pour les allocataires nés en 1961 ;

- 62 ans et 6 mois pour les allocataires nés en 1962 ;
- 62 ans et 9 mois pour les allocataires nés en 1963 ;
- 63 ans pour les allocataires nés en 1964 ;
- 63 ans et 3 mois pour les allocataires nés en 1965 ;
- 63 ans et 6 mois pour les allocataires nés en 1966 ;
- 63 ans et 9 mois pour les allocataires nés en 1967 ;
- 64 ans pour les allocataires nés à partir de 1968.

Un allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation s'applique aux allocataires âgés de 55 ans ou plus qui suivent une formation indemnisée au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation.

Le montant de l'allocation chômage

Le montant de l'allocation est mensualisé sur la base de 30 jours par mois quelque soit le nobre de jours calendaires du mois.

Le frontalier qui est malade à la fin des rapports de travail, au moment de son inscription au chômage (France Travail), ne peut toucher l'allocation de chômage. En effet, il ne remplit pas le critère exigé de la capacité de travail. S'il tombe malade pendant son chômage, ses allocations seront suspendues. Cependant, il pourra bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

La dégressivité de l'allocation chômage

La dégressivité est un mécanisme consistant à réduire le montant de l'allocation chômage d'au maximum 30 % à partir du 7e mois d'indemnisation. Elle s'applique aux assurés dont le **salaire de référence est supérieur à € 4'915**

II faut avoir **au moins 57 ans** pour que cette dégressivité ne s'applique pas.

La possibilité de quitter un emploi repris étendue à 4 mois

En cas de démission suite à la reprise d'un emploi durant la période pendant laquelle vous percevez une indemnisation pour le chômage, ce n'est qu'après 4 mois que vous pouvez retrouver votre droit à l'indemnité.

💡 Cette rupture de contrat n'est pas assimilée à du chômage volontaire.

Le seuil minimum pour le rechargement des droits au chômage est porté à 6 mois au lieu de un mois *(depuis le 01.11.2019)***.** Cela signifie qu'il faut avoir travaillé 6 mois pour bénéficier du rechargement de ses droits

Des précisions apportées sur les éléments constitutifs d'une offre raisonnable d'emploi

Une offre d'emploi est considérée comme raisonnable si elle correspond notamment :

- à votre niveau de qualifications et de compétences ;
- à la zone géPrécisions apportées sur les éléments constitutifs d'une offre raisonnable d'emploi

ographique de votre recherche d'emploi ;
- au niveau de salaire que vous attendez.

En cas de refus de 2 offres raisonnables d'emploi, sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'une décision de radiation de la liste des demandeurs d'emploi ainsi que d'une suppression de votre allocation si vous êtes indemnisé.

Un décret publié au Journal officiel du 21 mars 2025 précise que désormais **le salaire attendu doit être défini en cohérence avec les rémunérations pratiquées en France.** Il n'est donc plus possible de définir ce salaire à partir des rémunérations de pays voisins. Jusque-là, un travailleur frontalier qui perdait par exemple son emploi en Suisse ou au Luxembourg pouvait utiliser les rémunérations de ces pays, ou ses anciens salaires à l'étranger, pour déterminer ses prétentions salariales en France.

Droit au chômage après la démission (depuis le 1er novembre 2019)

Jusqu'en 2018, en France, l'allocation de chômage n'était accordée qu'en cas de licenciement ou de démission considérée comme légitime. Seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, rupture pour motif économique, mais aussi rupture conventionnelle) pouvaient prétendre aux allocations chômage.

La loi Macron prévoit que **pour bénéficier du chômage après avoir quitté volontairement son emploi**, il faut tout d'abord satisfaire à des "**conditions d'activité antérieures spécifiques**", c'est à dire:

- **justifier de cinq années d'ancienneté** et justifier :
  - soit de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation;
  - soit d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

💡 En résumé, le travailleur salarié doit **préalablement à sa démission,** établir un projet de reconversion professionnelle sérieux.

La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en oeuvre du projet seront contrôlées par France Emploi au plus tard six mois après l'ouverture des droits.

Indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité (*depuis le 1er novembre 2019*)

Les **travailleurs indépendants** peuvent bénéficier de **l'assurance chômage**, **sans cotisation supplémentaire** *(depuis le 1er novembre 2019)*

Les travailleurs indépendants ont le **droit** de bénéficier d'un **revenu de remplacement** en cas de cessation d'activité. Ils peuvent bénéficier de **"*l'allocation des travailleurs indépendants*".**

Conditions

- Justifier d'une activité non-salariée pendant une **période ininterrompue d'au moins 2 ans ;**
- Justifier d'au moins **€ 10'000.- de revenus annuels antérieurs;**
- L'entreprise doit avoir fait l'objet :
  - soit d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ;

    - soit d'une procédure de redressement judiciaire.
- Justifier de ressouces actuelles inférieures au RSA ;
- S'inscrire dans les 12 mois qui suivent la fin de l'activité non-salariée.

Les professions libérales (médecins, avocats...) sont exclues du dispositif, tout comme **les micro-entrepreneurs** * exerçant leur activité à titre accessoire.

** La micro-entreprise est une entreprise individuelle soumise à un régime forfaitaire pour le calcul de l'impôt et le paiement des charges sociales.*

Le texte prévoit également des dispositions pour le **conjoint associé** en cas de divorce ou de rupture d'un PACS.

Montant et durée de l'allocation

Le montant de l'allocation est forfaitaire : **800 euros mensuels en moyenne (selon le nombre de jours du mois)** versés pendant une **période de 6 mois**.

Formation professionnelle des chômeurs (*depuis le 1er janvier 2020*)

Avec la loi Macron, le **compte personnel de formation** (CPF) est modifié dans son fonctionnement. Il **est alimenté en euros et non plus en heures** que la personne au chômage pouvait cumuler pour suivre une formation :

Chaque personne a désormais le droit à 500 euros sur son compte **chaque année** (jusqu'à 5'000 euros au bout de 10 ans) et **800 euros** si elle ne dispose pas de diplômeune.

De nouvelles mesures d'accompagnement sont offertes par Pôle Emploi **(France Travail depuis le 01.01.2024)** dès le 1er janvier 2020 :

- deux demi journées d'accompagnement intensif dans les 4 semaines qui suivent l'inscription ;
- un accompagnement gratuit pour les salariés démissionnaires afin de réaliser un projet professionnel ;
- une remise à niveau - formation sur mesure - pour les chômeurs ayant reçu une proposition d'emploi stable ;
- de nouvelles aides pour postuler à une offre de poste.

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

11.7 Calcul de l'allocation de chômage

Réforme de l'assurance chômage et mode de calcul

Le montant de l'allocation chômage se base sur le **salaire journalier brut de référence,** primes comprises, mais hors indemnités liées à la rupture du contrat. **(SJR)**.

Le SJR est obtenu en divisant l'ensemble des rémunérations perçues (salaire de référence) par le nombre de jours compris entre le 1er et le dernier jour de travail sur la période de référence, selon votre l'âge.

Il faut avoir au moins 55 ans (précédemment 53 ans) pour que les périodes de travail prises en compte pour la fixation de l'allocation chômage soient recherchées dans les 36 mois précédant la fin du contrat de travail, 24 mois pour les autres demandeurs d'emploi.

Si le travailleur est dispensé de travailler durant le délai de congé, les salaires perçus durant cette période n'entreront pas dans le salaire de référence !

Pour fixer le montant du salaire journalier de référence (SJR), France Travail (anc. Pôle Emploi) utilise deux formules et retient le résultat le plus élevé entre :

- 40,4% du salaire journalier de référence + une partie fixe de 13.11 €

💡 Cette formule avantage les personnes qui avaient une faible rémunération mensuelle.

- ou 57% du salaire journalier de référene.

C'est le montant le plus élevé qui est retenu.

En cas de résultat inférieur à 31,97 euros, France Travail retient ce montant.

Dans tous les cas, l'allocation ne peut pas dépasser 75% du salaire journalier de référence.

Calcul de l'allocation de chômage des frontaliers

Le frontalier dont le préavis s'est terminé est indemnisé sur la base de son salaire réel, jusqu'à hauteur d'un **plafond de 15'456.- euros par mois**, équivalant à 4 fois celui de la Sécurité sociale *(pour actualisation voir chapitre 20).*

Le montant de l' allocation chômage pour le frontalier s'élève à 57 % de la moyenne des 24 (ou 36) derniers mois de salaire suisse (en brut). Ce montant est converti en euros selon le taux en vigueur au moment du calcul.

La formule de calcul de l'allocation de chômage est la suivante :

salaire annuel moyen brut
x taux de change (défini trimestriellement)
x 57 % *

- L'allocation représente 57 % à 75% du salaire brut de référence plafonné à **15'456 €** /mois (€ 185'472 par an). Si le salaire mensuel est inférieur à **2'261 €**, le demandeur d'emploi perçoit une allocation égale à 75%

de son salaire brut antérieur.

L'allocation journalière ne peut pas être inférieure à **29,26** euros.

* 57 % représente le **taux de l'allocation** de chômage applicable à tout salarié licencié dont le salaire de référence est compris entre **€** 2'261.- et € 15'456 par mois (**plafonné** à 4 x le montant de la Sécurité sociale, soit € 185'472 par an).

Depuis **le 1er octobre 2021, l'allocation des frontaliers est dégressive** dès le 8ème mois pour les salaires supérieurs à € 4'545 bruts mensuels. La rémunération de ces demandeurs d'emploi sera réduite de 30 % avec un plancher fixé à € 2'261 net.

Dernière modification: 06.05.2025

11.8 Le Revenu de solidarité active ("RSA")

Le RSA (Revenu de Solidarité Active) est une prestation qui est entrée en vigueur le 1er juin 2009 en France. Il a remplacé le Revenu minimum d'insertion (RMI).

Le RSA en 2024 :

Le 1?? janvier 2024 marque le lancement de **France Travail,** la plateforme créée par le gouvernement qui vient remplacer Pôle emploi. Les bénéficiaires du RSA, qui n'étaient jusqu'alors pas obligés de s'inscrire à Pôle Emploi, sont désormais **automatiquement enregistrés à France Travail.**

💡 Ils devront, **à partir du 1er janvier 2025**, accomplir une **activité minimale de 15 heures d'insertion par semaine.**

- Il peut s'agir d'un **travai**l en entreprise. d'un **stage** ou d'une **formatio**n.
- Des **exceptions** sont prévues pour les personnes en situation de handicap pu pour les parents isolés avec des enfants de moins de 12 ans sans solution de garde.
- Un système de **sanctions** est prévu en cas de non-respect des engagements
- Un **cntrat d'engagment** devra être défini avant le 1er janvier 2025.

Qui peut avoir droit au RSA ?

Le RSA est dû à **toute personne résidant en France**, à partir du moment où elle est **âgée de 25 ans ou plus** (ou moins de 25 ans mais assurant la charge d'un ou plusieurs enfants). Sont exclus les étudiants et les stagiaires.

Le versement du RSA n'est pas limité dans le temps.

Montant du RSA

L'ensemble des ressources du foyer est pris en compte dans la détermination du montant du RSA. (pour le détail, voir section 20.1).

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

11.9 Quelques adresses utiles

Groupement transfronatlier européen

ACCUEIL DU PUBLIC :

5 place de l'Eglise Saint-André

74100 Annemasse

(1er étage, entrée à l'arrière du bâtiment)

Tél.: +33 892 70 10 74

ADRESSE POSTALE :

Groupement transfrontalier européen

50 rue de Genève - BP35

74103 Annemasse cedex

www.frontalier.org

"France Travail", organisme chargé des demandeurs d'emploi, s'appuie sur 956 agences regroupant en un même lieu les tâches de l'ANPE et des Assedic depuis fin septembre 2009.

www.pole-emploi.fr

Tél. 0033/450.95.45.00

Agence locale pour l'emploi ANNECY
Immeuble Genève Bellevue - 105 Av. de Genève - 74000 Annecy
Tél. 04 50 51 00 42 - Fax 04 50 45 90 19

Agence locale pour l'emploi ANNEMASSE
Centre commercial Le Perrier -21, Av. de Verdun - 74107 Annemasse
Tél. 04 50 37 27 08 - Fax 04 50 92 93 05

Agence locale pour l'emploi THONON LES BAINS
5, place de la Gare - 74207 Thonon les Bains Cedex - BP 167
Tél. 04 50 71 31 73 - Fax 04 50 26 52 44

Autre agences: CLUSES - SALLANCHES - SEYNOD

Agence locale pour l'emploi PAYS DE GEX

4, Rue de la Liberté - 01630 St. Genis Pouilly
Tél. 04 50 28 24 14 - Fax 04 50 28 25 69

Autres agences: AMBERIEU EN BUGEY – BELLEY – BOURG EN BRESSE – OYONNAX – TREVOUX

Sites à visiter:

www.pole-emploi.fr

https://frontalierhub.fr/chomage-frontalier : **Simulateur d'allocation chômage spécifique aux frontaliers :** calcule l'ARE française sur la base des salaires suisses (barèmes Unédic 2026 : partie fixe, plancher, dégressivité, durées selon l'âge), gratuitement, sans inscription et sans publicité.

www.amicale-frontaliers.org

www.frontalier.org

www.mutuelle-lafrontaliere.fr

www.espaces-transfrontaliers.org

Dernière modification: 20.08.2026

12. De retour ou se rendant à l'étranger

12.1 Les accords bilatéraux - le Brexit

Les accords bilatéraux (alcp) et les périodes transitoires

Les règles du droit de la libre circulation valent aussi pour les **ressortissants de l'AELE**, dont font partie la **Suisse**, la **Norvège**, l'**Islande** et le **Liechtenstein**.

💡 **BREXIT**

Depuis le 1er janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers.

Pour plus de détails, voir l'annexe 12.6)

Restrictions à la libre circulation :

Ce sont les mesures d'accompagenement de l'ALCP, soit :

- la préférence nationale à l'embauche ;
- le contrôle préalable des conditions de salaire et de travail.

Contingents :

Le Conseil Fédéral fixe le nombre maximum de ressortissants du pays de l'UE concerné habilités à obtenir un permis de travail en Suisse.

Clause de sauvegarde :

La clause de sauvegarde permet de limiter le nombre de citoyens de l'Union européenne sur le territoire suisse.

Résumé des périodes transitoires :

UE 17 : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Suède (UE 15) + Malte et Chypre

Libre circulation dès le 1er juin 2014

UE 8 : Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République tchèque

Libre circulation dès le 1er mai 2014

Bulgarie et Roumanie :

Libre circulation dès le 1er juin 2019

Croatie : 27ème pays de l'UE (depuis le Brexit)

Le Conseil fédéral a décidé, lors de sa séance du 1er octobre 2021, d'accorder la libre circulation complète des personnes pour la Croatie à partir du 1er janvier 2022.

La libre circulation garantit les droits suivants aux travailleurs salariés :

le droit d'entrée pour chercher un travail

Les ressortissants suisses et communautaires ont exactement les mêmes droits.

Pour exercer une activité salariée pendant quatre mois consécutifs par année civile:

Il suffit d'annoncer son séjour auprès des autorités compétentes avant de commencer à travailler. Une simple déclaration par Internet peut être faite par l'employeur.

Pour exercer une activité salariée pendant une période supérieure à quatre mois:

Il faut obtenir une autorisation de séjour:

- un permis L UE/AELE de courte durée pour un contrat de moins d'une année et soumis à contingent
- un permis B UE/AELE pour un contrat de plus d'une année

Pour les frontaliers (livret G), l'autorisation, délivrée sur simple demande, est valable pour la durée du contrat de travail à Genève ou pour 5 ans si le contrat de travail est d'une durée de 12 mois ou plus. Elle est valable dans toute la Suisse et dans tous les secteurs de l'économie. Elle est renouvelable. (voir chapitre 11.2).

Comment obtenir un permis de travail à Genève ?

Le salarié doit fournir les justificatifs suivants:

- un formulaire de demande dûment rempli (il s'obtient à l'Office cantonal de la population);
- une attestation de domicile;
- deux photographies;
- un curriculum vitae;
- une copie de ses diplômes;
- un contrat de travail;
- un extrait du casier judiciaire dans des cas particuliers (la demande doit être motivée !).

L'employeur doit adresser la **demande de permis de travail** à l'adresse suivante:

Pour les ressortissants de l'UE et de l'AELE (livrets B ou L) :

Office cantonal de la population - Service des autorisations

Route de Chancy 88 - 1213 Onex

Pour les frontaliers (livret G):

Service des frontaliers - 20, rue du Stand - 1204 Genève

le droit de séjour

le droit au regroupement familial

la mobilité professionnelle et géographique

Dernière modification: 30.12.2022

12.2 Les chômeurs se rendant dans l'UE/AELE ("l'exportation des prestations")

Définition

L'exportation des prestations permet à la personne assurée de chercher un emploi dans un autre Etat membre sans devoir, en même temps, se tenir à la disposition des services de l'emploi (ORP) suisse. En principe, les personnes qui réalisent un gain intermédiaire en Suisse peuvent aussi exporter leur droit aux prestations.

L'exportation des prestations est autorisée uniquement si le séjour à l'étranger vise la prise d'un emploi dans le but de mettre fin au chômage.

💡 **L'assuré n'est pas tenu de maintenir son lieu de résidence en Suisse pendant la période d'exportation**.

Le droit à l'exportation des prestations ne rallonge pas le délai-cadre d'indemnisation !

Durant la période d'exportation des prestations, la caisse suisse compétente continue de verser les prestations conformément à la législation suisse. Seule l'exécution des contrôles auxquels doit se soumettre la personne assurée incombe à l'institution de l'Etat membre dans lequel la personne assurée cherche un emploi.

La période d'exportation n'est pas autorisée au-delà du délai-cadre d'indemnisation.

Qui peut exporter ses prestations ?

Peuvent déposer une « Demande de prestations en cas de recherche d'emploi à l'étranger » :

- **Les citoyens suisses** pour rechercher un emploi dans tous les états membres de l'UE/AELE ;
- **Les ressortissants des Etats membres de l'UE** pour exporter leurs prestations depuis la Suisse mais uniquement vers les Etats membres de l'UE ;
- **Les ressortissants des Etats membres de l'AELE** pour exporter leurs prestations depuis la Suisse mais uniquement vers les Etats membres de l'AELE ;
- **Les apatrides et les réfugiés** résidant dans un Etat membre pour exporter leurs prestations dans tous les Etats membres de l'UE/AELE.

Pour que leur demande d'exportation des prestations puisse être approuvée, les apatrides et les réfugiés doivent présenter une autorisation de séjour et de travail valable de l'Etat dans lequel la recherche d'emploi est effectuée.

Ne peuvent pas bénéficier de l'exportation de leurs prestations :

- **Les ressortissants d'états tiers** (non membres de l'UE/AELE)
- **Les personnes libérées de l'obligation d'avoir cotisé** (voir chap. 14.1)

Cas particulier : Le Liechstenstein

Vu leur taille et leur proximité géographique, **la Suisse et le Liechtenstein** ont convenu de ne pas appliquer l'exportation des prestations lorsqu'un assuré ayant droit aux prestations de chômage dans l'un des deux pays se rend dans l'autre pour y rechercher un emploi.

Délais d'attente

Le bénéficiaire doit rester inscrit auprès des services de l'emploi du pays qui lui verse les prestations de chômage

pendant **4 semaines au moins** après sa mise au chômage, car il faut d'abord épuiser les possibilités de recherche d'un nouvel emploi dans le pays avant d'étendre ses investigations à l'étranger.

💡 **Le délai d'attente est raccourci** lorsque la recherche d'emploi à l'étranger est motivée par l'une des raisons suivantes :

- Déménagement à l'étranger avec le conjoint ou le partenaire enregistré.
- Emménagement avec un conjoint ou un partenaire enregistré qui réside déjà à l'étranger.
- Motif rendant impératif le retour immédiat au pays de la personne assurée (retour au pays).

L'assuré doit déposer sa demande **14 jours civils avant son départ**. La décision est prise par la caisse de chômage. L'assuré doit remplir le **formulaire PD U2**.

L'assuré doit rester prêt, jusqu'à son départ, à chercher du travail en Suisse et à accepter l'emploi qui lui est assigné. Excepté en cas de déménagement à l'étranger, le refus par l'assuré d'un travail convenable n'entraîne pas l'extinction du droit à l'exportation de ses prestations mais la suspension de son droit à l'indemnité.

L'assuré doit **s'inscrire dans les 7 jours qui suivent son départ** auprès des services de l'emploi du pays où il recherche un emploi. Le délai expire le 6ème jour qui suit celui de son départ. S'il s'annonce en retard, les jours qui précèdent celui où il s'est annoncé ne seront pas indemnisés.

Cas particulier des "Faux frontaliers"

Le faux frontalier ou travailleur frontalier a-typique travaille dans un autre pays de l'UE (par ex. la Suisse) que son pays d'origine (par ex. le Portugal), sans y retourner régulièrement. Il bénéficie du **droit d'option** en matière d'assurances sociales lorsqu'il est au chômage complet.

- **Si il opte pour son pays d'origine**, c'est le Portugal qui lui versera ses indemnités de chômage. Il pourra par la suite bénéficier d'une exportation de ses prestations vers la Suisse.
- **Si il opte pour son état de résidence**, il sera indemnisé par la Suisse et pourra bénéficier d'une exportation de ses prestations vers le Portugal après un délai d'attente.

Le faux frontaliers qui désire retourner dans son État d'origine – p. ex. pendant les mois d'hiver –, doit opter pour son État de résidence, en l'occurence la Suisse, et y déposer sa demande de chômage. Il pourra exporter ses indemnités dans son état d'origine (par ex. le Portugal).

Délai d'attente :

Afin d'éviter les situations abusives, l'exportation des prestations dans l'État d'origine des faux frontaliers est possible au plus tôt après **60 jours de chômage contrôlé** (**3 mois**) dans le délai cadre d'indemnisation.

Durée

L'assuré conserve ses prestations de chômage **pendant 3 mois au maximum** (la période d'exportation se calcule en jours civils). S'il retourne au pays de son dernier emploi après 3 mois, il perd tous ses droits aux prestations.

💡 **L'assuré qui déménage dans un Etat de l'UE/AELE** a également droit à l'exportation de ses prestations pendant trois mois au maximum **à condition qu'il ait la volonté d'y rechercher un emploi** pour mettre fin à son chômage. Si son seul but est de s'installer à l'étranger pour remédier à la pénurie de logements qui sévit dans certaines régions du pays, l'autorisation d'exporter ses prestations lui sera refusée !

La période d'exportation est aussi de trois mois lorsque :

- le solde des indemnités de chômage auxquelles l'assuré a droit est inférieur (à trois mois) ;
- le droit aux indemnités que l'assuré entend exporter est suspendu (en raison d'une pénalité) lorsque la période d'exportation débute ;
- survient une interruption des prestations.

Mais en aucun cas, la période d'exportation n'est autorisée au-delà du délai-cadre d'indemnisation.

Le formulaire PD U2

l'ORP remet à l'assuré le formulaire PD U2. Ce document permet à l'assuré de prouver à l'institution étrangère son droit à l'exportation des prestations.

Il contient toutes les informations importantes nécessaires à l'exécution de l'exportation des prestations, à savoir :

- le début et la fin du délai d'exportation ;
- la date jusqu'à laquelle l'assuré doit s'inscrire, au plus tard, auprès de l'institution étrangère ;
- les rapports mensuels ;
- les faits susceptibles de modifier le droit aux prestations (en particulier, le début d'une activité, le refus d'une offre de travail, les infractions contre les prescriptions de contrôle et l'incapacité de travail).

Prescriptions de contrôle

Durant la période d'exportation des prestations, la personne assurée **reste en contact avec l'ORP et la caisse**.

Avant son départ, **l'assuré décide de la manière dont le contact sera maintenu avec les autorités durant le séjour à l'étranger** (courrier postal, fax, ou courriel - mais alors uniquement par le biais d'une plate-forme de distribution reconnue).
L'assuré indique son adresse de correspondance à l'étranger sur le formulaire « Demande de prestations en cas de recherche d'emploi à l'étranger ».

Tout retard dans la transmission des informations est imputable à la personne assurée. Le formulaire « Indications de la personne assurée » (IPA) doit être renvoyé dans les même délais que dans le pays de résidence. Le délai de prescription est également de trois mois.

Les recherches de travail effectuées pendant l'exportation des prestations ne sont pas examinées au moment où l'assuré revient en Suisse.

Vacances

Seules les prescriptions de contrôle de l'Etat dans lequel la recherche d'emploi est effectuée permettent de déterminer si des vacances peuvent être octroyées ou non.

Si l'Etat de la recherche d'emploi accorde des jours sans contrôle (vacances), la personne assurée a le droit de toucher des indemnités de chômage durant cette période, indépendamment d'un droit à des jours sans contrôle suivant le droit suisse. **Les jours sans contrôle qui ont été touchés à l'étranger ne sont pas déduit** des jours sans contrôle accordés selon le droit suisse.

Prise d'une activité lucrative

Prise d'une activité réputée non convenable (Gain intermédiaire)

Si l'assuré effectue un gain intermédiaire durant l'exportation de ses prestations, le salaire qu'elle en retire donne droit à la compensation de la perte de gain. En conséquence le chômage ne prend pas fin et le droit aux indemnités de chômage perdure.

💡 Si l'assuré conserve son gain intermédiaire (GI) à l'étranger après l'échéance de son délai d'exportation des prestations, il doit au préalable reprendre le contrôle de son chômage en Suisse.

Prise d'une activité réputée convenable

Si l'assuré exerce une activité réputée convenable durant l'exportation des prestations, le droit aux indemnités de chômage s'éteint.

L'assuré qui prend un **emploi convenable de durée indéterminée** échange de ce fait le statut de séjour de demandeur d'emploi contre celui de travailleur. Le cas échéant, il doit dès lors exercer son droit aux prestations de chômage dans le dernier pays où il a travaillé, même s'il perd son travail après un jour seulement *(voir chap. 12-3 - pays du dernier emploi)*.

Il en est de même lorsque l'assuré prend un emploi convenable de durée déterminée dont le contrat expire après l'échéance du délai de trois mois et que l'Etat dans lequel il cherchait du travail ne lui a délivré qu'un permis de séjour de courte durée pour travailleur salarié.

Morcellement d'une période d'exportation des prestations

La période d'exportation n'est pas interrompue par un **retour anticipé**. L'assuré peut à nouveau faire valoir en tout temps son droit d'exporter les prestations restantes dans le cadre de la période d'exportation des prestations.

L'exportation morcelée des prestations comporte un droit aux prestations d'une durée totale maximum de trois mois.

Le délai d'attente de quatre semaines ne doit pas être observé une nouvelle fois

Dépôt d'une nouvelle demande d'exportation des prestations

L'assuré ne peut prétendre à l'exportation de ses prestations de chômage qu'une seule fois entre deux périodes d'emploi.

Dernière modification: 27.07.2019

12.3 Les chômeurs en provenance de l'UE ou de l'AELE

Les dispositions communautaires dans le domaine de la sécurité sociale sont régies par des **principes directeurs :**

L'égalité de traitement

Les ressortissants de l'UE et de l'AELE titulaires d'un titre de séjour de courte durée peuvent demeurer en Suisse **à l'expiration de leur contrat de travail** s'ils ont acquis un droit à des prestations de chômage.

Ils reçoivent alors une **autorisation de séjour pour personnes non actives**. Celle-ci implique qu'ils ne peuvent faire appel aux prestations d'aide sociale (Hospice Général) durant la période de recherche d'emploi. Le montant de leur prestations de chômage est pris en compte dans l'examen des « moyens financiers suffisants » requis pour les personnes non actives qui veulent séjourner en Suisse.

Les ressortissants de l'UE et de l'AELE peuvent également faire valoir une période éducative (voir annexe 4.7) ou être libérées des conditions relatives à la période de cotisation (voir chapitre 14.1).

Le pays du dernier emploi

Le principe veut qu'un travailleur ait droit aux prestations de chômage dans l'Etat où il a exercé son dernier emploi. **La durée de l'emploi ne joue aucun rôle**.

💡 Il suffit que l'intéressé ait travaillé et cotisé aux assurances sociales un seul jour dans un autre pays pour que ce soit ce dernier pays qui soit compétent pour lui verser des prestations de chômage.

Cependant, **afin d'éviter les abus** (lorsque la durée de l'emploi en Suisse est particulièrement courte et aboutit à une situation choquante non voulue par le législateur), **la caisse de chômage enquête** et s'assure que le comportement de l'assuré ne soit pas frauduleux !

Le principe du "pays du dernier emploi" n'est pas valable pour les frontaliers qui, en cas de chômage complet, restent indemnisés par leur pays de résidence et selon les barèmes de celui-ci (voir chapitre 11).

La totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi

Formulaire PD U1

La caisse de chômage doit tenir compte des périodes d'assurance et des périodes d'emploi accomplies par le chômeur dans un Etat membre de l'UE,

Les motifs de libération (voir chapitre 14) ne valent pas pour attester des périodes d'assurance. Pour qu'un tel motif ouvre un droit aux prestations de chômage dans un Etat membre de l'UE, il faut qu'il soit reconnu par la législation de cet Etat.

L'attestation des périodes d'assurance ou d'emploi se fait au moyen du **formulaire PD U1** intitulé « Attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage ». Il est recommandé à toute personne projetant d'aller travailler dans un autre Etat membre de faire remplir ce formulaire.

En Suisse, l'assuré doit faire remplir le formulaire **« Attestation de l'employeur »** par les employeurs pour lesquels il a travaillé au cours des deux dernières années. C'est sur la base de ce document que la caisse de chômage pourra établir le formulaire PD U1.

Le non-cumul des prestations

Il n'est pas possible de percevoir plus d'une fois des indemnités sur la base d'une même période d'assurance (de cotisation).

L'indemnisation à l'étranger est prise en compte par la caisse de chômage lorsqu'elle s'est fondée sur une période de cotisation qui doit être inclue dans la totalisation. Il en résulte une diminutin correspondante du nombre maximum d'indemnités journalières versées en Suisse.

*(Pour plus de détails, voir **annexe 12.7**)*

Le calcul des prestations

💡 **Les règles de coordination ne règlent pas le calcul proprement dit du gain assuré**. Il s'effectue dès lors selon le droit national. En Suisse, le gain assuré se fonde sur le **salaire "normalement réalisé"** durant le délai de cotisation.

Le montant de l'indemnité journalière en cas de chômage est en principe calculé sur la base du salaire que la personne au chômage a perçu dans le dernier pays d'emploi.

Ce principe n'est cependant valable que lorsque le travailleur a travaillé au moins 4 semaines dans le pays du dernier emploi avant de tomber au chômage.

Application pratique de la règle des quatre semaines

- **Lorsque la durée de l'emploi n'a été fixée que pour une courte durée (moins de quatre semaines) :**

Le gain assuré est calculé sur la base d'un salaire hypothétique correspondant au salaire que l'assuré aurait touché en Suisse pour un emploi équivalent à celui qu'il a exercé en dernier lieu dans le pays de provenance. La caisse de chômage se base sur les conventions collectives de travail (CCT) ou sur les usages professionnels et locaux suisses.

La limite des quatre semaines a été instaurée pour que la prise d'un emploi de courte durée particulièrement mieux rémunéré que l'activité habituelle ne déclenche des prestations disproportionnées par rapport au salaire normalement réalisé précédemment.

💡 **La règle des 4 semaines ne s'applique qu'en cas de *disproportion manifeste* entre le salaire réalisé en Suisse et le précédant.**

- **Lorsque la durée de l'emploi a été fixée pour une durée indéterminée et qu'elle se termine avant la fin de la quatrième semaine :**

Le gain assuré se calcule sur la base du salaire hypothétique ou du salaire effectivement réalisé converti en salaire mensuel.

💡 **En cas de résiliation pour faute de l'assuré ou de résiliation d'un commun accord, le salaire n'est pas mensualisé.**

*(Pour plus de détails, voir **annexe 12.7**)*

Montant des indemnités journalières

Taux d'indemnisation (70 ou 80 % du gain assuré)

Il doit être tenu compte des enfants vivant dans un autre Etat membre si l'assuré a envers eux une **obligation d'entretien**.

Toutefois, **l'assuré qui a des enfants à charge à l'étranger** n'a droit au taux d'indemnisation de 80% que si son conjoint vivant à l'étranger n'est pas lui-même au chômage et que les enfant n'ont pas déjà été pris en compte dans le calcul de ses prestations.

Supplément pour allocations familiales ou de formation (formulaire E-302)

Si elle sont versées au conjoint dans un autre Etat membre, l'assuré n'a alors droit au supplément pour allocations légales pour enfants et formation professionnelle que si les allocations versées à l'étranger sont inférieures au montant prévu par la législation suisse et seulement à concurrence de la différence.

La caisse de chômage ne doit payer que la différence lorsque le conjoint travaillant à l'étranger ne touche pas, parce qu'il a omis de les demander, les prestations familiales auxquelles il aurait pourtant eu droit dans l'Etat où il réside.

Dernière modification: 30.12.2022

12.4 Les chômeurs de retour d'un pays non-membre de l'UE ou de l'AELE

Rappel :

BREXIT : Depuis le 1er janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers.

- **Les Suisses ainsi que les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne** au bénéfice d'un permis d'établissement qui reviennent en Suisse après un séjour de plus d'un an dans un Etat non-membre de la Communauté aux **conditions cumulatives suivantes, en vigueur depuis le 01.07.2018** : (voir chapitre 14.1)

qu'ils s'inscrivent au chômage dans l'année qui suit leur retour ;

qu'ils aient eu, durant leur délai-cadre de cotisation une activité salariée de 12 mois au moins à l'étranger ;

qu'ils aient cotisé durant leur délai-cadre de cotisation au moins 6 mois en Suisse.

Ils doivent :

- s'inscrire à l'Office cantonal de l'emploi **dans l'année qui suit leur retour** ;
- subir un **délai d'attente de 5 jours**.

Ils peuvent prétendre à **90 indemnités journalières** (voir article 4.4). Leurs indemnités sont calculées sur la base d'un montant forfaitaire en fonction de leurs qualifications (voir article 5.1).

Dernière modification: 09.10.2021

12.5 Accords bilatéraux – droit de séjour (Permis)

Autorisations de séjour accordées aux ressortissants de l'UE et de l'AELE

Les règles du droit de la libre circulation valent aussi pour les **ressortissants de l'AELE**, dont font partie la **Suisse**, la **Norvège**, l'**Islande** et le **Liechtenstein**.

Le BREXIT

Depuis le 1er janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers. (*voir annexe 12.6*)

Règle générale :

Depuis le 1er juin 2019, les régimes transitoires sont abolis ! La libre circulation est totale pour les ressortissants de l'UE et de l'AELE sauf pour la Croatie soumise à des restrictions et des contingents jusqu'au 31.12.2021

Dès janvier 2022, la Croatie bénéficiera de *«la libre circulation complète des personnes»* avec la Suisse.

Annonce des postes vacants

la loi de mise en oeuvre de l'article constitutionnel sur la gestion de l'immigration (art. 121a Cst.) introduit l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les genres de profession pour lesquels le taux de chômage atteint ou dépasse un certain seuil. Un seuil de 8 % s'applique depuis le 1er juillet 2018, lequel sera abaissé à 5 % à partir du 1er janvier 2020.

Exigences en matière d'intégration pour l'obtention d'un droit de séjour:

La **Loi sur les étrangers et l'intégration (LEI)** qui a remplacé la Loi sur les étrangers(LEtr) renforce les exigences en matière d'intégration des demandeurs d'emploi.

En cas de besoins d'intégration particuliers, l'octroi ou la prolongation d'une autorisation de séjour peut faire l'objet d'une **convention d'intégration**. C'est particulièrement le cas en cas de regroupement familial et pour les personnes admises à titre provisoire.

Le requérant doit notamment prouver ses compétences linguistiques pour obtenir une autorisation de séjour ou d'établissement.

- Admission provisoire – regroupement familial : A1 oral
- Permis de séjour (B) : A1 oral
- Permis d'établissement (C) : A2 oral et A1 écrit
- Permis d'établissement anticipé : B1 oral et A1 écrit
- Naturalisation : B1 oral et A1 écrit

L'autorisation d'établissement peut être supprimée et remplacée par une autorisation de séjour (rétrogradation du permis C au permis B) lorsque les critères d'intégration ne sont pas remplis. Une nouvelle autorisation d'établissement (permis C) ne peut être délivrée qu'au terme d'un nouveau délai de 5 ans.

💡 NB : **L'autorisation est toujours supprimée lorsque les prestations d'assistance publique versées au requérant sont importantes !**

Activité lucrative des réfugiés / admis provisoires

- L'employeur ne doit remplir qu'un **simple formulaire** qu'il peut transmettre on-line à l'autorité compétente. L'annonce fait office d'engagement. L'employeur doit dès lors respecter les conditions de salaire, les CCT et contrats-types.

- Le salarié peut travailler tout de suite et dans toute la suisse.

Séjour aux fins d'une recherche d'emploi

Jusqu'à 3 mois, le chercheur d'emploi bénéficie d'un droit de séjour sans autorisation.

Jusqu'à 6 mois, il a droit au permis L UE/AELE à condition de disposer des moyens financiers nécessaires à son entretien.

NB . Le permis peut être prolongé jusqu'à 1 an en fonction des efforts de recherche d'emploi déployés et de la perspective d'engagement.

Aide sociale : Lorsqu'en vertu de l'ALCP, un étranger ne séjourne en Suisse qu'à des fins de recherche d'emploi, ni lui ni les membres de sa famille n'ont droit à l'aide sociale. Seule l'**aide exceptionnelle** lui est accordée.

Permis L-UE/AELE (Autorisation de courte durée)

Les titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée sont des étrangers qui séjournent temporairement en Suisse dans un but précis, en règle générale pour une durée de moins d'un an, **exerçant ou non une activité lucrative**.

Sur présentation d'un **contrat de travail d'une durée de trois mois à une année (364 jours)**, les ressortissants UE-25/AELE ont droit à une telle autorisation

L'autorisation peut être renouvelée après un séjour d'un an au total, sans que l'étranger soit tenu d'interrompre son séjour en Suisse.

Permis B-UE/AELE (Autorisation de séjour)

Les titulaires d'une autorisation de séjour sont des étrangers, exerçant ou non une activité lucrative, qui séjournent

durablement en Suisse dans un but précis.

L'autorisation de séjour des ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE a une **durée de validité de cinq ans**. Elle est octroyée aux citoyens UE/AELE qui peuvent prouver qu'ils ont été engagés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins un an (365 jours).

L'autorisation de séjour est prolongée de cinq ans si l'étranger remplit les conditions requises. Cependant, **la première prolongation peut être limitée à un an** si la personne se trouve dans une situation de chômage involontaire durant plus de douze mois consécutifs.

Les ressortissants d'un Etat UE/AELE qui n'exercent pas d'activité lucrative ont droit à une autorisation de type B UE/AELE destinée aux personnes non actives, à condition qu'ils puissent prouver qu'ils disposent de moyens financiers suffisants et d'une assurance maladie et accidents couvrant tous les risques.

Permis C-UE/AELE (Autorisation d'établissement)

Les étrangers titulaires d'une autorisation d'établissement obtiennent une telle autorisation **après un séjour de cinq ou dix ans en Suisse**. Le droit au séjour est de durée indéterminée; il n'est assorti d'aucune condition mais peut faire l'objet d'une rétrogradation ou d'une annulation.

Permis S (Statut de protection)

Les Ukrainiens réfugiés peuvent entrer librement et de manière autonome en Suisse et y obtenir une protection. Les regroupements familiaux peuvent aussi se faire spontanément pour le conjoint ou le partenaire enregistré et les enfants mineurs

Les personnes réfugiées d'Ukraine qui ont obtenu le statut S en vertu de la décision du Conseil fédéral du 11 mars 2022 et qui disposent d'un passeport valable reconnu peuvent se rendre à l'étranger et revenir en Suisse sans autorisation de voyage. Les dispositions en matière d'entrée des pays de destination s'appliquent.

L'**accès complet au marché du travail** et à l'école leur est garanti

Le délai de trois mois avant de pouvoir travailler inscrit dans la loi sur l'asile est supprimé. Les réfugiés au bénéfice d'une autorisation S peuvent exercer une **activité lucrative indépendante**.

Fin du droit de séjour en cas de chômage :

- **Titulaires du permis L UE/AELE et Titulaires du permis B UE/AELE, au cours des 12 premiers mois de séjour :**
    - 6 mois après la cessation involontaire des rapports de travail ou
    - à la fin du versement des indemnités de chômage

Autres conséquences :

- exclusion de l'aide sociale dès la fin des rapports de travail (**à Genève** : aide exceptionnelle seule)

- révocation du permis ou refus de prolongation
- en cas de nouvel emploi: maintien du permis ou nouvelle autorisation (L ou B selon le contrat)

- **Titulaires du permis B UE/AELE – au-delà des 12 premiers mois de séjour (dès 365 jours) :**
    - 6 mois après la cessation involontaire des rapports de travail ou
    - 6 mois après la fin des indemnités de chômage

Autres conséquences :

- maintien de l'aide sociale jusqu'à la fin du droit de séjour
- révocation du permis si la personne ne trouve pas d'emploi
- en cas de nouvel emploi : maintien du permis ou nouvelle autorisation (L ou B selon contrat)

Prolongation du permis B UE/AELE lorsque le titulaire est au chômage :

- chômage de plus de 12 mois : prolongation d'une année
- chômage de moins de 12 mois : prolongation de 6 mois à la fin du versement des indemnités

NB : En cas de chômage volontaire, l'assuré perd sa qualité de travailleur !

Permis Ci UE/AELE (Autorisation de séjour avec activité lucrative)

L'autorisation de séjour Ci avec activité lucrative est destinée aux **membres de la famille de fonctionnaires des organisations intergouvernementales ou de membres des représentations étrangères**. Il s'agit exclusivement des conjoints et des enfants jusqu'à l'âge de 25 ans. La validité est **limitée à la durée de la fonction du titulaire principal**.

Permis G (Admission de frontaliers)

Conformément à la LEI, un étranger ne peut être admis à travailler en tant que frontalier (permis G) que :

- S'il possède un droit de séjour durable dans un Etat voisin depuis 6 mois au moins dans la zone frontalière voisine ;
- S'il exerce son activité dans la zone frontalière suisse.

L'autorisation frontalière UE/AELE a une durée de validité de cinq ans sous réserve de l'existence d'un contrat de travail d'une durée indéterminée ou supérieure à un an. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée inférieure à un an et supérieure à trois mois, la durée de validité de l'autorisation frontalière correspond à celle du contrat de travail. Les rapports de travail d'une durée inférieure à trois mois au cours de l'année civile ne sont pas soumis à autorisation mais à la « procédure d'annonce ».

Les frontaliers ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE jouissent de la mobilité professionnelle et géographique à l'intérieur de l'ensemble des zones frontalières.

Permis B-étudiant

Les étudiants étrangers titulaires d'un permis B sont autorisés à travailler à raison de:

- 15 heures par semaine durant la période de cours
- à plein temps durant les vacances universitaires

Pour les ressortissants UE/AELE, l'autorisation peut être délivrée **dès le début du séjour** en Suisse.

Pour les ressortissants hors UE/AELE, l'autorisation peut être délivrée **seulement 6 mois après l'arrivée** en Suisse.

Pour toute activité rémunérée régulière, les étudiants avec permis B doivent demander à leur futur employeur de remplir un **formulaire** pour prise d'emploi. Ce document doit être fourni **même si l'activité est plus courte que 3 mois**

Aide sociale et prestations complémentaires

Les étrangers n’ont **droit à des prestations complémentaires** que s’ils séjournent de manière légale en Suisse. Ils doivent y avoir résidé de manière ininterrompue pendant les **dix années** précédant immédiatement la date à laquelle ils demandent la prestation complémentaire (délai de carence).

Peut être mise au bénéfice d’une **aide financière exceptionnelle**, la personne qui a le droit de se rendre à Genève pour y chercher un emploi et celle qui a le droit d’y rester après la fin d’un emploi d’une durée inférieure à une année, en vertu des accords bilatéraux (ALCP) et de la convention instituant l’Association européenne de libre-échange (AELE).

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

12.6 Le Brexit (Convention)

Le BREXIT

Depuis le 1er janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers.

Convention du 09.09.2021

Une Convention sur la coordination de la sécurité sociale entre la Confédération suisse et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord a été conclue le 9 septembre 2021 et est appliquée depuis le 1er novembre 2021

Travailleurs nouvellement arrivés du Royaume-Uni

Ceux qui souhaitent travailler en Suisse sont soumis aux dispositions de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) et, partant, à des **contingents.** (voir chapitre 12-4)

La demande d'autorisation de travail doit être effectuée par l'employeur environ 6 à 8 semaines avant l'entrée en Suisse auprès de l'autorité cantonale compétente.

Les intéressés doivent désormais attendre la décision cantonale avant de commencer leur emploi.

Droits acquis des travailleurs arrivés en Suisse avant 2021

Pour bénéficier des droits acquis, les ressortissants britanniques doivent avoir entamé leur activité salariée en suisse avant le 1er janvier 2021 ou avoir déposé au moins une demande d'autorisation, accompagnée des documents nécessaires, auprès de l'autorité cantonale compétente au 31 décembre 2020.

Validité et extinction des droits acquis

Un travailleur britannique qui perd son emploi en Suisse peut y demeurer tant qu'il y touche des prestations de l'assurance-chômage suisse. En fin de droit, il devra, pour pouvoir rester en Suisse, soit retrouver une activité lucrative, soit remplir les conditions d'une autre catégorie de séjour prévue par l'ALCP (voir chapitre 12-5). Sinon, il perdra son droit de séjour.

Un ressortissant britannique qui annonce son départ définitif dans un autre pays ne pourra pas réactiver ultérieurement le droit acquis.

Sans annonce de départ, en cas d'absences à l'étranger, les autorisations de séjour s'éteignent après un séjour ininterrompu à l'étranger de six mois. En cas de séjour à l'étranger, l'autorisation d'établissement peut, sur demande adressée à l'autorité cantonale compétente, être conservée pendant quatre ans.

Prestations de chômage

C'est le pays du dernier emploi qui verse les prestations de chômage en tenant compte de la totalisation des périodes d'assurance.

Calcul des prestations de chômage (le gain assuré)

La Suisse prévoit une période de référence de deux ans (délai-cadre de cotisation) pour calculer le montant de

l’indemnité de chômage. Même si l’assuré a travaillé au Royaume-Uni durant son délai-cadre de cotisation et qu’il justifie d’une période de travail suffisante, **la caisse de chômage ne retiendra que le salaire de son dernier emploi** pour déterminer son gain assuré.

Dernière modification: 02.09.2022

12.7 Principe de la totalisation et calcul des prestations

La Totalisation et le non-cumul de prestations

La totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi

Formulaire PD U1

La caisse de chômage doit tenir compte des périodes d'assurance et des périodes d'emploi accomplies par le chômeur dans un Etat membre de l'UE.

Depuis le 1er mai 2011, **les ressortisssants des Etats membres de l'UE ou de l'AELE** ainsi que les ressortissants de Malte et Chypre (partie grecque) au bénéfice d'un permis B-UE/AELE ou L-UE/AELE peuvent totaliser leurs périodes d'assurance ou d'emploi, qu'elles aient été accomplies en suisse ou dans un état de l'UE ou de l'AELE.

Depuis le 1er mai 2013, ces pays ont été rejoints par les ressortissants des pays de l'UE-8, soit l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie et la République tchèque.

💡 **La Roumanie et la Bulgarie** ont attendu le 1er juin 2016 pour pouvoir totaliser leurs périodes d'assurance. Cependant, **le 10 mai 2017**, le Conseil fédéral a décidé d'activer durant une année la **clause de sauvegarde** vis-à-vis des personnes en provenance de ces deux pays (UE-2). L'accès au marché suisse du travail est à nouveau limité pour les travailleurs roumains et bulgares souhaitant obtenir une autorisation de séjour (permis B) afin d'exercer une activité lucrative. Ces derniers doivent justifier d'une période de cotisation acquise exclusivement en Suisse. Les permis de courte durée (permis L) ne sont pas concernés.

Les motifs de libération (voir chapitre 14) ne valent pas pour attester des périodes d'assurance. Pour qu'un tel motif ouvre un droit aux prestations de chômage dans un Etat membre de l'UE, il faut qu'il soit reconnu par la législation de cet Etat.

L'attestation des périodes d'assurance ou d'emploi se fait au moyen du **formulaire E-301** intitulé « Attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage ». Il est recommandé à toute personne projetant d'aller travailler dans un autre Etat membre de faire remplir ce formulaire.

En Suisse, l'assuré doit faire remplir le formulaire **« Attestation de l'employeur »** par les employeurs pour lesquels il a travaillé au cours des deux dernières années. C'est sur la base de ce document que la caisse de chômage pourra établir le formulaire PD U1.

Le non-cumul des prestations

💡 Il n'est pas possible de percevoir plus d'une fois des indemnités sur la base d'une même période d'assurance (de cotisation).

L'indemnisation à l'étranger est prise en compte par la caisse de chômage lorsqu'elle s'est fondée sur une période de cotisation qui doit être inclue dans la totalisation. Il en résulte une diminutin correspondante du nombre maximum d'indemnités journalières versées en Suisse :

- La caisse totalise les périodes de cotisation acquises durant le "délai-cadre de cotisation" en Suisse (***par ex. 10***) et dans l'UE/AELE (***par ex. 4***).
- Elle convertit la période d'indemnisation attestée par l'institution étrangère (***par ex. 10 mois***) **en indemnités journalières (*217*, soit 10 x 21,7 *). ** nombre moyen de jours ouvrables dans un mois***
- Elle calcule ensuite le nombre de mois de cotisation acquis à l'étranger nécessaire pour compléter la période de cotisation en Suisse pour que l'assuré ait droit à 260 indemnités (*2 mois*). Elle établit un rapport (*2 : 10*).

- Elle réduit enfin le nombre d'indemnités journalières (*260*) en fonction de ce rapport (*217 / (2 + 10) x 2 = 36*).
- La personne aura droit à *224 indemnités* (260 - 36)

💡 **Dans le cadre de l'examen de son propre dossier, il ne faudrait pas hésiter à se renseigner auprès de sa caisse de chômage.**

Le calcul des prestations

Les règles de coordination ne règlent pas le calcul proprement dit du gain assuré. Il s'effectue dès lors selon le droit national. En Suisse, le gain assuré se fonde sur le salaire normalement réalisé durant le délai de cotisation.

Le montant de l'indemnité journalière en cas de chômage est en principe calculé sur la base du salaire que la personne au chômage a perçu dans le dernier pays d'emploi.

Ce principe n'est cependant valable que lorsque le travailleur a travaillé au moins 4 semaines dans le pays du dernier emploi avant de tomber au chômage.

Application pratique de la règle des quatre semaines

- **Lorsque la durée de l'emploi n'a été fixée que pour une courte durée** (moins de quatre semaines) :

Le gain assuré est calculé sur la base d'un salaire hypothétique correspondant au salaire que l'assuré aurait touché en Suisse pour un emploi équivalent à celui qu'il a exercé en dernier lieu dans le pays de provenance. La caisse de chômage se base sur les conventions collectives de travail (CCT) ou sur les usages professionnels et locaux suisses.

La limite des quatre semaines a été instaurée pour que la prise d'un emploi de courte durée particulièrement mieux rémunéré que l'activité habituelle ne déclenche des prestations disproportionnées par rapport au salaire normalement réalisé précédemment.

💡 **La règle des 4 semaines ne s'applique qu'en cas de disproportion manifeste entre le salaire réalisé en Suisse et le précédant.**

Exemples (les chiffres reposent sur des hypothèses) :

Vous avez effectué en dernier lieu une mission de deux semaines en tant que consultant en entreprise et réalisé un salaire mensuel de CHF 9'200. Auparavant, vous avez travaillé en qualité de cuisinier dans un état de l'UE/AELE pour un salaire mensuel converti en francs suisses, de 3'900.

La règle des quatre semaines vous est applicable. Le salaire mensuel usuel d'un cuisinier (gain hypothétique) s'élève en Suisse à CHF 4'340, ce qui représente
CHF 2'000 pour deux semaines. Votre gain assuré s'élèvera donc à CHF 2'000.

Vous avez effectué en dernier lieu une mission de deux semaines en tant que cuisinier pour un salaire mensuel de CHF 3'900. Auparavant, vous avez travaillé en qualité de consultant en entreprise dans un état de l'UE/AELE pour un salaire mensuel converti en francs suisses, de 9'200.

La règle des quatre semaines ne vous est pas applicable. Votre gain assuré devra se calculer sur la base du salaire que vous aurez effectivement réalisé en Suisse pendant deux semaines en qualité de cuisinier, soit CHF 1'797 (3'900 / 21.7* x 10**).

** nombre moyen de jours ouvrables dans un mois - ** nombre de jours ouvrables travaillés en Suisse (dernier*

emploi)

- **Lorsque la durée de l'emploi a été fixée pour une durée indéterminée** et qu'elle se termine avant la fin de la quatrième semaine :

Le gain assuré se calcule sur la base du salaire hypothétique ou du salaire effectivement réalisé converti en salaire mensuel.

En cas de résiliation pour faute de l'assuré ou de résiliation d'un commun accord, le salaire n'est pas mensualisé.

Exemples (les chiffres reposent sur des hypothèses) ::

Vous avez travaillé en dernier lieu deux semaines en Suisse en tant que consultant en entreprise et réalisé un salaire mensuel de CHF 9'200. Auparavant, vous avez travaillé en qualité de cuisinier dans un état de l'UE/AELE pour un salaire mensuel converti en francs suisses, de 3'900. Le contrat de durée indéterminée a été résilié pour des raisons économiques.

La règle des quatre semaines vous est applicable. Le salaire mensuel usuel d'un cuisinier (gain hypothétique) s'élève en Suisse à CHF 4'340. Votre gain assuré s'élèvera donc à CHF 4'340.

Vous avez travaillé en dernier lieu en Suisse pendant deux semaines en tant qu'aide-cuisinier pour un salaire mensuel de CHF 3'200. Le contrat était de durée indéterminée mais a été résilié pour raisons économiques. Auparavant, vous avez travaillé en qualité de consultant en entreprise dans un état de l'UE/AELE pour un salaire mensuel converti en francs suisses, de 9'200.

La règle des quatre semaines ne vous est pas applicable. Votre gain assuré devra se calculer sur la base du salaire que vous aurez effectivement réalisé en Suisse en qualité d'aide cuisinier et mensualisé, soit CHF 3'200.

Dans le cadre de l'examen de son propre dossier, il ne faudrait pas hésiter à se renseigner auprès de sa caisse de chômage.

Dernière modification: 11.05.2017

13. Indépendants

13.1 Droits des assurés qui se lancent dans une activité indépendante

Les travailleurs indépendants ne cotisent pas à l'assurance chômage. Ils ne peuvent donc prétendre à une indemnisation au cas où, leur affaire n'étant plus viable, ils se retrouveraient au chômage sans pouvoir justifier d'une période de cotisation suffisante.

Un assouplissement dans l'étude de leurs droits est néanmoins prévu au niveau des délais-cadres qui leur sont applicables, à condition qu'ils aient entrepris leur activité indépendante sans l'aide du chômage.

Le statut d'indépendant

C'est le moment où la caisse de compensation AVS reconnaît à l'assuré le statut d'indépendant (art. 9 2 LAVS) qui est déterminant au regard de l'assurance chômage.

Les personnes qui exercaient une **activité assimilable à celle d'un employeur** parce qu'elles travaillaient dans leur propre SA ou Sàrl sans toucher de salaire peuvent néanmoins bénéficier de la prolongation de leur délai-cadre d'indemnisation. Le fait de ne pas toucher de salaire ne change rien au statut de cotisant AVS en qualité de salarié.

L'assuré doit prouver qu'il a cessé son activité indépendante. Une **attestation de la caisse de compensation AVS** suffit normalement comme élément de preuve.

La prolongation des délais-cadres

La prolongation des délais-cadres n'est pas subordonnée à une durée minimale de l'activité indépendante.

Une activité **indépendante exercée dans un pays non membre de l'UE/AELE** ne donne pas droit à la prolongation des délais-cadres.

Le délai-cadre de cotisation

Le délai-cadre de cotisation de l'assuré qui s'est lancé dans une activité indépendante sans l'aide du chômage est prolongé de la durée de son activité indépendante, mais de 2 ans au maximum, s'il ne remplit pas, au moment où il cesse son activité et en raison de celle-ci, les exigences pour ouvrir un droit aux indemnités de chômage (voir chapitre 4)

💡 Les indépendants qui cessent leur activité peuvent se prévaloir des droits réservés aux personnes n'ayant pas cotisé à l'assurance chômage (voir chapitre 14) **si l'empêchement de cotiser est intervenu pendant la prolongation du délai-cadre de cotisation.**

Le délai-cadre d'indemnisation

Le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui s'est lancé dans une activité indépendante sans l'aide du chômage est prolongé de 2 ans à certaines conditions cumulatives:

un délai-cadre d'indemnisation était déjà entamé au moment de la prise d'activité;

l'assuré ne remplit pas, au moment où il cesse son activité et en raison de celle-ci, les exigences pour ouvrir un droit aux indemnités de chômage.

La prolongation du délai-cadre d'indemnisation n’entraîne aucune augmentation du nombre d’indemnités journalières (voir chapitre 4).

Le délai-cadre d’indemnisation prolongé est remplacé par un nouveau délai-cadre dès que l’assuré qui a épuisé son droit aux indemnités journalières remplit les exigences pour ouvrir ce délai-cadre.

La prolongation du délai-cadre d'indemnisation est accordée aux personnes indépendantes mais aussi à celles qui ont un statut assimilable à celui d'un employeur.

(Un schéma explicatif peut être consulté à l'annexe 4.8)

L'aide cantonale genevoise

L'allocation de retour en emploi (ARE) et l'emploi de solidarité (EdS)

Les personnes à la recherche d’un emploi après avoir exercé une activité indépendante peuvent bénéficier de ces mesures cantonales pour autant :

- qu’elles aient été affiliées en cette qualité (**statut AVS indépendant**) auprès d’une caisse de compensation ;
- qu’elles aient totalement renoncé à leur activité indépendante (la mise en gérance de l'entreprise n'équivaut pas à une renonciation d'activité !) ;
- qu'elles aient produit une attestation de radiation du registre du commerce ;
- qu'elles soient apte au placement.

Dernière modification: 07.01.2023

13.2 L'activité indépendante durable ou occasionnelle

L'activité indépendante occasionnelle

Seules les activités indépendantes à caractère transitoire, temporaires et ne nécessitant que peu d'investissements peuvent être considérées comme gain intermédiaire. (*Le gain intermédiaire est traité au chapitre 6).*

L'assuré doit être en mesure d'abandonner rapidement son activité indépendante tout comme il devrait abandonner une activité salariée (déclarée en gain intermédiaire) pour prendre un emploi convenable.

Les engagements que l'assuré a pris pour exercer son activité indépendante (investissements - location -contrats etc.) ne doivent par conséquent pas être importants et ils doivent être facilement résiliables

L'assuré complète le formulaire « **Attestation de gain intermédiaire** » en indiquant clairement les jours de travail et les heures effectuées ainsi que le montant brut des gains.

💡 Le revenu provenant d'une activité indépendante est **pris en compte durant le mois au cours duquel le travail a été effectué** et non pas durant le mois où l'assuré a touché un revenu.

C'est le ***principe dit de la survenance*** qui veut que la caisse de chômage tienne compte du gain potentiel. Elle évalue le gain acquis sur le mois en cours, déduit ensuite cette estimation du montant de l'indemnité et verse à l'assuré le solde.

Le gain intermédiaire retiré d'une activité indépendante n'entrera pas en considération pour le calcul du gain assuré si l'assuré devait se retrouver au chômage son affaire n'étant pas viable. En effet, ce gain ne constitue pas une période de cotisation.

(L'activité indépendante occasionnelle est traitée en détail au chapitre 6)

L'activité indépendante durable

💡 **Une activité indépendante à caractère durable ne peut pas être reconnue comme gain intermédiaire pendant le chômage** (voir chapitre 6).

Elle n'exclut cependant pas tout droit à l'assurance-chômage mais **réduit la perte de gain assurée**, soit le montant des indemnités de chômage, en proportion du temps nécessaire à l'assuré pour s'occuper de son affaire.

Il faut donc estimer le temps consacré par l'assuré à son activité indépendante permanente pour diminuer en proportion sa perte de gain. L'Office de chômage doit consigner par écrit dans quelle mesure l'assuré est disponible, tant sur le plan du taux d'activité que sur celui des horaires.

💡 Si les **tranches horaires** durant lesquelles l'assuré se consacre à son activité indépendantes sont **désavantageuses** et ne permettent pas à un employeur potentiel d'engager la personne, elle sera déclarée inapte au placement et ne pourra en conséquence recevoir des indemnités de chômage.

Même si l'assuré prouve qu'il exerce cette **activité en dehors de l'horaire de travail normal**, il ne peut faire valoir une perte de gain à 100%.

Cependant, du fait que la loi sur le travail (LTr) fixe la durée maximale de travail à 50 heures par semaine, la limite dans laquelle un assuré peut exercer une activité indépendante permanente sans que sa perte de travail à 100% ne

soit réduite est de **2 heures par j**our. Si l'assuré s'est inscrit au chômage à 50% seulement, cette marge est de 6 heures par jour.

Si l'assuré modifie le temps consacré à son activité indépendante permanente, la perte de travail couverte par l'assurance-chômage doit être recalculée. L'assuré ne peut cependant étendre ou réduire son activité qu'une seule fois. Si après avoir étendu son activité, il devait la ramener à son taux d'occupation initial, son droit aux prestations de chômage lui serait nié en raison d'une perte de travail non contrôlable. Seul un abandon complet de l'extension pourrait augmenter sa perte de travail et partant le montant de son indemnisation.

Ce n'est pas le revenu de l'activité indépendante qui modifie le montant de l'indemnité de chômage mais bien le temps consacré à cette activité.

L'activité indépendante exercée par l'assuré ne doit en aucun cas nuire à son aptitude au placement.

Dernière modification: 01.04.2011

13.3 Droits des assurés qui désirent se mettre à leur compte avec l'aide de l'assurance chômage

Préparation d'une activité indépendante durable avec l'aide du chômage

💡 Peuvent solliciter l'aide de l'assurance-chômage les personnes qui désirent exercer une activité indépendante (par ex. une entreprise individuelle) mais également les personnes qui désirent exercer une **activité assimilable à celle d'un employeur** (par exemple un dirigeant d'une Sàrl). (voir annexe 13.4).

NB: Le présent chapitre regroupe ces deux cas de figure sous le terme "indépendants".

Bien que l'assurance chômage n'ait pas pour but d'aider les chômeurs à devenir indépendants, elle prend en compte le risque que prend l'assuré qui désire tenter l'expérience, **à condition qu'il ne soit pas au chômage dans le but de se mettre à son compte.**

💡 les assurés désireux de **reprendre un commerce ou une entreprise déjà opérationnels** ne peuvent prétendre à l'aide de l'assurance chômage.

L'assuré au chômage ou sur le point de l'être qui **projette une activité indépendante** qu'il souhaite développer durablement peut présenter une **demande d'indemnités SAI.**

L'assurance chômage lui versera, dans le cadre des mesures relatives au marché du travail, un **maximum de 90 indemnités journalières** durant la **phase d'élaboration** de son projet. Les indemnités SAI ne sont versées que dans les limites du délai-cadre d'indemnisation.

Si les circonstances le justifient, l'assuré peut introduire une **deuxième demande d'indemnités SAI** si par exemple il décidait de ne pas poursuivre son projet initial mais de monter un autre projet. La deuxième demande donne lieu à une nouvelle procédure et le nombre total d'indemnités ne peut dépasser 90, première demande comprise.

L'assuré est libre de choisir la **forme juridique** de son activité indépendante. Il peut créer une société ayant ou non la personnalité juridique.

Les indemnités journalières ne sont accordées aux indépendants **qu'une seule fois par délai-cadre**.

L'autorité peut proposer le candidat aux **établissements de micro-crédit**. Ceux-ci assurent le suivi et rédigent un rapport sur le projet qui leur est soumis. Les frais sont pris en charge par le fonds de l'assurance-chômage pour une durée de 6 mois.

Conditions

Les indemnités sont accordées à l'assuré à dater du jour de l'acceptation de sa demande et à condition :

- qu'il ne soit pas au chômage par sa propre faute, dans le but de se mettre à son compte. Cette exigence disparaît une fois que l'assuré a travaillé 6 mois comme salarié.

NB: Les personnes qui sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation (voir chapitre 14) peuvent également se voir octroyer des indemnités SAI.

- qu'il soit âgé de 20 ans au moins ;
- qu'il présente une esquisse de projet viable et économiquement durable;

Démarches à suivre

L’assuré doit préparer une demande qui doit contenir au moins :

- des informations sur ses **connaissances professionnelles** ;
- une pièce qui atteste qu’il possède des **connaissances en gestion d’entreprise** ou une attestation certifiant qu’il a acquis ces connaissances dans un cours ;
- un **descriptif du projet** qui renseigne sur sa conception, le produit ou le service offert, les débouchés et les clients potentiels, le coût et le mode de financement ainsi que l’état d’avancement du projet.

L’autorité cantonale, après examen du projet, rend une décision dans les 4 semaines qui suivent la réception de la demande et détermine le nombre d’indemnités qui sera accordé à l’assuré.

Perte relative à un cautionnement

L’assurance chômage peut également assumer **20% des risques** de perte relative à un cautionnement. En cas de perte, le montant versé est déduit du droit de l’assuré aux indemnités journalières.

La garantie contre le risque de perte peut se cumuler avec le versement des indemnités journalières durant la phase d’élaboration du projet ou constituer l’unique prestation de l’assurance-chômage.

La dette qui peut être garantie ne doit pas dépasser Frs. 500'000.-. L'engagement financier de l'assurance-chômage en cas de pertes s'élève donc au maximum à Frs. 100'000.-.

L’assuré qui entend solliciter la seule prise en charge des risques de perte doit en faire la demande à l’autorité cantonale dans les 35 premières semaines (9 mois) qui suivent son inscription au chômage. Il doit impérativement remplir les conditions requises pour l'octroi d'indemnités journalières.

L’assuré qui désire cumuler les indemnités journalières et la prise en charge du risque de perte doit déposer sa demande à l’autorité cantonale dans les 19 premières semaines de chômage et lui remettre un dossier complet dans les 35 premières semaines.

L’autorité cantonale examine la demande, émet une décision relative à son envoi à la **Fondation d’Aide aux Entreprises (FAE)** et transmet le dossier.

La FAE statue dans les quatre semaines qui suivent l'envoi de la demande. Elle informe l'assuré de sa décision et en transmet une copie à l'autorité cantonale. **Sa décision est définitive**. Elle ne peut pas faire l’objet d’un recours.

Droits et obligations de l’assuré

Si l’assuré entreprend son activité, la caisse de chômage prolonge son délai-cadre d’origine de 2 ans supplémentaires, sans pour autant lui accorder des indemnités additionnelles. Il en est de même pour ceux qui n’auraient demandé qu’une prise en charge des risques de perte (voir article 4.1).

Ainsi, s’il devait se retrouver au chômage suite à l’abandon de son activité indépendante, l’assuré pourra, s’il n’y a pas eu faute de sa part, toucher le solde de ses indemnités de chômage.

Le délai-cadre prolongé est remplacé par un nouveau délai-cadre dès que l’assuré, après avoir touché toutes les indemnités auxquelles il avait droit, remplit les exigences pour ouvrir ce délai-cadre. Le nouveau gain assuré est calculé sur la base de sa dernière période de cotisation.

L'assuré peut se voir octroyer ou assigner des cours avant le début de la phase d'élaboration de son projet (cours d'analyse) ou durant celle-ci. Les cours doivent être en rapport direct avec la prise de son activité indépendante.

L'assuré ne doit pas faire de recherches d'emploi ni faire contrôler son chômage et ne doit pas être apte au placement pendant la phase de préparation de son projet. Dès la fin de celle-ci, il doit avertir l'autorité cantonale par écrit de sa décision de réaliser ou non son projet.

Si l'assuré renonce à entreprendre son activité indépendante, et qu'il n'y a pas faute de sa part, il doit reprendre ses recherches d'emploi et le contrôle de son chômage, pour bénéficier du solde de ses indemnités. Son délai-cadre n'est pas prolongé. En cas de renoncement fautif, une suspension de ses indemnités peut être prononcée. Elle ne peut excéder 25 jours.

L'assuré qui se met à son compte a le droit de retirer son 2e pilier.

Les indépendants ont l'obligation de s'inscrire au Registre du commerce dès qu'ils réalisent un chiffre d'affaire annuel de Fr. 100'000.

Activité indépendante et gain intermédiaire (GI)

Si l'assuré a bénéficié d'indemnités SAI pour le lancement de son activité indépendante, il ne peut la faire valoir en gain intermédiaire (voir article 6.3). Il ne peut en aucun cas compenser une sous-occupation par des prestations de l'assurance-chômage !

Par contre, une activité salariée sans rapport avec le projet d'activité indépendante peut être compensée en gain intermédiaire si elle ne représente pas un obstacle à l'élaboration du projet.

En revance, **les gains provenants de mandats effectués pendant la phase d'élaboration et en relation avec l'activité indépendante projetée** ne sont pas considérés comme GI et restent entièrement acquis à l'assuré.

Vacances et empêchement de travailler

Les assurés ne peuvent en principe pas prendre de jours de vacances pendant la mesure.

En cas de maladie, accident, service militaire ou protection civile, le versement des indemnités SAI est suspendu. L'assuré doit aviser sa caisse de chômage.

Dernière modification: 30.09.2018

13.4 Salarié au statut proche de celui d'un indépendant

L'assurance-chômage peut aider une personne à se lancer dans une activité assimilable à celle d'un employeur (par ex. un dirigeant d'un Sàrl) - voir chapitre 13-3.

Mais une personne qui s'inscrirait au chômage après avoir perdu une activité assimilable à celle d'un employeur ne recevra des indemnités qu'à certaines conditions très strictes énumérées ci-après.

Si un travailleur salarié occupe toujours une position comparable à celle d'un employeur, il se vera refuser un droit aux indemnités de chômage. Il en est de même pour son conjoint ou son partenaire enregistré.

Une entreprise en difficulté peut momentanément réduire l'horaire de travail de ses employés avec l'aide de l'assurance-chômage (RHT) (voir chapitre 17). Les personnes qui ont une responsabilité dans la gestion et la marche des affaires et/ou un pouvoir de co-décision **ainsi que leur conjoint ou leur partenaire enregistré qui travaillent dans l'entreprise** sont exclues de ces mesures. Se salarier pourrait tendre à contourner cette législation ! Il y aurait dès lors « abus ».

Les critères à prendre en compte pour déterminer si l'assuré salarié a une position comparable à celle d'un employeur, auquel cas le chômage lui sera refusé, visent à **éviter les abus**.

💡 A partir du moment où le jugement de divorce ou la dissolution juridique du partenariat est prononcé, **les époux ou les partenaires enregistrés** ne sont plus présumés avoir une influence sur la marche des affaires. Ils peuvent alors prétendre aux indemnités de chômage.

💡 **L'assuré doit avoir exercé une activité soumise à cotisation**. Il n'existe pas de prescription de forme pour le paiement du salaire mais la preuve qu'un salaire a bel et bien été payé constitue un indice important concernant la preuve de l'exercice effectif de l'activité salariée. L'absence de preuve d'un salaire versé devra cependant être prise en considération dans la fixation du gain assuré.

Faits qui peuvent rendre une position comparable à celle d'un employeur :

Membres d'un organe supérieur de décision de l'entreprise

Les membres du conseil d'administration, les gérants et associés gérants d'une Sàrl disposent de par la loi d'une influence prépondérante. **Leur droit aux indemnités est exclu d'office**, sans que leur compétences réelles de décision ne soient examinées.

Le chef d'entreprise dont le contrat a été résilié et qui devient **le liquidateur** tout en restant membre du conseil d'administration et actionnaire majoritaire se verra refuser un droit aux indemités du fait qu'il est habilité à décider de poursuivre les activités de l'entreprise jusqu'à sa vente ou sa dissolution. Une exception se justifie lorsque la procédure de faillite est suspendue faute d'actif. Il incombe au liquidateur de réfuter l'existence présumée d'un risque d'abus lors de la phase de liquidation.

💡 Si durant la liquidation, le liquidateur ne parvient pas à prouver que le risque d'abus est inexistant, la caisse doit lui recommander de si possible continuer à se verser un salaire soumis à cotisation, afin de disposer de périodes de cotisation suffisantes à la fin de la procédure de liquidation.

La qualité de membre de la direction ou d'un organe supérieur qui confère un pouvoir de décision déterminant

Les autorités vérifient de quels pouvoirs de décision jouit effectivement la personne concernée en examinant la

structure d'organisation de l'entreprise.

Cet examen au cas par cas des compétences de décision vaut aussi pour les gérants d'une SA ou d'une Sàrl du moment qu'ils ne font pas partie du conseil d'administration ou qu'ils ne sont pas associés.

💡 La caisse de chômage doit être en mesure de prouver que l'assuré peut **effectivement** exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur. **Il est interdit de priver de droit de manière générale des employés assumant des fonctions directrices uniquement parce qu'ils sont habilités à signer pour une entreprise et sont inscrits au registre du commerce"**

La participation financière

Si l'importance de la participation confère des pouvoirs de décision déterminants, l'indemnité de chômage sera refusée.

La simple **possession d'actions** du collaborateur, par exemple, ne suffit pas à justifier l'exclusion du droit aux prestations. L'exament du réel pouvoir de décision se fait au **cas par cas.**

Fin de la position comparable à celle d'un employeur :

Circonstances qui mettent fin à cette position:

- Fermeture – liquidation

💡 La cessation des activités ne suffit pas !

- Faillite
- Vente de l'entreprise ou de la participation financière
- Congé ou départ effectif du salarié (perte de toute influence sur la marche des affaires)

💡 Il n'est cependant pas toujours nécessaire d'attendre la radiation de son inscription au Registre du commerce, c'est-à-dire la publication dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) ! **Une preuve suffit :**

- nouvelle inscription au RC
- certificat de départ authentifié par un notaire
- vente de la participation financière
- lettre de démission du conseil d'administration

L'assuré et son conjoint qui, en raison de leur position comparable à celle d'un employeur, se voient refuser le chômage doivent, s'ils veulent y prétendre:

- soit mettre fin à cette position
- soit justifier d'une **période de cotisation de 6 mois au moins acquise dans une tierce entreprise** dans laquelle ils auront été salariés **et justifier en tout de la période de cotisation minimale de 12 mois**. Le Tribunal Fédéral a jugé que 6 mois suffisent pour prévenir le risque d'abus !

Aide cantonale genevoise

Les personnes à la recherche d'un emploi après avoir exercé une activité indépendante ne peuvent bénéficier des mesures cantonales qu'à condition d'avoir été affiliées en tant qu'indépendant (statut AVS indépendant) auprès d'une caisse de compensation.

Source : Bulletin LACI-RHT 2016 - Jurisprudence

Dernière modification: 11.04.2024

14. Si vous n'avez pas cotisé à l'assurance-chômage

14.1 Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation

Par personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation on entend les **personnes qui ont été dans l'impossibilité pratique de travailler et donc de cotiser pendant plus d'une année**, dans les limites de leur délai-cadre de cotisation ou d'indemnisation.

Motifs de libération

💡 NB: La loi sur le **partenariat enregistré** est entrée en vigueur le 1er janvier 2007. Deux personnes du même sexe peuvent faire enregistrer officiellement leur partenariat.

Pendant toute sa durée, **le partenariat enregistré est assimilé au mariage dans le droit des assurances sociales**. Le partenaire enregistré survivant est assimilé à un veuf. La dissolution judiciaire du partenariat enrtegistré est assimilée au divorce.

- les personnes qui n'ont pu travailler pour cause de **maladie**, d'**accident** ou de **maternité** à la condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant la période correspondante ;
  Il n'est pas important que la personne ait résidé en Suisse ou séjourné temporairement à l'étranger pour s'y faire soigner. L'important est qu'il ait gardé son domicile en Suisse. ***Ce motif est cumulable****

- les personnes qui ont suivi une **formation** scolaire, une reconversion ou des cours de perfectionnement professionnel à condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant dix ans au moins ;
  Il n'est pas nécessaire que ces dix années aient été accomplies immédiatement avant la formation ni qu'elles aient été ininterrompues. Le fait que la formation ou le perfectionnement ait été suivi à l'étranger ou en Suisse ne joue aucun rôle. ***Ce motif est cumulable****

💡 Les **périodes de cotisation accomplies pendant un apprentissage** peuvent être prises en considération comme périodes de formation si l'assuré ne justifie pas de la période de cotisation minimale de 12 mois.

- les personnes qui à cause d'une **séparation**, d'un **divorce** ou d'une **invalidité** de leur conjoint (ou pour des **raisons semblables**, notamment la suppression du droit à la bonification pour **tâche d'assistance***) ou pour cause de **suppression ou de modification de leur rente d'invalidité** sont contraintes d'exercer une activité salariée ou d'étendre celle qu'elles avaient précédemment ; L'événement en question ne doit pas remonter à plus d'une année et la personne concernée doit avoir été domiciliée en Suisse au moment où il s'est produit.

Il est indifférent que la séparation de corps ou le divorce ait été prononcé en Suisse ou à l'étranger ou que le conjoint invalide ou décédé soit ou ait été domicilié à l'étranger.

La suppression d'une rente d'invalidité est prise en considération même si elle était servie par une assurance étrangère.

* **L'assistance à des personnes nécessitant des soins permanents** est traitée à l'annexe 14.2

💡 Selon le **principe de la causalité**, il faut que ces évènements touchent des personnes qui n'étaient pas préparées à exercer une activité lucrative ou à l'étendre mais qui sont contraintes de le faire par **nécessité économique.**

Exemple : la causalité fait défaut lorsque le couple était déjà à l'assistance publique au moment de la séparation. Il

en est de même lorsqu'un jugement de divorce ne fait qu'enteriner la situation financière qui prévalait durant la séparation de corps.

Ce motif est cumulable*

*** Cumul de motifs de libération**

Ces périodes d'empêchement sont en principe cumulables

Les périodes d'emploi accomplies à l'étranger ne peuvent toutefois être cumulées avec d'autres périodes d'empêchement que si le séjour à l'étranger a duré plus d'un an.

- les personnes qui ont séjourné dans un **établissement suisse de détention** ou d'éducation au travail ou dans une institution suisse de même nature ;

- **Les Suisses ainsi que les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne (voir chapitre 12)** au bénéfice d'un permis d'établissement qui reviennent en Suisse après un séjour de plus d'un an dans un Etat non-membre de la Communauté aux **conditions cumulatives suivantes** :
  - qu'ils s'inscrivent au chômage dans l'année qui suit leur retour ;
  - qu'ils aient eu, durant leur délai-cadre de cotisation une activité salariée de 12 mois au moins à l'étranger ;
  - qu'ils justifient également, durant le délai-cadre de cotisation, d'une période de cotisation de 6 mois au minimum en Suisse.

Ces conditions s'appliquent également aux ressortissants d'Etats tiers titulaires d'un permis d'établissement de retour en Suisse après un séjour dans un Etat membre de l'UE / AELE ou un Etat tiers.

💡 **Les Suisses de l'étranger** qui entrent en Suisse pour la première fois peuvent faire valoir ce motif de libération aux mêmes conditions.

Il n'est cependant pas nécessaire que le séjour à l'étranger ait été continu ; il peut être constitué de plusieurs séjours de moins d'un an.

💡 Les périodes d'activité accomplies à l'étranger ne peuvent être aditionnées à une période de cotisation inférieure à 12 mois accomplie en Suisse pour prétendre à l'ouverture d'un droit aux indemnités de chômage.

Nombre d'indemnités

Les personnes qui sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation peuvent prétendre à **90 indemnités journalières**, soit à 4 mois de chômage (ce sujet est traité à l'article 4.4).

Gain assuré

Le gain assuré des personnes libérées de l'obligation de cotiser est fixé sur la base de **montants forfaitaires** (voir l'article 5.1).

Délais d'attente spéciaux

💡 Les délais d'attente retardent le droit aux indemnités !

Des délais d'attente spéciaux sont imposés aux personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation :

- **120 jours** (environ 6 mois) pour les assurés au terme de leur formation, leur reconversion ou leur perfectionnement professionnel

En cas de **cumul de motifs de libération**, le délai de 120 jours doit également être subi par l'assuré qui peut se prévaloir de la fin de sa formation

Les assurés qui cumulent une **période de cotisation suffisante** pour ouvrir un droit à l'indemnité et une **période de formation** ne doivent pas subir le délai d'attente de 120 jours.

***Attention** :*

Ce délai de 120 jours ne s'applique pas aux **jeunes apprentis qui ont cotisé au moins 12 mois à l'assurance chômage**.

Si l'assuré atteint la période de cotisation minimale de 12 mois pendant le délai d'attente spécial de 6 mois, la caisse peut annuler le délai-cadre d'indemnisation en cours et en ouvrir un nouveau sur la base de ses périodes de cotisation. Elle ne peut le faire qu'avec l'accord de l'assuré et à condition que ce dernier n'ai encore bénéficié d'aucunes prestations (par exemple un stage professionel). La caisse doit informer l'assuré et la demande doit être faite par écrit.

Dans ce cas, l'assuré ne doit plus subir le délai d'attente spécial et son gain assuré sera recalculé sur la base d'un calcul mixte (voir l'annexe 5-3).

- **5 jours** pour les autres personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation ;

- **1 jour** pour les personnes qui, bien qu'elles ne soient pas libérées des conditions relatives à la période de cotisation, ont exercé une **activité à caractère saisonnier** ou une profession dans laquelle les changements d'employeurs sont fréquents ou les rapports de service de durée limitée. Ce délai ne doit être observé qu'une fois par période de contrôle (par mois).

En cas de **concurrence entre deux délais d'attente** (par exemple formation et maladie), c'est le délai le plus long qui est retenu.

Les délais d'attente spéciaux se rajoutent au délai d'attente général de 5 jours, si l'assuré en remplit les conditions (voir l'article 4.3).

Attention :

Un assuré peut être dispensé du délai d'attente spécial qu'il aurait dû subir, lorsqu'il participe à une mesure relative au marché du travail (voir chapitre 8).

Les assurés au terme de leur **formation, leur reconversion ou leur perfectionnement professionnel** sont exclus de cette disposition *à deux exceptions près* :

- Les **jeunes** peuvent cependant bénéficier d'un **semestre de motivation (SEMO)** s'ils cherchent une place de formation au terme de leur scolarité obligatoire (en Suisse ou à l'étranger) pour autant qu'ils n'aient achevé aucune formation professionnelle et ne soient pas titulaires d'une maturité. Pendant cette mesure, ils

reçoivent Fr. 450.- par mois (voir l'article 8.4).

- S'ils ont **moins de 30 ans** et que le taux de chômage national moyen des six derniers mois est supérieur à 2,9 %, les jeunes peuvent bénéficier d'un **stage professionnel** dans une entreprise ou une administration. Pendant ce stage, ils touchent Frs 1'213.-- par mois (voir l'article 8.4). Ils conservent leur droit à 90 indemnités journalières (voir l'article 4.4).

Motif de libération survenant pendant le délai-cadre d'indemnisation

Pour qu'un motif de libération soit reconnu aux assurés en cours d'indemnisation, il faut:

- que l'assuré soit inscrit au chômage et recherche un emploi à temps partiel;
- que l'évènement survienne en cours d'indemnisation (par exemple un divorce ou la fin d'une formation...);
- que l'assuré soit disposé et en droit de travailler à un taux plus élevé que celui auquel il s'était initialement inscrit.

L'assuré n'a droit aux indemnités basées sur un motif de libération que jusqu'à la fin de son délai-cadre d'indemnisation. **Il ne pourra plus se prévaloir de ce motif pour ouvrir un nouveau délai-cadre.**

Dernière modification: 06.11.2022

14.2 Assistance à des personnes nécessitant des soins permanents

La personne qui est contrainte de prendre une activité salariée ou d'étendre la sienne parce qu'elle n'assume plus de tâches d'assistance envers une autre personne peut s'inscrire au chômage à certaines **conditions** :

- lorsque la personne assistée avait besoin d'une **aide permanente**
  L'assistance doit être prouvée (certificats médicaux - attestation d'allocations pour impotent)
- lorsque la personne assistée faisait **ménage commun avec l'assuré**
  Cette condition est remplie lorsque la personne assistée habitait dans le même appartement ou dans le même immeuble ou dans un autre immeuble sur le même terrain ou sur un terrain voisin. Une attestation de la commune doit être produite
- lorsqu'il est prouvé que **l'assistance a duré plus d'un an**

Autres conditions

La demande de chômage doit être faite moins d'un an après la suppression de l'indemnité d'assistance.

Il n'est pas nécessaire que l'assuré ait été domicilié en Suisse pendant toute la période d'assistance mais il doit l'avoir été au moment de la suppression de l'indemnité d'assistance.

L'assistance à un enfant impotent

L'assistance à un enfant impotent n'est prise en compte que si elle était prise en charge par une assurance, que l'assuré vivait de cette indemnité et que sa suppression oblige l'assuré à prendre une activité lucrative.

La contrainte financière

Il n'existe pas de barème pour déterminer la contrainte financière. Le fait que l'assuré ne puisse plus faire face à ses obligations à court et à moyen terme suffit à établir la contrainte financière.

La caisse demandera à l'assuré de lui fournir une attestation de ses dépenses fixes et de ses revenus. Elle tiendra également compte de manière appropriée de la fortune disponible.

Dernière modification: 07.11.2011

15. Aide sociale et Prestations Complémentaires familiales(GE)

15.1 Bénéficiaires de l'aide sociale (LASLP)

Loi fédérale sur les étrangers et l'insertion (LEI)

💡 **Lorsqu'un étranger ne séjourne en Suisse qu'à des fins de recherche d'emploi, ni lui ni les membres de sa famille n'ont droit à l'aide sociale.**

Les cantons règlent la fixation et le versement de l'aide sociale et de l'aide d'urgence destinées aux **personnes admises à titre provisoire.**

L'aide octroyée aux personnes admises à titre provisoire doit, en général, être fournie sous la forme de **prestations en nature.** Elle est inférieure à celle accordée aux personnes résidant en Suisse.

Un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative que **s'il dispose d'un logement approprié.**

Loi cantonale sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (LASLP)

La LASLP est entrée en vigueur le **1er janviéer 2025**.

Résumé de la loi sur le site de l'Hospice Général (https://infodoc.hospicegeneral.ch/) **:**

La loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (LASLP) est en vigueur depuis le 1er janvier 2025. Cette loi offre un accompagnement centré sur l'insertion sociale et professionnelle auprès des personnes se trouvant momentanément dans une situation difficile.

– L'aide sociale est un droit, son accès est simplifié, avec un minimum d'exigences administratives.

– L'accompagnement social proposé par l'Hospice général se base sur une évaluation globale permettant de définir un projet au plus près de vos besoins (logement, santé, formation, emploi, etc.).

– Un soutien particulier est apporté aux jeunes, aux familles et aux enfants.

Une insertion facilitée

Les professionnels de l'Hospice général vous accompagnent dans votre retour à l'autonomie et vous proposent:

– des activités visant à maintenir et à renforcer les liens sociaux ; – un bilan de compétences et des mesures d'orientation professionnelle; – des formations de courte ou de plus longue durée;

– des stages en entreprise permettant d'acquérir de nouvelles compétences.

L'encouragement à l'emploi

Il est important d'exploiter toute opportunité professionnelle car cela vous permet de maintenir votre employabilité et de développer votre réseau. Lorsque vous exercez une activité professionnelle, même à temps partiel, une partie de votre salaire n'est pas déduite de votre aide financière, de telle sorte que vos revenus mensuels sont augmentés.

Les 300.- premiers francs gagnés vous reviennent ainsi que 15% du solde de votre salaire.

Des forfaits pour une gestion plus autonome de votre budget

Ces montants, que vous gérez selon vos besoins et vos choix, vous sont versés chaque mois. –

Le forfait de base couvre vos besoins courants et ceux de votre famille (alimentation, vêtements, téléphone, électricité, loisirs, transports, etc.), vos frais administratifs et vos activités en lien avec votre insertion sociale et professionnelle.

– Le forfait enfant est destiné à couvrir les frais spécifiques aux besoins de vos enfants (soutien scolaire, loisirs, parascolaire, etc.). Les autres frais comme le loyer et les frais de santé sont payés par l'Hospice général sur la base de vos dépenses, sous certaines conditions.

La simplification administrative

Le calcul du montant mensuel est généralement effectué tous les 6 mois. En cas de changement dans votre situation, vous devez nous en informer dans les plus brefs délais. L'Hospice général ne vous demande pas systématiquement vos documents administratifs et financiers, ce qui permet à chacun et à chacune de se concentrer sur son projet d'insertion sociale et professionnelle.

Types d'aide apportée par l'Hospice Général :

- L'aide ordinaire
- L'aide d'urgence
- L'aide financière provisoire
- L'aide financière exceptionnelle

L'Aide Financière ordinaire

Prestations

Les prestations d'aide sociale et d'accompagnement individuel sont les suivantes :

- accompagnement social;
- prestations financières;
- insertion sociale, insertion professionnelle et mesures de formation ou de reconversion professionnelle.

L'accompagnement social débute dès que la personne en fait la demande.

Peuvent bénéficier d'un accompagnement social comprenant une ou plusieures prestations toutes les personnes majeures qui le demandent.

Un **projet d'accompagnement social** est construit avec la personne concernée en tenant compte de ses besoins particuliers, de ses compétences et de son environnement. L'accompagnement social peut porter, exclusivement, sur une aide à la gestion de revenus périodiques.

Il poursuit un ou plusieurs des objectifs suivants:

- amélioration des conditions de la vie quotidienne par le renforcement des compétences sociales, le

développement des liens sociaux et la prévention de l'isolement social;
- insertion sociale de la personne, soit la reprise de contact progressive avec la vie sociale et professionnelle, notamment à travers l'exercice d'une activité d'utilité sociale, culturelle ou environnementale, ou à travers une formation;
- insertion professionnelle, soit la recherche ou la reprise d'un emploi par le biais de mesures telles que bilan de compétences et orientation professionnelle, formation professionnelle qualifiante et certifiante, stage et placement;
- couverture des besoins de base par le versement de prestations financières.

💡 **Nouveau : Le canton informe une fois par année de manière ciblée les personnes qui pourraient avoir droit à des prestations sociales.**

Les prestations financières

💡 **L'octroi de prestations d'aide financière ne peut être dissocié de l'accompagnement social.**

Ont droit aux prestations financières :

- **Les chômeurs qui ont épuisé leur droit aux prestations de l'assurance-chômage** et qui remplissent les conditions d'obtention d'une aide financière

- **les personnes admises à titre provisoire** (étrangers, réfugiés ou apatrides) si, cumulativement :

  - elles ont épuisé leurs droits aux prestations de l'assurance-chômage;

  - elles ont été domiciliées dans le canton de Genève et y ont résidé effectivement, sans interruption, durant les 7 années précédant leur demande.

- **les personnes au bénéfice d'une allocation destinée à la création d'une activité indépendante** ;

Une allocation **unique** et **remboursable** d'un **montant maximal de F 15'000.-** peut être octroyée à toute personne présentant un projet de création d'une activité indépendante, pour autant que cette dernière soit jugée viable dans la durée.

Demande de prise en charge par l'hospice général

Le chômeur doit s'inscrire au plus tard dans le mois qui suit la fin de son droit aux indemnités fédérales de chômage au Service de réinsertion professionnelle de l'Hospice (SRP) qui peut les appeler à effectuer un stage d'évaluation à l'emploi. Ce service fonctionne comme un Office régional de placement.

Les bénéficiaires de prestations d'aide sociale mis au bénéfice d'une allocation de retour en emploi ou d'un emploi de solidarité par l'Hospice Général, ne doivent pas s'inscrire au chômage pour bénéficier immédiatement de ces prestations.

L'insertion sociale, l'insertion professionnelle et les mesures de formation ou de reconversion professionnelle.

L’insertion sociale a pour but de garantir à la personne concernée une participation active à la vie sociale.

?Des mesures d'insertion professionnelle sont octroyées en conformité avec le **projet de réinsertion**. l'Etat veille à éviter toute concurrence tant avec les entreprises commerciales genevoises, en particulier celles régies par des conventions collectives de travail, qu'au sein du secteur public ou subventionné.

Les mesures suivantes peuvent être envisagées :

- bilan de compétence et orientation professionnelle ;
- formation professionnelle qualifiante et certifiante (de 4 ans au maximum);
- validation des acquis et de l'expérience ;
- stage en entreprise, en milieu protégé ou associatif ;
- placement sur le marché ordinaire du travail.
- placement sur le marché complémentaire du travail

L'allocation de retour en emploi (ARE) **et l'emploi de solidarité** (EdS) sur le marché complémentaire prévus par la loi en matière de chômage **peuvent également être attribués aux bénéficiaires de l'aide sociale,** ce qui n'était pas le cas auparavant. A leur demande, **les bénéficiaires de prestations complémentaires familiales** peuvent également en bénéficier.

- aide à la création d’une activité indépendante

Les mesures d'insertion professionnelle tiennent compte, notamment du marché de l'emploi et, dans leur durée, des besoins individuels des bénéficiaires; elles font l’objet d’un suivi régulier.

La loi ne prévoit pas un droit pour le bénéficiaire d'obtenir une mesure déterminée.

Les mesures de formation ou de reconversion professionnelle.

Les frais de formation ou de reconversion pris en charge comprennent les taxes d’inscription, les frais d’écolage et les frais de déplacement hors canton.

En principe, ne sont pris en charge que les frais relatifs à une formation ou une reconversion professionnelle reconnue.

les frais nécessaires à la réalisation d'un projet professionnel peuvent être pris en charge à concurrence de 2 000 francs par projet, aux conditions cumulatives suivantes :

ces frais sont indispensables au démarrage ou au maintien de l'activité professionnelle ou de formation;

ils correspondent aux exigences du secteur professionnel concerné

Pour les personnes de moins de 30 ans :

- une attention particulière est portée à la possibilité d'une formation professionnelle qualifiante et certifiante.

- **la durée d'une formation professionnelle** qualifiante et certifiante agréée dans le cadre du plan de réinsertion **est de 4 ans au maximum**.

- les frais jugés nécessaires pour la réalisation de plans de réinsertion mais sortant du cadre habituel des mesures peuvent également être pris en charge.

Prestations à caractère incitatif

Pour les personnes qui sont exceptionnellement au bénéfice d'une autorisation de travail, une **franchise mensuelle** par personne est accordée sur le revenu provenant d'une activité lucrative :

- jusqu'à 10 heures de travail mensuelles : 650 francs;
- de 11 à 39 heures de travail mensuelles : 765 francs;
- de 40 à 79 heures de travail mensuelles : 900 francs;
- de 80 à 119 heures de travail mensuelles : 1 050 francs;
- dès 120 heures de travail mensuelles : 1 250 francs.

L'aide d'urgence

Ont droit à l'aide d'urgence :

- les personnes qui, dans le cadre l'asile, font l'objet d'une décision de renvoi exécutoire et auxquelles un délai de départ a été imparti;
- les personnes dont la demande d'autorisation de séjour fait l'objet d'une décision de refus exécutoire.

Les prestations d'aide d'urgence sont en principe fournies en nature. (hébergement - assurances - transport). Une aide ponctuelle peut être accordée aux personnes de passage.

Un montant journalier est versé, destiné à couvrir les frais de nourriture. Il est adapté en fonction de la composition du groupe familial, jusqu'à concurrence de :

- 12 francs pour 1 personne;
- 21 francs pour 2 personnes;
- 28 francs pour 3 personnes;
- 33 francs pour 4 personnes;
- 36 francs pour 5 personnes.

Les personnes au bénéfice de l'aide d'urgence peuvent se voir proposer par l'Hospice général d'effectuer des **travaux d'utilité communautaire**. En contrepartie, elles reçoivent à titre d'argent de poche une somme de 75 francs par mois au maximum.

L'Aide financière Provisoire

💡 Une aide financière provisoire peut être accordée **lorsque la demande de prestations est incomplète sans faute du demandeur. Elle est limitée à trois mois.**

L’aide provisoire comprend toutes les prestations, à l’exception des prestations à caractère incitatif.

L'Aide financière exceptionnelle

Elle peut être inférieure à l'aide financière ordinaire et/ou limitée dans le temps.

Sont concernés :

- les **étudiants** et les personnes en formation;

- les **jeunes adultes sans formation**, âgés entre 18 et 25 ans révolus, lorsqu'ils ne suivent aucune formation;

- les personnes exerçant une **activité lucrative indépendante :**

💡 **Les mesures prises pour les indépendants en raison de la pandémie ne sont plus d'actualité !**

L’aide financière est accordée pour une durée de trois mois. En cas d’incapacité de travail du bénéficiaire, les prestations peuvent être accordées pendant une durée maximale de six mois.

- **les personnes de passage** :

Les prestations d’aide financière exceptionnelle octroyées aux personnes de passage sont limitées au versement d’une somme de 500 F au maximum, quelle que soit la composition du groupe familial.

- **les personnes étrangères sans autorisation de séjour :**

Les personnes doivent préalablement? obtenir de l’office cantonal de la population une attestation les autorisant à séjourner pendant le temps nécessaire à l’examen de leur demande.

Cas particuliers :

les personnes qui, en vertu des **accords bilatéraux (ALCP)**, ont le droit de se rendre à Genève pour y chercher un emploi et celles qui ont le droit d'y rester après la fin d'un emploi d'une durée inférieure à une année;

💡? L'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) permet à la Suisse d'exclure de l'aide sociale **les chercheurs d'emploi**, soit :

- Les chercheurs d'emploi, ressortissants de l'UE/AELE, qui viennent en Suisse pour y trouver du travail;

- Les chercheurs d'emploi qui ont déjà travaillé en Suisse pour une durée inférieure à douze mois et qui y demeurent afin de retrouver un emploi.

Les personnes qui ont perdu prématurément leur emploi, c'est-à-dire avant l'expiration de la durée prévue de l'engagement, peuvent encore rester six mois en Suisse pour y chercher du travail. Ils n'ont pas droit à l'aide sociale, mais seulement à l'aide d'urgence. Les cantons sont toutefois libres d'accorder des prestations plus étendues. »

💡Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il faut toutefois réserver l'application de l'art. 6 par. 6 Annexe I ALCP, selon lequel **le titre de séjour en cours de validité ne peut être retiré au travailleur salarié du seul fait qu'il se trouve en situation de chômage involontaire.** (ATF 8C_395/2014 du 19 mai 2015). Cette disposition doit être considérée comme permettant à un chômeur de conserver son ancienne qualité de travailleur ainsi que les droits qui découlent de cette qualité, en particulier l'aide sociale, au delà de l'échéance de son permis, soit **jusqu'à la fin de ses indemnités de chômage.**

Vacances des demandeurs d'emploi non indemnisés

A Genève, les personnes qui bénéficient de l'aide sociale (HG) doivent, si elles désirent prendre des jours de vacances, les annoncer au moins 15 jours à l'avance, conjointement:

- à leur assistant social et

- par écrit à l'Office cantonal de l'emploi, groupe CAS, qui leur fournira le formulaire adéquat.

En cas de non respect de cette procédure, leur dossier sera fermé.

Procédure de recours

Les décisions de l'Hospice Général sont écrites et motivées. Elles mentionnent expressément dans quel délai, sous quelle forme et auprès de quelle autorité il peut être formulée une réclamation.

Collaboration et communication des données

- **Avec les autorités de l'assurance-chômage**

Si aucun intérêt privé prépondérant ne s'y oppose, l'Hospice Général et les autorités compétentes en matière de chômage sont autorisés à se transmettre mutuellement les informations nécessaires servant à l'octroi d'une allocation de retour en emploi, d'un placement en emploi de solidarité ou de la mesure la plus appropriée.

- **Avec l'assurance-invalidité**

L'Hospice général collabore avec l'office compétent de l'assurance-invalidité afin d'établir une **stratégie concertée de réinsertion.**

Pour les **dossiers qui relèvent à la fois de l'aide sociale et de l'assurance-invalidité**, l'Hospice Général est autorisé à communiquer à l'office compétent de l'assurance-invalidité des données personnelles pertinentes, si aucun intérêt privé prépondérant ne s'y oppose, dans la mesure où les documents transmis servent à déterminer les mesures d'insertion appropriées pour les personnes concernées ou à clarifier les prétentions de ces dernières envers l'assurance-chômage ou l'aide sociale.

Dernière modification: 17.12.2024

15.2 Impôts – Loyer – Assurance maladie - Allocations familiales

Le chômeur de longue durée peut se retrouver dans l'impossibilité d'honorer ses impôts et ses autres charges fixes.

Les impôts

Depuis le 1er janvier 2001, vous n'avez plus à vous préoccuper du **changement de votre situation** lorsque vous remplissez votre déclaration d'impôt. Il vous suffit de déclarer la totalité de vos revenus acquis durant l'année.

Voici un **exemple** relevé dans le guide pratique de l'administration fiscale:

"M. Dubois est au chômage depuis le 31 mars 2001. Il a perçu son dernier salaire à cette date. A compter de ce moment-là il reçoit une indemnité de la caisse de chômage. Cinq mois plus tard, il retrouve un emploi et touche à nouveau un salaire. La déclaration, qu'il remplira, en 2002, comportera 3 mois de salaire, 5 mois d'indemnités de chômage et 4 mois de salaire de son nouvel employeur."

Il se peut que le montant de vos acomptes provisionnels ne vous paraissent plus adaptés. Dans ce cas, il suffit de remplir une "**demande de modification d'acomptes provisionnels**" et de l'envoyer à l'administration fiscale qui adaptera vos mensualités à vos nouveaux revenus. Ce formulaire est à disposition à l'Hôtel des finances.

Pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser à :

Administration fiscale cantonale
26, rue du Stand
1204 Genève
Tél. : 022-327.70.00

Le loyer

En cas de difficulté pour le paiement du loyer, il ne faudrait en aucun cas donner son congé, sous peine de se retrouver à la rue.

En règle générale, les régies demandent des garanties de salaire (attestation de l'employeur) et ne louent pas leurs appartements aux chômeurs.

Le chômeur en difficulté qui ne bénéficie pas de l'aide sociale peut introduire une **demande d'allocation logement** auprès de :

Office cantonal du logement
26, rue de Stand
1204 Genève
Tél. : 022-546.65.00

Ces allocations sont calculées en fonction du loyer, du revenu et du nombre de personnes faisant partie du ménage. La demande peut être faite lorsqu'on occupe un logement subventionné mais également en cas de loyer libre. Dans ce dernier cas, l'allocation ne dépassera pas Fr. 100 par mois et par pièce.

Dans tous les cas de conflit relatif au loyer, l'ASLOCA renseignera.

Association de défense des locataires (ASLOCA)

Rue du Lac 12 - 3ème étage
1211 Genève
CP 6150
Tél. : 022-716.18.00

L’assurance maladie

L’assurance maladie est **obligatoire**.

Lorsque la prime d’assurance-maladie effective est supérieure à la prime moyenne cantonale fixée par le Département fédéral de l’intérieur, elle est prise en charge par l'hospice général, à concurrence d’un **montant ne dépassant pas le 120% de la prime maximale cantonale, jusqu’au terme de résiliation le plus proche.** Au-delà de ce terme, aucune prime supérieure à la prime moyenne cantonale n'est prise en charge.

Cette prise en charge par l’Hospice Général constitue une **avance** dont le montant peut être réclamé lorsque la situation économique du chômeur le permet, contrairement aux subsides accordés par le Service de l’assurance maladie qui constituent un droit. Lorsque le bénéficiaire refuse de rembourser le montant de cette avance, le complément d'aide sociale n'est pas octroyé et il est mis fin à l'avance.

L’Hospice Général peut rembourser les **participations aux frais médicaux.**

Les frais dentaires doivent toujours faire l’objet d’un devis, qui doit être préalablement soumis pour approbation.

En cas de difficulté de paiement des primes, si vous n'êtes pas au bénéfice des Prestations complémentaires familiales (PCFam) ou de l 'aide sociale, vous pouvez vous adresser au Service de l’assurance maladie, pour demander le « **subside cantonal** » .

Les allocations familiales

Les chômeurs en fin de droits ne reçoivent plus d’allocations familiales (voir l'article 5.3). Dans ce cas, le conjoint qui a un travail doit faire une demande à son employeur pour les recevoir à son nom. L’employeur fera les démarches nécessaires.

Lorsque le conjoint est également sans emploi ou qu’il ne peut toucher les dites allocations pour une autre raison, par exemple la maladie, il faut alors se rendre à la caisse de chômage et se faire remettre un **formulaire bleu** que l’on apportera à

OCAS
Rue des Gares 12, 1201 Genève
Tél. : 022-327.27.27

qui se chargera de leur versement.

Dernière modification: 27.12.2022

15.3 Chômeurs indemnisés avec enfants à charge (RPCFam)

Règlement relatif aux prestations complémentaires familiales (RPCFam) - Réforme du 01.01.2021

Les prestations complémentaires familiales permettent de garantir aux familles ayant des enfants mineurs, domiciliées à Genève et qui travaillent, des conditions de vie dignes en soutenant leur pouvoir d'achat. Elle leur assure un **« revenu minimum d'aide sociale ».**

💡 Le droit à des prestations complémentaires AVS/AI exclut celui à des prestations complémentaires familiales !

💡 **Les prestations complémentaires familiales concernent également les chômeurs**

Les indemnités journalières du chômage, de la perte de gain et de l'assurance accident sont assimilées à une activité lucrative salariée Dans ce cas, **c'est le taux du dernier emploi assuré qui est déterminant.**

Les prestations familiales sont un droit. Elles interviennent en complément aux ressources propres du groupe familial.

Mesures transitoires

💡 Si les changements résultant de la réforme des Prestations Complémentaires (PC) devaient amener à une diminution du montant des prestations, durant une période transitoire de 3 ans, soit du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023, le montant des prestations demeurera calculé selon le droit en vigueur avant la réforme.

Conditions

Les prestations versées par le Service des Prestations Cantonales (SPC) sont destinées aux familles :

- **domiciliées et résidant** sur le territoire genevois de manière ininterrompue depuis 5 ans ;
  - Il n'est pas tenu compte, lors de la demande de prestations, d'interruptions de moins de 3 mois (92 jours) hors du canton
  - Si le délai est interrompu par un séjour de plus de 3 mois (92 jours) hors du canton, le délai recommence à courir à partir de la nouvelle entrée à Genève
- vivant en ménage commun avec **au moins un enfant de moins de 18 ans** (de 25 ans si le jeune poursuit une formation) ;
  - Lorsque deux parents exercent la garde partagée, les prestations doivent être demandées individuellement par chacun des parents, qui est traité comme une famille monoparentale
- **exerçant un emploi** d'au moins :
  - 40 % pour les familles monoparentales
  - 90 % pour les ménages de deux adultes (cumul du taux d'activité des deux parents)
- dont les ressources ne permettent pas de couvrir les dépenses reconnues.

💡 Les nouvelles dispositions prévoient l'introduction d'un **seuil d'accès**.

Les personnes dont la fortune dépasse le seuil d'accès ne peuvent désormais plus bénéficier des PC tant que leur

fortune est supérieure à ce seuil.

Le seuil d'accès est de CHF 100'000.– pour les personnes seules et de CHF 200'000.– pour les couples mariés. Ce seuil augmente de CHF 50'000.– par enfant.

Les biens immobiliers occupés par leurs propriétaires sont également pris en compte lors du calcul de l'imputation de la fortune, mais ils ne sont pas pris en compte pour le seuil d'accès.

Revenu déterminant

Le revenu de l'activité lucrative du bénéficiaire et 80 % du revenu de l'activité lucrative du conjoint non bénéficiaire des PC

Les bourses d'études et autres aides financières destinées à l'instruction sont prises en compte;

Les ressources de l'enfant ou de l'orphelin à charge provenant de l'exercice d'une activité lucrative régulière sont prises en compte à raison de 50%.

Revenu hypothétique ou potentiel

En cas d'activité lucrative exercée à temps partiel, il est tenu compte, pour chacun des adultes composant le groupe familial, d'un revenu hypothétique qui correspond à un pourcentage de la différence entre le revenu effectif et le montant qui pourrait être réalisé par la même activité exercée à plein temps.

Le montant du gain potentiel (GPOT) est réduit dès l'âge de 55 ans et est totalement supprimé dès 61 ans selon le tableau ci-après :

Âge	55	56	57	58	59	60	61
Taux du GPOT	50 %	45 %	40 %	35 %	30 %	25 %	0 %

Lorsque l'un des adultes composant le groupe familial n'exerce pas d'activité lucrative, il est tenu compte d'un gain hypothétique qui correspond à la moitié du montant destiné à la couverture des besoins vitaux de deux personnes

Il n'est pas tenu compte d'un gain hypothétique lorsque le groupe familial est constitué d'un seul adulte faisant ménage commun avec un **enfant âgé de moins d'un an.**

💡 **Le gain hypothétique ne tient pas compte d'une éventuelle incapacité de travail temporaire ou permanente**

Calcul des prestations complémentaires familiales

Lors du calcul des prestations périodiques, les dépenses courantes sont comparées au revenu. D'éventuels éléments de fortune sont également pris en compte. Si les revenus ne suffisent pas à couvrir les dépenses, les PC prennent en charge la différence.

Pour le montant des prestations, se référer au chapitre 20 (données actualisées)

Remboursement

Il n'existe pas d'obligation de remboursement des prestations complémentaires familiales sauf si la situation financière du bénéficiaire s'améliore. Ses héritiers en revanche devront restituer les PC qu'il a perçues au cours des 10 dernières années **si la succession dépasse le montant de la franchise (CHF 40'000.-).**

Pour les couples, l'obligation de restituer prend naissance au décès du conjoint survivant.

💡 L'obligation de restitution concerne les prestations complémentaires familiales versées après le 1er janvier 2021.

Prestations d'aide sociale

💡 **La demande de prestations complémentaires familiales vaut également comme demande de prestations sociales.**

Fin des prestations complémentaires familiales (PCFam)

Les personnes qui perdent leur droit aux PC-Familles en raison :

- d'un taux d'activité lucrative insuffisant
- de la fin de droit aux revenus de substitution (chômage – perte de gain – assurance accident)
- d'une taxation d'office

bénéficient d'office de l'aide sociale du SPC (Service des prestations complémentaires) durant 6 mois.

Les personnes qui perdent leur droit aux PC-Familles en raison :

- du non-paiement de leur prime d'assurance-maladie
- du fait qu'ils n'ont plus d'enfant à charge

sont prises en charge par l'Hospice Général.

Les personnes hors barèmes des PC-Familles en raison :

- d'un gain hypothétique pour conjoint non-actif
- d'un revenu hypothétique
- d'un dessaisissement

peuvent bénéficier de l'aide sociale du SPC.

Pour accéder au site des prestations complémentaires familiales et aux documents à télécharger, vous pouvez consulter :

https://www.ge.ch/demander-prestations-complementaires-familiales

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

15.4 Les prestations financières de l'Hospice général (LASLP)

Conditions pour accéder aux prestations financières de l'Hospice général (barèmes valables au 01.01.2025)

Rappel : **Lorsqu'un étranger ne séjourne en Suisse qu'à des fins de recherche d'emploi, ni lui ni les membres de sa famille n'ont droit à l'aide sociale.**

💡 **Dès le 1er janvier 2025**, les prestations d'aide sociale ne seront plus gérées par le Service des prestations complémentaires mais par l'Hospice Général. Le **transfert progressif à l'Hospice général des dossiers d'aide sociale** se terminera au plus tard le 31 décembre 2025.

prestations de base

Montants valables pour l'année 2025

Limites de fortune

- 4 000 F pour une personne seule majeure;
- 8 000 F pour un couple;
- 2 000 F pour chaque enfant à charge.

Le total de la fortune ne peut en aucun cas dépasser 10 000 F pour le groupe familial.

Forfait mensuel pour l'entretien

- 1 031 F pour une personne
- 1 340 F pour 2 personnes
- 1 917 F pour 3 personnes
- 2 258 F pour 4 personnes
- 2 598 F pour 5 personnes
- 288 F par personne supplémentaire au-delà de 5 personnes

Le forfait mensuel couvre les besoins suivants :

- Alimentation - habillement - soins corporels
- Consommation d'énergie, sans les charges locatives
- Entretien du ménage - achats de menus articles courants
- Frais de santé (médicaments achetés sans ordonnance), sans franchise ni quote-part
- Transport - communication à distance, internet, radio/télévision
- Loisirs et formation
- Soins corporels
- Equipement personnel (tel que fournitures de bureau) - divers.

Forfait pour l'intégration

225 F	par personne majeure
200 F	pour l'enfant à charge, âgé de 11 ans à 18 ans révolus, scolarisé, en formation ou aux études
300 F	pour l'enfant à charge, âgé de 18 ans à 25 ans révolus, scolarisé, en formation ou aux études

Limites de loyers

Le loyer et les charges locatives ainsi que les éventuels frais de téléréseau du **groupe familial** sont pris en compte intégralement, conformément au bail et à la convention de chauffage, jusqu'à concurrence des **montants maximaux suivants** :

- jusqu'à 1'465 F	pour 1 personne sans enfants à charge
- jusqu'à 1'735 F	pour 2 personnes sans enfants à charge
- jusqu'à 1'925 F	pour 1 ou 2 personnes et 1 enfant à charge
- jusqu'à 2'100 F	pour 1 ou 2 personnes et 2 enfants à charge
- jusqu'à 2'250 F	pour 1 ou 2 personnes et 3 enfants à charge
- 150 F	par enfant suupplémentaire

Lorsque le loyer effectif est supérieur aux montants maximaux admis, il sera pris en charge, à concurrence d'un montant ne dépassant pas le 120% des montants maximaux admis, jusqu'à l'échéance contractuelle la plus proche, pour autant que le bénéficiaire mette tout en œuvre pour trouver rapidement une solution de relogement dont le coût se situe dans les montants maximaux admis.

Au-delà de l'échéance contractuelle, les montants maximaux admis s'appliquent.
L'allocation de logement est déduite du loyer réel, et non des montants maximaux admis.

Prime d'assurance-maladie obligatoire des soins

Pour les adultes et les jeunes adultes âgés entre 18 et 25 ans révolus, la prime d'assurance-maladie obligatoire des soins est prise en charge à concurrence de la prime moyenne cantonale.

Attention : depuis le 1er janvier 2017, il est possible de souscrire à une franchise supérieure à CHF 300.-- et de choisir un modèle d'assurance alternatif (réseau de soins HMO, médecin de famille etc.). Cependant, **si vous quittez l'Hospice général**, vous devrez conserver votre assurance de base et prendre la franchise choisie à votre charge jusqu'à la fin de l'année en cours.

Pensions alimentaires et contributions d'entretien

Les pensions alimentaires ainsi que les contributions d'entretien fixées par le juge ou une autorité compétente sont prises en compte contre remise des justificatifs de versement et à concurrence des montants fixés par la loi sur l'avance et le recouvrement des pensions alimentaires **pour autant qu'elles aient été régulièrement versées** par le débiteur avant l'ouverture de son droit à l'aide sociale.

Ne sont pas pris en compte les montants versés en **remboursement d'arriérés de pensions alimentaires et de contributions d'entretien**, que celles-ci fassent ou non l'objet de poursuites.

Sans **preuve originale du paiement**, ces montants ne sont pas pris en compte dans les charges du mois suivant et les montants indûment perçus doivent être restitués.
Lorsqu'un dossier est déjà ouvert auprès du SCARPA, les montants afférents à la pension alimentaire ou à la contribution d'entretien sont versés à ce service, à concurrence du montant de la prestation d'aide sociale. Le SCARPA les fait parvenir au créancier.

Prestations circonstancielles

Aux prestations de base peuvent s'ajouter les prestations spécifiques, dites circonstancielles. Elles sont détaillées sur internet à l'adresse suivante :

Règlement d'application de la loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (RASLP)

J 4 04.01 du 17 avril 2024

Dernière modification: 09.03.2025

16. Rente-pont et Retraite anticipée

16.1 Prestations de chômage et retraite anticipée

L'assuré qui veut bénéficier d'une rente AVS anticipée (chapitre 16.2) doit impérativement renoncer aux prestations de l'assurance-chômage.

Retraite anticipée volontaire (LPP)

La retraite est présumée volontaire lorsque l'assuré a résilié lui-même son contrat, **quelqu'en soient les raisons**, et touche une rente de la prévoyance professionnelle !

Si l'assuré a pris volontairement une retraite anticipée entière, il ne pourra prétendre à des indemnités de chômage qu'après avoir exercé une activité soumise à cotisation pendant 12 mois au moins à compter du début de sa retraite.

Si l'assuré a pris volontairement une retraite anticipée partielle (par exemple une demi-rente), cette dernière ne sera pas pris en compte par la caisse de chômage. Les indemnités seront réduites proportionnellement, soit à 50 %, même si l'assuré se dit prêt à travailler à plein-temps.

Retraite anticipée involontaire (LPP)

Pour bénéficier du chômage, l'assuré doit avoir été mis à la retraite anticipée pour des **raisons d'ordre économiques ou** sur la base de **réglementations impératives** et avoir droit à des prestations de retraite inférieures à ce que serait son indemnité de chômage (70% ou 80% de son gain assuré, selon sa situation personnelle).

Si l'employeur résilie le rapport de travail pour des raisons économiques et que l'assuré fait usage de la **possibilité prévue par le règlement de l'entreprise** de demander le versement d'une rente de la prévoyance professionnelle, il doit être considéré comme étant à la retraite anticipée involontaire.

Les assurés qui portent une part de responsabilité dans leur licenciement, dont on pourrait penser qu'ils sont au chômage par leur propre faute tout en touchant des prestations de vieillesse sous forme de rente ou de capital, ne peuvent bénéficier du chômage.

Attention :

C'est le droit à la retraite anticipée et non seulement la perception effective des prestations qui importe.

Par prestations de retraite, on entend :

- les prestations de préretraite de la prévoyance professionnelle obligatoire ou étendue qui sont effectivement versées,
- mais aussi les prestations placées, liées ou touchées,
- de même que celles que l'assuré n'a pas encore fait valoir.

Les prestations de vieillesse sont aussi déduites de l'indemnité de chômage **lorsque l'assuré** ne peut plus en disposer parce qu'il **a engagé ou dépensé son avoir de vieillesse**. S'il a p. ex. utilisé l'avoir de vieillesse capitalisé pour conclure une assurance-vie ou s'il a financé l'achat d'une maison ou d'un logement ou amorti son hypothèque, la prestation en capital doit être convertie en rentes mensuelles qui seront déduites de l'indemnité de chômage.

La rente dite "Pont AVS"

Le salarié mis à la retraite anticipée touche souvent, en plus de sa rente de prévoyance, une rente communément appelée "Pont AVS". Cette rente lui est versée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge ordinaire de la retraite.

- Si le versement du "pont AVS" est **prévu dans le règlement de la caisse de pension**, elle sera déduite de l'indemnité de chômage au même titre que la rente de vieillesse de la prévoyance professionnelle;
- Si le "pont-AVS" est **versé dans le cadre d'un plan de restructuration ou d'un plan social**, elle sera considérée comme une prestation volontaire de l'employeur (indemnité de départ) et ne sera déduite de l'indemnité de chômage que pour la part qui dépasse le gain assuré maximal (Fr. 148'200) - voir *annexe 2-13*

Calcul de l'indemnité

L'assuré qui s'inscrit au chômage dès sa mise à la retraite anticipée touche des indemnités calculées sur la base du revenu réalisé avant sa mise à la retraite.

L'indemnité de l'assuré est calculé en fonction du **taux d'activité recherché**. Les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont déduites de l'indemnité de chômage proportionnellement à ce taux.

Si la retraite anticipée est versée sous forme d'un **capital**, ce dernier est **converti**, pour le calcul de l'indemnité, **en rente mensuelle**.

Le total des revenus de la personne à la retraite anticipée (prestations de retraite, éventuels gains intermédiaires, indemnités versées par une assurance, indemnités journalières de l'assurance chômage…) **ne doit pas dépasser**, selon la situation personnelle de l'assuré, **70% ou 80% du dernier gain assuré** avant la mise à la retraite.

Le gain assuré n'est recalculé que lorsque l'assuré a travaillé durant 6 mois consécutifs au moins avant de retomber au chômage et que son salaire était supérieur à son gain assuré.

Par contre, si la personne qui a pris volontairement ou involontairement une retraite anticipée a travaillé pendant 12 mois au moins **avant de s'inscrire au chômage**, son gain assuré sera calculé exclusivement sur la base du salaire qu'elle a réalisé après sa mise à la retraite anticipée.

Dans un délai-cadre consécutif, les prestations de vieillesse des assurés à la retraite anticipée ne sont plus déduites de leur indemnité de chômage, sauf si le nouveau délai-cadre a pu être ouvert uniquement grâce à un motif de libération des cotisations (voir chapitre 14).

NB : Un tableau récapitulatif par année de naissance incluant les possibilités de retraite anticipée peut être consulté au Chapitre 16.2).

Licenciement ordinaire et retraite réglementaire

Attention !

Il se peut que vous soyez licencié pour des motifs non économiques et que, sur la base d'une réglementation impérative, la caisse de pension vous verse, quelques jours plus tard, une retraite anticipée sous la forme d'un capital.

Si vous diposez de ce capital, la caisse de chômage en tiendra compte et, après l'avoir converti en rente mensuelle, le déduira de vos indemnités de chômage !

Il est donc très important, si vous désirez obtenir des indemnités de chômage entières, de ne pas toucher à ce capital et de **le placer immédiatement sur un compte de libre passage ou un compte de prévoyance bloqué**

jusqu'au jour de votre retraite légale (droit à l'AVS).

Prolongation du délai-cadre d'indemnisation

Le délai-cadre d'indemnisation des **assurés qui s'inscrivent au chômage à quatre ans de l'âge de la retraite** est prolongé jusqu'à la fin du mois précédant celui du versement de la rente AVS (*voir l'article 4.2*).

Demande de prestations de vieillesse pendant le chômage

Un assuré qui décide de percevoir de manière anticipée des prestations de vieillesse du 2ème pilier pendant son délai-cadre d'indemnisation est considéré comme étant à la retraite anticipée involontaire. Il peut continuer à recevoir des indemnités de chômage. **La prestation de vieillesse (LPP) sera déduite de ses indemnités**. L'assuré doit bien entendu rester apte au placement et rechercher activement un emploi !

Dernière modification: 30.12.2022

16.2 Rente-pont et retraite anticipée

Rente-Pont (Prestations transitoires)

La loi sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (LPtra) est entrée **en vigueur le 1er juillet 2021.**

Le but de la rente-pont est d'éviter que les personnes qui ont travaillé toute leur vie et se retrouvent en fin de droits de l'assurance-chômage soient contraintes d'utiliser leurs économies pour vivre ou de recourir à l'aide sociale jusqu'à leur retraite.

Les prestations transitoires comprennent une prestation annuelle, versée mensuellement et le remboursement de frais de maladie et d'invalidité.

Conditions d'octroi

L'ouverture d'un nouveau délai-cadre prime sur le versement des prestations transitoires !

Toutes les conditions suivantes doivent être remplies pour avoir droit aux prestations :

- avoir son domicile et sa résidence habituelle en Suisse ou dans un État membre de l'UE2 ou de l'AELE ;
- être arrivé en fin de droit de chômage après avoir atteint l'âge de 60 ans ;
- ?avoir cotisé à l'AVS pendant 20 ans, dont au moins cinq après l'âge de 50 ans, et avoir réalisé un revenu annuel provenant d'une activité lucrative qui atteint au moins le seuil d'accès LPP, soit 22 050. F/année (depuis le 01.01.2023) ;

?**La période de cotisation accomplie dans un État membre de l'UE n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée minimale d'assurance pour le versement des prestations transitoires.**

Les bonifications pour tâches d'assistance ou pour tâches éducatives sont prises en compte comme années travaillées.

- ne pas disposer d'une fortune nette supérieure à 50 000 francs pour une personne seule ou à 100 000 francs pour un couple marié (le bien immobilier servant d'habitation à son propriétaire n'est pas pris en compte tout comme les avoirs de la prévoyance professionnelle jusqu'à CHF 500'000 francs.) ;

Si la fortune augmente, par exemple en raison d'un héritage, le droit aux prestations transitoires cesse à la fin du mois au cours duquel le seuil de fortune a été dépassé.

une consommation excessive de la fortune (désaisissement) ne doit être prise en compte que si elle intervient après la naissance du droit aux prestations transitoires. La loi ne prévoit pas de clause de rétroactivité, contrairement à ce qui est le cas en matière de prestations complémentaires.

- avoir un excédent de dépenses, c'est-à-dire des dépenses reconnues qui excèdent les revenus déterminants (condition économique).

Les prestations transitoires ne sont pas versées

- aux assuré-es auprès de l'**assurance-invalidité** ;
- aux personnes qui perçoivent une **rente de vieillesse anticipée ;**

- aux personnes qui perçoivent des **prestations complémentaires fédérales** (PC).

💡 Le droit au versement des prestations transitoires s'éteint à l'âge ordinaire de la retraite ou au moment où le bénéficiaire a droit au **versement anticipé de sa rente de vieillesse** s'il est prévisible qu'il aura droit à des prestations complémentaires (PC). Dans ce cas, le bénéficiaire devra anticiper la perception de sa rente de vieillesse.

Montant des prestations transitoires en 2023

Les prestations transitoires sont des prestations sous condition de ressources. Leur calcul est semblable à celui des Prestations complémentaires (PC), c'est-à-dire que leur montant correspondra à la part des dépenses reconnues qui excède les revenus déterminants. Une différence importante par rapport aux PC est que **le montant des prestations transitoires (y compris le remboursement des frais de maladie et d'invalidité) est plafonné à 2,25 fois le montant destiné à la couverture des besoins vitaux.**

- Personne seule : **au plus 45 225 F / an** (20 100 [besoins vitaux] x 2,25)
- Couple : **au plus 67 837 F / an** (30 150 [besoins vitaux] x 2,25)
- Enfant de plus de 11 ans : 10 515
- Enfant de moins de 11 ans : 7 380 F

Exportation des prestations transitoires

Les prestations transitoires destinées à des personnes domiciliées à l'étranger sont versées sur un compte bancaire ou postal dans la devise du pays de résidence.

L'établissement financier chargé d'effectuer le versement à l'étranger convertit le montant des prestations transitoires calculé en francs suisses dans la devise du pays de résidence au taux appliqué par les grandes banques suisses à la date du virement.

Efforts d'intégration

Les bénéficiaires de prestations transitoires doivent démontrer chaque année qu'ils font des efforts pour s'intégrer sur le marché du travail.

Peuvent en témoigner :

- le recours volontaire aux services de placement de l'office régional de placement (ORP) ;
- l'établissement de dossiers de candidature ;
- la participation à des mesures de réinsertion ;
- un travail bénévole ;
- la participation à des cours de langue ;
- du coaching ;
- les soins et le soutien à des proches ou à des connaissances.

Dépôt de la demande de mesures transitoires

A Genève, la demande peut être déposée au **Service des prestations complémentaires (SPC)** - route de Chêne 54 - case postale 6375 - 1211 Genève 6

Retraite anticipée

💡 **L'assuré qui veut bénéficier d'une rente AVS anticipée (annexe16.3) doit impérativement renoncer aux prestations de l'assurance-chômage.**

Retraite anticipée volontaire (LPP)

La retraite est présumée volontaire lorsque l'assuré a résilié lui-même son contrat, **quelqu'en soient les raisons**, et touche une rente de la prévoyance professionnelle !

Si l'assuré a pris volontairement une retraite anticipée entière, il ne pourra prétendre à des indemnités de chômage qu'après avoir exercé une activité soumise à cotisation pendant 12 mois au moins à compter du début de sa retraite.

Si l'assuré a pris volontairement une retraite anticipée partielle (par exemple une demi-rente), cette dernière ne sera pas pris en compte par la caisse de chômage. Les indemnités seront réduites proportionnellement, soit à 50 %, même si l'assuré se dit prêt à travailler à plein-temps.

Retraite anticipée involontaire (LPP)

Pour bénéficier du chômage, l'assuré doit avoir été mis à la retraite anticipée pour des **raisons d'ordre économiques ou** sur la base de **réglementations impératives** et avoir droit à des prestations de retraite inférieures à ce que serait son indemnité de chômage (70% ou 80% de son gain assuré, selon sa situation personnelle).

Si l'employeur résilie le rapport de travail pour des raisons économiques et que l'assuré fait usage de la **possibilité prévue par le règlement de l'entreprise** de demander le versement d'une rente de la prévoyance professionnelle, il doit être considéré comme étant à la retraite anticipée involontaire.

Les assurés qui portent une part de responsabilité dans leur licenciement, dont on pourrait penser qu'ils sont au chômage par leur propre faute tout en touchant des prestations de vieillesse sous forme de rente ou de capital, ne peuvent bénéficier du chômage.

Attention :

C'est le droit à la retraite anticipée et non seulement la perception effective des prestations qui importe.

Par prestations de retraite, on entend :

- les prestations de préretraite de la prévoyance professionnelle obligatoire ou étendue qui sont effectivement versées,
- mais aussi les prestations placées, liées ou touchées,
- de même que celles que l'assuré n'a pas encore fait valoir.

Les prestations de vieillesse sont aussi déduites de l'indemnité de chômage **lorsque l'assuré** ne peut plus en disposer parce qu'il **a engagé ou dépensé son avoir de vieillesse**. S'il a p. ex. utilisé l'avoir de vieillesse capitalisé pour conclure une assurance-vie ou s'il a financé l'achat d'une maison ou d'un logement ou amorti son hypothèque, la prestation en capital doit être convertie en rentes mensuelles qui seront déduites de l'indemnité de chômage.

La rente dite "Pont AVS"

Le salarié mis à la retraite anticipée touche souvent, en plus de sa rente de prévoyance, une rente communément appelée "Pont AVS". Cette rente lui est versée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge ordinaire de la retraite.

- Si le versement du "pont AVS" est **prévu dans le règlement de la caisse de pension**, elle sera déduite de l'indemnité de chômage au même titre que la rente de vieillesse de la prévoyance professionnelle;
- Si le "pont-AVS" est **versé dans le cadre d'un plan de restructuration ou d'un plan social**, elle sera

considérée comme une prestation volontaire de l'employeur (indemnité de départ) et ne sera déduite de l'indemnité de chômage que pour la part qui dépasse le gain assuré maximal (Fr. 148'200) - voir *annexe 2-13*

Calcul de l'indemnité

L'assuré qui s'inscrit au chômage dès sa mise à la retraite anticipée touche des indemnités calculées sur la base du revenu réalisé avant sa mise à la retraite.

L'indemnité de l'assuré est calculé en fonction du **taux d'activité recherché**. Les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont déduites de l'indemnité de chômage proportionnellement à ce taux.

Si la retraite anticipée est versée sous forme d'un **capital**, ce dernier est **converti**, pour le calcul de l'indemnité, **en rente mensuelle**.

Le total des revenus de la personne à la retraite anticipée (prestations de retraite, éventuels gains intermédiaires, indemnités versées par une assurance, indemnités journalières de l'assurance chômage…) **ne doit pas dépasser**, selon la situation personnelle de l'assuré, **70% ou 80% du dernier gain assuré** avant la mise à la retraite.

Le gain assuré n'est recalculé que lorsque l'assuré a travaillé durant 6 mois consécutifs au moins avant de retomber au chômage et que son salaire était supérieur à son gain assuré.

Par contre, si la personne qui a pris volontairement ou involontairement une retraite anticipée a travaillé pendant 12 mois au moins **avant de s'inscrire au chômage**, son gain assuré sera calculé exclusivement sur la base du salaire qu'elle a réalisé après sa mise à la retraite anticipée.

Dans un délai-cadre consécutif, les prestations de vieillesse des assurés à la retraite anticipée ne sont plus déduites de leur indemnité de chômage, sauf si le nouveau délai-cadre a pu être ouvert uniquement grâce à un motif de libération des cotisations (voir chapitre 14).

NB : Un tableau récapitulatif par année de naissance incluant les possibilités de retraite anticipée peut être consulté à l'annexe 16.3).

Licenciement ordinaire et retraite réglementaire

Attention !

Il se peut que vous soyez licencié pour des motifs non économiques et que, sur la base d'une réglementation impérative, la caisse de pension vous verse, quelques jours plus tard, une retraite anticipée sous la forme d'un capital.

Si vous diposez de ce capital, la caisse de chômage en tiendra compte et, après l'avoir converti en rente mensuelle, le déduira de vos indemnités de chômage !

Il est donc très important, si vous désirez obtenir des indemnités de chômage entières, de ne pas toucher à ce capital et de **le placer immédiatement sur un compte de libre passage ou un compte de prévoyance bloqué** jusqu'au jour de votre retraite légale (droit à l'AVS).

Prolongation du délai-cadre d'indemnisation

Le délai-cadre d'indemnisation des **assurés qui s'inscrivent au chômage à quatre ans de l'âge de la retraite** est prolongé jusqu'à la fin du mois précédant celui du versement de la rente AVS (*voir l'article 4.2*).

Demande de prestations de vieillesse pendant le chômage

Un assuré qui décide de percevoir de manière anticipée des prestations de vieillesse du 2ème pilier pendant son délai-cadre d'indemnisation est considéré comme étant à la retraite anticipée involontaire. Il peut continuer à recevoir des indemnités de chômage. **La prestation de vieillesse (LPP) sera déduite de ses indemnités**. L'assuré doit bien entendu rester apte au placement et rechercher activement un emploi !

Dernière modification: 28.04.2024

16.3 AVS 21 - Flexibilisation de la retraite

LA RÉFORME AVS 21 ENTRE EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2024

Dès le 1er janvier 2024, la rente AVS pourra être perçue à partir de n'importe quel mois entre 63 et 70 ans (62 ans pour les femmes de la génération transitoire). Il sera également possible de ne percevoir qu'une partie de la rente avant de toucher la rente complète.

Flexibilisation du passage à la retraite

Age de référence

On ne parle désormais plus de l'âge de la retraite mais de l'âge de référence du passage à la retraite.

L'âge de référence a été fixé à **65 ans** pour les hommes et pour les femmes.

Les assurés peuvent fixer librement le moment de leur départ à la retraite **entre 63 et 70 ans** et réduire progressivement leur activité lucrative en percevant une rente partielle. Les personnes qui continueront de travailler après 65 ans pourront, à certaines conditions, combler leurs lacunes de cotisation et d'assurance et ainsi améliorer leur rente.

Compensation

La loi prévoit des mesures de compensation en faveur des **femmes nées entre 1961 et 1969** (génération transitoire)

- **Le supplément de rente** sera déterminé lorsque l'assurée atteint l'âge de référence et sur la base du revenu annuel moyen perçu jusqu'à cette date. Ce montant fixe sera versé sans changement pendant toute la durée de perception de la rente de vieillesse.

- **Les taux de réduction** applicables aux femmes de la génération transitoire qui anticipent la perception de leur rente seront échelonnés en trois classes de revenus

Anticipation des rentes

Comme il est désormais possible d'anticiper la perception de la rente de vieillesse par mois, les taux de réduction doivent être définis pour chaque mois.

Les **taux de réduction de la rente de vieillesse**, en pour-cent, sont les suivants:

Durée. l' et en mois anticipa-tion en années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	-	0,6	1,1	1,7	2,3	2,8	3,4	4,0	4,5	5,1	5,7	6,2
1	6,8	7,4	7,9	8,5	9,1	9,6	10,2	10,8	11,3	11,9	12,5	13,0
2	13,6											

Ajournement des rentes

En cas d'ajournement (report), les **taux d'augmentation de la rente de vieillesse**, en pour-cent, sont les suivants:

Durée d'ajournement Années	et 0 à 2 mois		et 3 à 5et 6 à 8 moismois	et 9 à 11 mois
1	5,2	6,6	8,0	9,4
2	10,8	12,3	13,9	15,5
3	17,1	18,8	20.5	22.2
4	24.0	25,8	27,7	29,6
5	31,5			

💡 Une fois l'âge de référence atteint, les cotisations AVS ne sont perçues que sur la part de salaire qui exède la **franchise de 16'800 francs par an et par employeur.**

Dernière modification: 18.11.2023

17. Réduction de l'horaire de travail

17.1 Réduction de l'horaire de travail ("RHT")

Les demandes d'introduction de la réduction de l'horaire de travail (RHT) peuvent concerner toutes les activités économiques !

Seul l'employeur est habilité à présenter une demande de réduction d'horaire de travail (RHT) auprès de l'autorité cantonale en matière d'assurance chômage. Il doit le faire par écrit, 10 jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail, et doit faire signer un formulaire d'acceptation de la réduction d'horaire par ses employés.

Préavis

Le préavis est **exceptionnellement de trois jours** lorsque l'employeur prouve que la réduction de l'horaire de travail doit être instaurée en raison de circonstances subites et imprévisibles.

Les pertes de travail dues aux **manques de clientèle imputables aux conditions météorologiques** (manque de neige dans les régions de sports d'hiver) ne peuvent être constatées qu'ultérieurement. Comme en cas d'intempéries, l'employeur doit annoncer la perte de travail au plus tard le 5ème jour du mois civil suivant.

Tout **préavis** est accordé de 3 mois en 3 mois et peut, le cas échéant, ne pas être renouvelé.

Conditions

L'assurance chômage peut accorder des **indemnités** :

- lorsque la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement **temporaire** et qu'elle devrait permettre de **maintenir les emplois ;**
- lorsque la réduction de l'horaire est due à des causes économiques - conjoncturelles ou structurelles - et qu'elle est **inévitable** ;

💡 La perte de travail qui fait partie des **risques normaux d'exploitation** (qui revêt un caractère habituel dans la branche, la profession ou l'entreprise) ou qui est due à des fluctuations saisonnières de l'emploi n'est pas prise en considération!

- lorsque **la perte de travail est d'au moins 10%** du total des heures habituellement effectuées par les travailleurs de l'entreprise. Pour les travailleurs dont le temps de travail est variable, l'horaire annuel moyen convenu contractuellement est considéré comme horaire normal de travail.

NB : L'employeur a l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Les travailleurs dont la perte de travail n'est pas suffisamment contrôlable n'ont pas droit à l'indemnité en cas de réduction d'horaire !

En cas de doute sur la justification d'une réduction de l'horaire de travail, une analyse de l'entreprise peut exceptionnellement être confiée à un tiers par l'organe de compensation.

Les heures supplémentaires non encore compensées effectuées au cours des 6 derniers mois (ou des 12 derniers mois en cas de nouvelle demande au cours du délai-cadre d'indemnisation en cours) **sont déduites de la perte de travail**. Il en est de même pour les heures effectuées dans le cadre du régime d'horaire mobile de l'entreprise, pour autant qu'elles dépassent 20 heures.

La durée normale de travail ne peut excéder la durée usuelle dans la branche économique en question.

Un **travail temporaire** peut être assigné aux travailleurs dont l'horaire est réduit. L'employeur doit y consentir dans la mesure où l'activité proposée ne nuit pas à la qualité du travail de son employé.

Lorsque l'interruption dure plus d'un mois, les travailleurs doivent s'efforcer de chercher eux-mêmes une occupation temporaire.

Durée

En temps normal, les indemnités de chômage sont versées pendant 12 mois au maximum en l'espace de 24 mois. Ce n'est que pour cause de chômage persistant et notable que la durée a pu être prolongée jusqu'à 18 mois depuis le 1er août 2025 et **24 mois depuis le mois de septembre 2025, ceci jusqu'à fin 2028.**

Lorsque, pendant ce délai cadre de 2 ans, **la perte de travail excède 85% de l'horaire normal de travail** durant plus de 4 mois, consécutifs ou isolés, seuls les 4 premiers mois donnent droit à l'indemnité.

Délai d'attente

Les délais d'attente à la charge des entreprises sont de :

- un jour par période de décompte (depuis le 1er février 2016 et jusqu'à fin 2018) ;
- trois jours dès la 7ème période de décompte.

Les entreprises qui ont bénéficié d'indemnités pendant 24 mois sans interruption durant une période de deux ans doivent observer un **délai d'attente** de 6 mois avant de solliciter de nouvelles indemnités RHT.

Montant

L'indemnité s'élève à **80% de la perte de gain** retenue par l'assurance chômage. Lorsque le salaire du dernier mois de cotisation s'écarte d'au moins 10 % du salaire moyen des douze derniers mois, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail est calculée sur la base de ce salaire moyen. Il comprend les indemnités de vacances et les allocations régulières, mais pas les indemnités pour inconvénients liés au genre de travail.

Bénéficiaires

Certaines personnes n'ont pas le droit de toucher l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Ce sont notamment :

- les travailleurs dont l'horaire de travail n'est pas suffisamment contrôlable ;
- le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employeur également occupé dans l'entreprise ;
- les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur ou qui peuvent influencer ses décisions dans une grande mesure, soit les associés, les membres d'un organe dirigeant de l'entreprise ou les détenteurs d'une participation financière à l'entreprise. Les conjoints et les partenaires de ces personnes qui sont occupés dans l'entreprise ne peuvent pas non plus toucher l'indemnité ;
    - Les autorités vérifient de quels pouvoirs de décision jouit effectivement la personne concernée en examinant la structure d'organisation de l'entreprise. Cet examen au cas par cas des compétences de décision vaut aussi pour les gérants d'une SA ou d'une Sàrl du moment qu'ils ne font pas partie du conseil d'administration ou qu'ils ne sont pas associés.

La caisse de chômage doit être en mesure de prouver que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Il est interdit de priver de droit de manière générale des employés assumant des fonctions directrices uniquement parce qu'ils sont habilités à signer pour une

entreprise et sont inscrits au registre du commerce”

- les apprentis ;
- les personnes au service d’une organisation de travail temporaire ;
- les personnes ayant un contrat d’une durée déterminée.

Dernière modification: 24.09.2025

18. Sanctions - restitution et voies de recours

18.1 Les sanctions ("pénalités")

Voici les principaux **motifs de suspension** (non-paiement) des indemnités :

- L'assuré **est au chômage par sa propre faute** :
- il a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail ;
- il a résilié lui-même son contrat sans s'être préalablement assuré d'un autre emploi ;

L'assuré qui quitte un emploi qu'il ne serait pas tenu d'accepter en raison de son caractère non-convenable, ne peut être pénalisé.

- il a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et a conclu un autre contrat dont il savait qu'il serait de courte durée ;
- il a refusé un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il serait de courte durée.
- **L'assuré n'a pas fait valoir ses droits** auprès de son employeur ;

N**e pas offrir ses services par méconnaissance du droit du travail** n'entraîne pas de suspension des indemnités.

- L'assuré n'a pas fait assez de **recherches personnelles de travail ou les a rendues avec retard** ;

Si seuls quelques jours séparent l'entretien de la fin du mois, **les recherches d'emploi présentées lors de l'entretien de conseil** sont considérées comme remises dans les délais à codition qu'elles soient suffisantes sur le plan qualitatif et quantitatif. La personne assurée n'a pas à présenter de nouvelles recherches de travail pour les derniers jours du mois en cours.

L'assuré qui ne fait pas assez de recherches d'emploi **pendant qu'il réalise un gain intermédiaire compensé par des indemnités de chômage** devra subir une suspension sous forme d'indemnités pleines. En revanche, lorsque le gain intermédiaire est supérieur à l'indemnité de chômage, l'assuré est considéré comme étant sorti de l'assurance et ne doit pas être pénalisé pour absence de recherches d'emploi.

- L'assuré **a refusé un travail** qualifié de convenable qu'il a trouvé lui-même ou qui lui a été assigné;
- L'assuré **ne s'est pas présenté à une mesure de marché du travail (MMT)**

Les indemnités ne sont pas versées durant les **jours d'absence non excusés durant une mesure de marché du travail**.

La personne qui **a résilié son emploi à l'étranger** pour revenir en Suisse n'est pas pénalisée !

En cas d'abandon ou de refus sans motif valable d'une activité en gain intermédiaire, seule la différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité compensatoire fait l'objet d'une suspension. Mais, en cas de recherches insuffisantes, c'est l'indemnité entière qui fait l'objet de la suspension.

En cas de perte d'emploi due au refus d'une modification du contrat de travail imposée par l'employeur, la caisse prononce une sanction pour chômage fautif dans la mesure ou le travail reste convenable (voir l'article 6.1). Seule la différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité compensatoire (celle qui aurait été accordée à l'assuré s'il avait accepté la modification de son contrat et avait poursuivi son activité en gain intermédiaire) fera l'objet d'une suspension.

Il en va de même **lorsque l'assuré refuse l'offre de l'employeur de poursuivre les rapports de travail** au-delà de la fin de son contrat de durée déterminée ou à la fin de son contrat d'apprentissage.

Pour bénéficier d'une mesure cantonale genevoise:

Le chômeur ne doit pas avoir subi, pendant le délai-cadre d'indemnisation fédérale, plus de 30 jours de suspension de ses droits pour des motifs liés à la recherche d'un emploi ou au refus d'un emploi assigné par l'autorité.

Les sanctions prises par la caisse de chômage ne sont pas prises en considération.

Durée de la suspension des indemnités (pénalités)

- Faute légère: 1 à 15 jours
- Faute moyenne: 16 à 30 jours
- Faute grave: 31 à 60 jours, soit :
  - abandon d'un emploi réputé convenable sans s'être assuré d'obtenir un nouvel emploi ;
  - refus sans motif valable d'un emploi convenable assigné ou trouvé soi-même.

Si l'assuré est suspendu de façon répétée *pour le même motif*, la durée de suspension est prolongée en conséquence.

Les suspensions subies pendant les *deux dernières années* sont prises en compte dans le calcul de la prolongation.

Le délai de deux ans commence à courir au moment où chaque comportement susceptible de sanction s'est produit.

Les sanctions subies peuvent être appliquées dans un délai-cadre ultérieur.

Le délai d'execution

Le délai d'exécution d'une suspension (délai durant lequel la pénalité peut être appliquée) est de **6 mois**. Il prend effet au moment de la connaissance des faits. Cependant, si l'assuré n'a pas été indemnisé durant le délai d'exécution, la suspension peut être prononcée une fois le délai expiré.

L'autorité compétente n'est pas autorisée à retenir des indemnités journalières en prévision d'une suspension. Elle doit préalablement émettre une décision.

Si l'assuré n'a plus droit aux indemnités au moment où la décision de suspension est rendue, il devra restituer des indemnités à tire de sanction.

Les jours de suspension sont exécutés après le délai d'attente ou une suspension déjà en cours.

En cas de récidive (faute répétée), l'aptitude au placement de l'assuré est réexaminée et peut être déclarée nulle tant et aussi longtemps qu'il ne change pas radicalement de comportement.

La négation de l'aptitude au placement entraîne la suppression des indemnités.

Dernière modification: 20.06.2018

18.2 Les voies de droit - Généralités

Toutes les décisions notifiées par écrit comportent une indication sur **le délai d'opposition ou de recours** (en général 30 jours) et l'autorité auprès de laquelle l'opposition ou le recours doit être introduit.

Le recours doit contenir **les motifs** du recourant (les raisons pour lesquelles il n'est pas d'accord avec la décision) et sa **proposition** (la décision qu'il souhaite). Il faut y joindre la copie de la décision contestée et les copies des documents justificatifs (preuves) cités dans le recours.

Une **assistance juridique** peut être accordée aux **personnes domiciliées à Genève** dont la fortune ou les revenus ne sont pas suffisants pour couvrir les honoraires d'avocats et les frais d'une procédure civile, administrative ou pénale.

La demande doit être adressée au :

Greffe de l'assistance juridique

Place du Bourg-de-Four 3

Case postale 3901

1211 Genève 3

T +41 22 327 63 63

assistance.juridique@justice.ge.ch

Dernière modification: 29.03.2019

18.3 Délais et féries judiciaires

Délais

Coronavirus : réglementation transitoire (voir *chapitre 21*)

💡 Le Conseil fédéral a décidé le 20 mars 2020 de faire débuter dès le lendemain les féries judiciaires de Pâques en matière civile et administrative. Elles dureront cette année **du 21 mars au 19 avril compris.**

Le délai commence à courir le lendemain de la communication ou de l'événement qui le déclenche.

- La Poste considère en général qu'un **pli expédié en courrier B** met 3 jours pour arriver à destination. Pour calculer le délai de recours, on ajoute 3 jours à la date de la décision. Le délai commence à courir le 4e jour.
- Si la notice invitant à retirer un **pli recommandé** à la poste est laissé au domicile de l'administré, la date de réception de la décision est celle du retrait du pli mais au plus tard celle du dernier jour du délai de garde, ce dernier étant de 7 jours.

Lorsque le délai échoit un **samedi**, un **dimanche** ou un **jour férié** du canton, son terme est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

Les écrits doivent être remis ou postés le dernier jour du délai au plus tard.

Lorsque la partie s'adresse en temps utile à une **autorité incompétente**, le délai est réputé observé.

Si l'assureur fixe un délai pour une action déterminée, il doit indiquer les conséquences d'un retard. Il ne peut y avoir d'autres conséquences que celles expressément mentionnées.

Le délai légal ne peut être prolongé. **Le délai imparti par l'autorité peut être prolongé** pour des motifs pertinents si la partie en fait la demande avant son expiration.

La restitution pour inobservation d'un délai d'ordre peut être accordée si le requérant ou son mandataire a été empêché, sans sa faute, d'agir dans le délai fixé. La demande motivée indiquant l'empêchement doit être présentée **dans les 30 jours** à compter de celui où l'empêchement a cessé.

L'absence en raison de vacances, la surcharge de travail, l'ignorance de la loi, la maladie d'un conjoint, la faute d'un représentant ou d'un auxilliaire ne justifient pas la restitution du délai. En cas d'accident ou de maladie grave, le délai ne peut être restitué que si l'assuré était de ce fait empêché de charger une personne d'agir en son nom.

Si la restitution est accordée, le délai pour accomplir l'acte omis court à compter de la notification de la décision.

Féries judiciaires

Les délais fixés en jours ou en mois par la loi ou par l'autorité ne courent pas (**sont interrompus**) :

- du 7e jour avant Pâques au 7e jour après Pâques inclusivement ;
- du 15 juillet au 15 août inclusivement ;
- du 18 décembre au 1er janvier inclusivement.

💡 La loi ne prévoit pas de féries en cas d'opposition formée contre une **décision rendue en application du droit cantonal !**

Dernière modification: 30.12.2022

18.4 En cas de conflit avec l'employeur concernant le licenciement

La subrogation

En cas de conflit avec son ex-employeur, il faut s'adresser à la caisse de chômage qui se subroge au chômeur pour la part qu'elle lui verse. La caisse et le chômeur en réfèrent conjointement à la **Juridiction des prud'hommes**. (voir l'article 2.2)

Concrètement, par exemple en cas de litige concernant le délai de congé, les étapes à suivre sont :

- Le taxateur de la caisse va s'apercevoir de l'irrégularité du délai de congé à l'examen du dossier remis par le chômeur.
- La caisse de chômage va convoquer le chômeur et l'avertir de la situation.
- Si elle estime qu'il y a de grandes chances que le chômeur soit dans son droit, la caisse lui versera le montant des indemnités de chômage auxquelles il aurait droit s'il n'y avait pas litige avec l'employeur. Le versement se fera dans les plus brefs délais, **à condition que le chômeur fasse valoir ses droits** auprès de l'employeur (mise en demeure) et de la Juridiction des prud'hommes pour la totalité des prestations qu'il exige de son employeur.

💡 L'assuré doit envoyer une copie de sa mise en demeure et de sa demande aux Prud'hommes à sa caisse de chômage.

- Lorsque la décision définitive sera rendue et si cette dernière est favorable à l'employé, l'employeur devra verser directement le montant de la subrogation à la caisse de chômage, et la différence à son employé.

Il faut savoir que légalement le travailleur a 5 ans pour faire valoir ses prétentions salariales.

Les Prud'hommes - Procédure genevoise

Trois procédures sont prévues selon la complexité des cas :

- **Procédure sommaire (cas clairs)**

La procédure sommaire, **sans conciliation préalable**, est prévue pour les situations juridiques claires, lorsque les faits ne sont pas contestés et peuvent être facilement prouvés, par exemple en cas de salaires non-versés ou de délais de congé non-respectés.

La demande se fait sur un formulaire qui doit être déposé auprès du greffe du Tribunal des prud'hommes.

Contenu de la demande :

Il est impératif que les parties soient désignées de manière complète (noms et prénoms ou raison sociale, adresse valable, etc.), que la demande contienne des conclusions chiffrées (soit ce qui est réclamé) et qu'elle expose l'objet du litige lorsque la valeur litigieuse n'est pas supérieure à fr. 30'000.- ou, au-delà de cette valeur, qu'elle contienne un exposé complet des faits avec, pour chacun d'eux, la référence au moyen de preuve.

La demande doit en outre être accompagnée de toutes les pièces utiles (par exemple : contrat de travail, lettre de congé, feuilles de paie).

Il existe des modèles de demande sur le site internet du pouvoir judiciaire (http://ge.ch/justice/formulaires)

- **Procédure ordinaire**

La procédure ordinaire s'applique aux conflits dont **la valeur litigieuse est supérieure à CHF 30'000.-**. Il est consillé de s'adjoindre les services d'un mandataire.

La demande est introduite par le dépôt d'un **mémoire** accompagné des pièces comprenant les **preuves.**

Conciliation

Après le dépôt de la demande, les parties sont convoquées à bref délai pour une tentative de conciliation. Les parties doivent comparaître en personne ; elles peuvent être assistées par un proche, un avocat ou un autre mandataire professionnellement qualifié (par ex. un secrétaire syndical).

Un procès-verbal est dressé ; il est signé par les parties et par le conciliateur.

- **Si un accord est trouvé**, il est consigné dans ce procès-verbal. Les parties reçoivent une copie certifiée conforme du procès-verbal, qui a valeur de jugement.

- **Si aucune conciliation n'intervient**, le demandeur reçoit l'autorisation de procéder.

L'autorisation de procéder permet au demandeur de **porter l'affaire devant le Tribunal** dans un **délai de trois mois.**

Tribunal

Le public est autorisé à assister aux séances.

Il est possible de contester le jugement du Tribunal dans les 30 jours en s'adressant à la **Chambre d'appel des Prud'hommes** (**recours**)

Les faits ne peuvent être contestés que lorsque la valeur litigieuse dépasse CHF 10'000.- (**appel**)

- **Procédure simplifiée**

La procédure simplifiée s'applique à toutes les demandes dont **la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-.**

En cas d'échec de la conciliation, les faits sont instruits d'office.

Pour les **cas de peu d'importance**, dont l'enjeu ne dépasse pas CHF 5'000.-, le conciliateur peut proposer un jugement. En cas de désaccord, les parties peuvent s'y opposer dans un délai de 20 jours.

- **Emoluments (frais)**

Emoluments de conciliation

Causes pécuniaires :

Valeur litigieuse	Emolument

jusqu'à 30 000 F	100 F
au-delà de 30 000 F	200 F

Causes non-pécuniaires :

L'émolument forfaitaire de conciliation est fixé entre 100 F et 200 F.

Emoluments de décision (procédure ordinaire ou simplifiée)

Causes pécuniaires :

Valeur litigieuse	Emolument
jusqu'à 10 000 F	de 500 F à 2 000 F
de 10 001 F à 30 000 F	de 1 000 F à 3 000 F
de 30 001 F à 100 000 F	de 2 000 F à 8 000 F
de 100 001 F à 1 000 000 F	de 5 000 F à 30 000 F

Causes non-pécuniaires :

L'émolument forfaitaire de décision est fixé entre 500 F et 50 000 F

Dernière modification: 19.03.2012

18.5 Opposition et recours en matière d'assurance-chômage

Les oppositions et les recours ne sont en principe pas suspensifs, c'est-à-dire que les décisions sont appliquées en attendant le résultat de l'opposition ou du recours. En cas d'acceptation, la caisse de chômage versera après 30 jours (délai de recours) les sommes dues rétroactivement.

L'opposition

L'opposition est assimilée à la réclamation.

Dans un premier temps, l'opposition doit être adressée :

- pour les décisions des caisses de chômage à la caisse qui a statué ;
- pour les décisions de l'office de l'emploi à la direction générale de l'office.

La décision contestée doit être jointe

La procédure est **gratuite**.

Dans certains cas, mentionnés dans la décision, l'opposition peut être formée par oral, lors d'un **entretien personnel**. Dans ce cas, la caisse de chômage ou l'office de l'emploi consigne l'opposition dans un procès-verbal signé par l'opposant.

La décision peut être modifiée **à l'avantage ou au détriment** de la personne qui a fait opposition. Si la caisse de chômage ou l'office de l'emploi envisage de modifier la décision au détriment de l'assuré, il lui donne l'occasion de **retirer son opposition**.

Le recours (procédure genevoise)

Dans un deuxième temps, l'assuré qui n'est pas d'accord avec les conclusions de la caisse de chômage ou de l'office de l'emploi contestera la décision rendue par voie de « **recours** », dans les 30 jours, auprès de la **Chambre des assurances sociales de la Cour de justice**.

Le Tribunal peut exiger que les **preuves** qu'il juge nécessaires lui soient fournies ; il peut faire comparaître personnellement le recourant et auditionner des témoins.

La procédure devant la Chambre des assurances sociales est **en principe gratuite**. Cependant, les **frais de procédure** peuvent être mis à charge du recourant téméraire qui peut, en outre, être condamné à **payer une amende de Fr. 200.- au maximum.**

la Chambre des assurances sociales est composé de 5 juges, 5 suppléants et 16 assesseurs. Il est compétent pour traiter les recours relatifs aux lois sociales fédérales et cantonales.

Dans un troisième temps et en dernier ressort, l'assuré peut recourir au **Tribunal fédéral des assurances**. Depuis le 1er janvier 2007, la procédure qui porte sur l'octroi ou le refus de prestations d'assurance n'est plus gratuite. Les frais judiciaires sont fixés **entre CH 200.- et CHF 1'000.-**. Le recourant dont le recours est rejeté n'a pas droit à des dépens (au remboursement de ses frais).

La restitution des prestations versées

Les sommes indûment versées doivent en principe être restituées (remboursées) par les assurés.

- **Si l'erreur est entièrement imputable à la caisse de chômage**, les montants inférieurs à 800 francs peuvent être directement compensés, de manière informelle, par une correction sur le décompte de l'assuré. Dans ce cas, une **lettre explicative, jointe au décompte**, doit mentionner la possibilité de demander une décision formelle dans un délai raisonnable. Au delà de ce délai, la compensation sera définitive.
- **Si l'erreur a été provoquée par le comportement fautif de l'assuré** ou si la compensation n'est plus possible (par exemple lorsque l'assuré a quitté le chômage), une décision formelle de restitution est nécessaire.

Une prestation légale versée à tort ne peut cependant pas être récupérée par la caisse de chômage si tous les faits déterminants étaient connus au moment de son versement.

💡 Il ne peut y avoir restitution que si la prestation était manifestement erronée au moment du versement et que sa rectification revêt une importance notable, par exemple si des faits nouveaux sont découverts ultérieurement ou que des éléments de preuve son apparus qui ne pouvaient être fournis auparavant.

Lorqu'une indemnité trop élevée a été versée en raison d'une pénalité décidée à postériori, elle doit être restituée, même lorqu'il s'agit d'un montant insignifiant et que la caisse ne peut pas se rembourser sur les indemnités auxquelles l'assuré a encore droit. Dans ce cas, l'assuré recevra une décision de restitution.

La demande de restitution doit être faite **dans l'année** qui suit le jour où la caisse a pris connaissance de l'erreur commise mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation indue.

💡 **Lorsqu'un assuré est inscrit au registre du commerce**, la caisse de chômage est présumée avoir pris connaissance de sa position dans l'entreprise même s'il ne l'a pas indiqué dans sa demande d'indemnité de chômage. Le délai de prescription d'une année commence à courir au moment du versement des indemnités non dues.

L'effet suspensif et la compensation

La caisse est autorisée à compenser les prestations indûment versées par celles auquelles l'assuré a encore droit aux conditions suivantes :

- une décision de restitution a été rendue et est entrée en force ;
- l'assuré a encore droit à des indemnités au moment où la compensation est effectuée.

L'effet suspensif

Les oppositions et les recours contre les décisions en matière de restitution ou contre le rejet d'une demande de remise ont un **effet suspensif**. Cela signifie qu'une exécution immédiate de la restitution n'est en principe pas possible sauf en cas d'abus avéré ou lorsque l'assuré n'est manifestement pas de bonne foi.

La compensation

💡 La caisse est autorisée à compenser les prestations indûment versées par celles futures auxquelles l'assuré a encore droit, mais elle ne peut le faire **que si le minimum vital de l'assuré n'est pas entamé.**

Demande de remise

En cas de **demande de restitution** des prestations versées par la caisse de chômage, si le bénéficiaire était de bonne foi et que la restitution le mette dans une situation financière difficile, il peut bénéficier d'une **remise totale ou partielle**.

La **demande de remise** doit être motivée, accompagnée des pièces nécessaires et déposée, **dans les trente jours**, par écrit à la caisse de chômage. La remise fait l'objet d'une décision.

La caisse peut renoncer à demander la restitution de prestations indues lorsqu'elle sait que les conditions d'une remise sont réunies, soit que l'assuré bénéficie de l'assistance ou de prestations complémentaires AVS/AI et qu'il est de bonne foi. Elle en avertit l'assuré par écrit.

Décompte de chômage contesté

L'assuré qui n'est pas d'accord avec son décompte de chômage peut **le contester dans les 90 jours** auprès de sa caisse de chômage qui rendra une décision. Au delà de ce délai, le décompte devient définitif.

Les voies de recours sont les mêmes que pour les décisions de l'office cantonal de l'emploi ou des caisses de chômage.

Toutefois, **en cas d'erreur manifeste de la caisse de chômage**, il est encore possible de faire corriger ses décomptes de chômage au delà des 90 jours qui suivent leur réception. Si vous pensez que vos décomptes sont manifestement entachés d'une erreur, adressez-vous à une permanence juridique afin d'obtenir de l'aide!

Intérêts moratoires

Lorsque l'assuré fait valoir un droit rétroactif à des prestations de l'assurance-chômage ou lorsque son droit aux indemnités de chômage est rétabli suite à un recours, des intérêts moratoires lui sont dûs. Ils lui sont **versés d'office**.

L'intérêt moratoire est dû **si les prestations ne sont pas versées dans les 24 mois qui suivent la naissance du droit aux prestations** mais au plus tôt 12 mois à partir du moment où l'assuré a fait valoir son droit.

Le taux de l'intérêt moratoire est de 5% par an. Il s'applique à la totalité du paiement rétroactif.

Dernière modification: 03.08.2019

18.6 Droit d'être entendu et de consulter son dossier

Les parties ont le droit d’être entendues mais il n’est pas nécessaire de les entendre avant une décision sujette à opposition.

Dans la mesure où les intérêts privés prépondérants sont sauvegardés, les parties peuvent **consulter le dossier**, l’assuré les données qui le concernent.

S’il s’agit de **données sur la santé** dont la communication pourrait entraîner une atteinte à la santé de la personne autorisée à consulter le dossier, celle-ci peut être tenue de désigner un médecin qui les lui communiquera.

Dernière modification: 07.11.2003

18.7 Recours contre les décisions de l'Hospice Général

Les recourants ont 30 jours dès la notification de la décision pour faire valoir leurs réclamations concernant les prestations d'assistance.

Le recours doit être écrit et adressé à :

Direction de l'Hospice Général
12 Cours de Rive
Case postale 3360
1211 Genève 3
Tél.– 022-420.52.00

Cette commission peut, **dans les 60 jours qui suivent** :

- soit annuler la décision et renvoyer le dossier pour un nouvel et dernier examen ;
- soit entériner la décision, qui devient alors définitive.

La décision de la Commission administrative sera communiquée par écrit à l'intéressé, qui pourra encore recourir, dans le délai de 30 jours, auprès de la **Chambre administrative de la Cour de justice**.

Dernière modification: 30.09.2012

18.8 Sanctions conditionnant l'obtention d'une mesure cantonale ("Genève")

Pour bénéficier d'une mesure cantonale, le chômeur ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale ou administrative en raison d'une infraction à la loi fédérale ou cantonale en matière de chômage, ni **subi**, *pendant le délai cadre d'indemnisation fédérale*, **plus de 30 jours** (31 jours ou plus) **de suspension** de ses droits.

Le droit aux prestations cantonales est notamment supprimé lorsque le bénéficiaire :

- refuse, sans motif valable, une offre d'emploi convenable ou une assignation d'emploi;
- refuse de suivre une mesure de formation ou d'emploi, compromet son déroulement par son comportement ou l'interrompt sans motif valable;
- n'effectue pas des recherches d'emploi suffisantes en nombre ou en qualité;
- ne donne pas suite aux injonctions de l'autorité compétente;
- donne des indications fausses ou incomplètes, ou refuse de fournir spontanément ou sur demande des renseignements;
- ne déclare pas les gains provenant d'une activité salariée ou indépendante exercée pendant la mesure.

Les suspensions infligées par la caisse de chômage ne sont pas prises en considération, notamment le fait d'être responsable de son chômage.

Dernière modification: 01.02.2008

19. Protection des données privées

19.1 Protection des données privées

La nouvelle loi sur la protection des données (nLPD) est entrée en vigueur le 1er septembre 2023.

La compatibilité du droit suisse avec le droit européen, et notamment le Règlement européen sur la protection des données (RGPD), constitue un enjeu principal de la nouvelle loi.

Données de personnes physiques

La LPD révisée vise exclusivement à protéger la personnalité des personnes physiques qui font l'objet d'un traitement de données. Elle ne concerne dorénavant plus les données des personnes morales (sociétés commerciales, associations, fondations, etc.),

La LPD est complexe. Nous n'en donnons ici que **quelques aspects qui intéressent plus spécifiquement les demandeurs d'emploi.**

Le Règlement européen sur la protection des données (RGPD)

La Suisse a choisi d'être un état associé à Schengen. Elle doit donc appliquer le droit européen en matière de données personnelles.

Le Règlement européen sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018 dans toute l'Union européenne. Il concerne également des PME établies en Suisse. Ces dernières doivent dorénavant respecter certaines obligations légales, notamment informer et obtenir le consentement de la personne dont les données sont traitées, sous peine de sanctions pécuniaires.

La nouvelle loi fédérale sur la protection des données est le pendant suisse de la RGPD.

NB : Il faut distinguer la protection des données (LIPAD *) de **l'entraide entre états**. L'entraide ne concerne que les **données pertinentes** : si vous êtes recherché, avez été enlevé ou avez disparu ou si vous avez volé (œuvres d'art, véhicule…).

L'espace Schengen s'est doté d'une base de données qui facilite l'entraide policière et douanière : le **Système d'Information Schengen (SIS).**

A Genève, seules 5 institutions y ont accès :

- La police cantonale ;
- Les polices municipales ;
- L'office cantonal de la population et des migrations (OCPM) ;
- La direction générale des véhicules ;

- Le corps des gardes frontières. Contrairement aux autres institutions, cette dernière n'est pas soumise à la LIPAD (* *Loi sur l'information du public et l'accès aux documents*).

Comme pour la LIPAD, les particuliers peuvent exiger l'accès à leurs données personnelles SIS et demander à ce qu'elles soient rectifiées si elles sont inexactes ou obsolètes.

La protection des données privées en matière d'assurance-chômage

La loi sur la protection des données (LPD) vise à protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes au sujet desquelles des données sont traitées dans le cadre de l'application de l'assurance-chômage ou du service public de l'emploi.

Au moment où les personnes concernées s'annoncent ou font valoir leurs droits, elles doivent être renseignées sur:

- l'identité et les coordonnées du responsable du traitement de leur dossier;
- la finalité des systèmes d'information;
- les données traitées;
- le cas échéant, les destinataires ou les catégories de destinataires auxquelles des données sont transmises;
- leurs droits.

Les principes généraux de la protection des données (LIPAD *)

* *Loi sur l'information du public et l'accès aux documents*

La loi vise à concilier l'impératif de la transparence avec celui de la protection des données.

Base légale :

Le traitement des données personnelles doit toujours reposer sur une base légale. Toutes les institutions publiques genevoises sont fondées sur une loi !

Proportionnalité :

Les données privées doivent être traitées de la manière la moins invasive possible. Seules les données nécessaires et adéquates pour atteindre l'objectif fixé peuvent être traitées. Une **pesée d'intérêts** entre le but du traitement des données et l'atteinte à la personnalité de la personne concernée doit toujours être faite.

Finalité

La collecte ou le traitement des données privées doivent servir un **but légitime**.

Les autorités chargées d'appliquer la loi sur le chômage (LACI) ou d'en surveiller l'exécution sont habilités à traiter et à faire traiter les données personnelles, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité, qui leur sont nécessaires pour accomplir les tâches suivantes :

- enregistrer, conseiller et placer les assurés qui demandent des prestations d'assurance;
- établir le droit aux prestations, les calculer, les allouer et les coordonner avec celles d'autres assurances sociales;
- établir le droit aux subventions, les calculer, les verser et en contrôler l'usage;
- prélever les cotisations d'autres assurances sociales;

- prélever l'impôt à la source;
- mettre en oeuvre les mesures relatives au marché du travail;
- faire valoir les prétentions de l'assurance;
- surveiller l'exécution de la loi;
- établir des statistiques;
- attribuer ou vérifier le numéro d'assuré AVS

Bonne foi

Le traitement de données doit être effectué conformément au principe de la bonne foi. Les données personnelles ne peuvent être collectées sans que la personne concernée en ait connaissance (principe de la transparence) ou contre sa volonté.

Exactitude

Les données doivent être à jour et exactes et la personne intéressée a le droit d'en demander la rectification.

Sécurité

Les données récoltées doivent être sécurisées.

Destruction

Les institutions doivent détruire ou rendre anonymes les informations dont elles n'ont plus l'usage.

💡 **Demande de destruction par la personne intéressée**

Une demande de destruction de données personnelles ne peut être accordée que si les données personnelles en question ne sont pas ou plus traitées par l'institution compétente.

Il existe cependant un **droit à la destruction des données** :

- en cas de traitement de données sans base légale ;
- en cas d'abandon de l'objet du traitement des données ;
- en cas de traitement de données qui n'est pas du tout nécessaire à l'exécution de la tâche ;
- en cas de traitement de données incorrectes qui portent atteinte à la personnalité ;
- en cas de traitement de données obtenues de manière illicite.

Les données sensibles

A ce jour, les données sensibles regroupaient les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales ; sur la santé, la sphère intime ou l'appartenance à une race ; sur des mesures d'aide sociale ou sur des poursuites ou sanctions pénales et administratives.

La nouvelle loi y ajoute les données sur l'origine ethnique. Une ethnie doit avoir une histoire commune, des valeurs et des normes comportementales (traditions, coutumes, usages, langue, etc.) communes et reconnues.

L'actuelle définition des données personnelles sensibles est étendue aux données génétiques et aux données biométriques si ces dernières identifient une personne physique sans équivoque.

- **Les données génétiques** « sont les informations relatives au patrimoine génétique d'une personne obtenues par une analyse génétique ». Les données génétiques ne sont sensibles que si elles comprennent des

informations permettant d'identifier assez aisément une personne concernée.
- **Les données biométriques** sont les données personnelles obtenues à l'aide d'un procédé technique spécifique et qui se rapportent aux caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales d'une personne physique et permettent ou confirment son identification unique

💡 **L'information selon laquelle une personne est inscrite auprès de l'assurance-chômage (AC) ne constitue pas une donnée particulièrement sensible (par ex. expéditeur sur l'enveloppe).**

Légalement, dans le cadre de l'assurance-chômage, les données sensibles suivantes peuvent être traitées :

- la limitation prouvée de la capacité de travail en raison de **l'appartenance religieuse** (par ex. en ce qui concerne les vêtements, le contact avec des denrées alimentaires, les temps de travail) ;
- la limitation prouvée de la capacité de travail en raison de **l'état de santé** (par ex. en ce qui concerne le port de charge, le contact avec des matériaux, le travail en position assise, la grossesse) ;
- **la grossesse** prouvée qui n'entraine pas une limitation de la capacité de travail (en ce qui concerne les restrictions conformes imposées par la législation sur le travail) ;
- les mesures prouvées relatives à **l'aide sociale** ou à **d'autres assurances** (maladie, accident, invalidité), les mesures de **curatelle** ou d'assistance sociale, **à des fins de coordination des prestations** ;
- les **sanctions pénales ou administratives** prouvées, pour autant qu'il existe un lien direct avec l'activité recherchée (par ex. le retrait permanent du permis de conduire d'un chauffeur) ;
- les **jugements de tribunaux** présentés, pour autant qu'ils aient un lien avec le droit aux prestations (par ex. le jugement de divorce, si un droit à l'indemnité journalière est octroyé depuis ce jour).

Profil de la personnalité

Est considéré comme profil de la personnalité un assemblage ou un ensemble d'informations ou de données qui permettent d'apprécier les caractéristiques essentielles de la personnalité d'une personne physique.

Collecte de données sur Internet

Les organes d'exécution ne peuvent collecter des données sur Internet et en particulier sur les médias sociaux **que si elles sont accessibles de manière publique** (soit sans login).

Consentement valable

Lorsque son consentement est requis pour justifier le traitement de données personnelles la concernant, la personne concernée ne consent valablement que si elle exprime sa volonté librement et après avoir été dûment informée. Lorsqu'il s'agit de données sensibles et de profils de la personnalité, le consentement doit en outre être explicite.

La personne concernée a été dûment informée lorsque les informations transmises au sujet de ce qu'il adviendra de ses données sont transparentes et complètes. Il est également impératif qu'elle comprenne les conséquences de sa décision, **en particulier la portée d'un éventuel refus**.

💡 **Aucune pression ne doit être exercée sur la personne pour obtenir son accord.**

Une personne peut **révoquer son consentement** à tout moment **ou refuser de le donner**. Il peut être transmis par écrit ou oralement et n'est pas réglementé dans sa forme. Pour des raisons de transparence et de preuve, la transcription écrite assortie d'une signature est toutefois recommandée.

Imprimé le: 05.10.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

19.2 Collaboration inter-institutionnelle (CII)

La Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (LIPAD – A 2 08) est complexe. Nous n'en donnons ici que **quelques aspects qui intéressent plus spécifiquement les demandeurs d'emploi.**

Le service du Préposé à la Protection des Données (PPD) de Genève a créé, en collaboration avec BUCHE, un commentaire en bande dessinée qui en facilite la compréhension.

Nous vous proposons de le consulter à l'adresse suivante :

www.ge.ch/ppdt/lipad-bd.asp

Principe

la CII règle et encourage, dans l'intérêt des personnes intéressées et afin de rendre l'ensemble du système plus efficace, la collaboration entre les institutions impliquées. Celles-ci peuvent, sous certaines conditions, échanger entre elles des informations considérées comme particulièrement sensibles selon les dispositions en matière de protection des données.

Consentement à communiquer des données

Lorsque son consentement est requis pour justifier le traitement de données personnelles, la personne concernée ne consent valablement **que si elle exprime sa volonté librement et après avoir été dûment informée**. Lorsqu'il s'agit de données sensibles et de profils de la personnalité, son consentement doit être explicite.

En outre, la déclaration de consentement doit pouvoir être révoquée en tout temps.

En cas de menaces de sanction, le consentement n'est plus valable et un échange de données dans la CII n'est pas autorisé.

Aucun consentement n'est requis :

- lors de l'échange de données **avec l'assurance-invalidité** (AI) ;
- lors de la communication de données aux autorités compétentes **en matière d'aide sociale,** lorsqu'elles leur sont nécessaires pour :
  - fixer ou modifier des prestations ;
  - exiger la restitution de prestations ;
  - prévenir des versements indus.
- lors de la **communication de données à des tiers** lorsque le consentement n'est pas obtenu mais qu'il est présumé et, s'agissant de données personnelles, lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir le consentement de la personne mais que les circonstances permettent de **présumer qu'il en va de l'intérêt de l'assuré.**

Communication de données à l'AI

Dans le cadre de la collaboration inter-institutionnelle, les données des personnes concernées peuvent être communiquées aux organes de l'AI de manière répétée, régulière et automatisée (pas seulement dans un cas particulier ni sur demande écrite et motivée).

La communication de données peut aussi être effectuée **sans l'accord** des personnes concernées. **Elles doivent cependant être informées ultérieurement de l'échange de données et de son contenu.**

Les trois conditions suivantes doivent en outre être remplies (de façon cumulative) :

- il est impératif qu'aucun intérêt prépondérant privé ne s'y oppose ;
- on ne sait pas encore précisément si les frais sont à la charge de l'AC ou de l'AI ; et
- les renseignements servent à déterminer si les mesures de réadaptation de l'AI ou celles de l'AC sont les plus adéquates ou s'il existe des droits dans le cadre d'une autre assurance.

À Genève, le dispositif de collaboration, établi en 2013, a pris le nom de **«cii'm»** (collaboration inter-institutionnelle Montbrillant).

Il repose avant tout sur les professionnels des trois institutions en charge de la réinsertion : l'Office cantonal de l'emploi (**OCE**), l'Hospice général (**HG**) et l'Office cantonal de l'assurance-invalidité (**OCAI**). Il leur offre des outils pour la prise en charge des assurés et bénéficiaires concernés à la fois par des problèmes de chômage, de santé et des difficultés sociales.

💡 Chaque collaborateur peut amorcer une collaboration en faveur de la réinsertion de l'assuré ou du bénéficiaire devant une situation individuelle qui dépasse le cadre de son institution et en fonction de son appréciation de la situation.

Pour faciliter le passage des assurés en fin d'indemnités de chômage à l'aide sociale, **une antenne de l'HG a été créée à l'Office cantonal de l'emploi,** à Montbrillant.

Conservation des dossiers par les caisses de chômage

Les dossiers des assurés qui sont indemnisés doivent être conservés pendant **cinq ans au moins après l'expiration du délai-cadre d'indemnisation**.

Au plus tard **après dix ans**, les dossiers et les enregistrements sur des supports d'images (scans) ou de données qui contiennent des indications relatives à des personnes doivent être détruits. Seul le dépôt des dossiers aux archives publiques fait exception.

Demande de destruction : *(voir ARTICLE 19.1)*

Dernière modification: 07.08.2018

20. Données chiffrées

20.1 Chiffres en vigueur au 1er janvier 2026

Cette section est régulièrement tenue à jour, en fonction des données disponibles.

Le gain assuré (au 1er janvier 2026) - inchangé
Voir article 5.1

Une réévaluation du montant du gain assuré est intervenue le 01.01.2016.

Le gain assuré est la somme (salaire ou montant forfaitaire) retenue par la caisse de chômage pour calculer le montant des allocations qu'elle versera au chômeur.

Limites du gain assuré :

- Minimum : Fr. 500/mois
- Maximum : Fr. 12'350/mois ou Fr. 148'200/an (12 x Fr. 12'350)

Montants forfaitaires (inchangés) :

Pour les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation (voir la liste au chapitre 14) comme pour ceux qui arrivent au terme d'un apprentissage, la loi fixe à titre de gain assuré des montants forfaitaires, basés sur le niveau de la formation des bénéficiaires :

- **Fr. 153 par jour** (personnes ayant une formation complète du niveau: université, hautes écoles spécialisées (HES), école normale, école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration, ou formation jugée équivalente) ;

- **Fr. 127 par jour** (personnes qui ont achevé une maturité ou un apprentissage ou ont acquis une formation jugée équivalente, par exemple dans une école professionnelle);
- **Fr. 102 par jour** pour toutes les autres personnes si elles ont plus de 20 ans, **Fr. 40 par jour** si elles ont moins de 20 ans. Pour les personnes qui atteignent l'âge de 20 ans pendant qu'elles touchent des indemnités journalières, ce montant passe à Fr. 102 dès la période de contrôle suivante.

Le gain assuré mensuel est calculé en multipliant le montant forfaitaire journalier par le nombre moyen de jours ouvrables par mois : **21,7 jours**, ce qui donne :

Formation	Moins de 20 ans	Entre 20 et 25 ans	Plus de 25 ans
Sans formation achevée	Fr. 868.-*	Fr. 2'213.-*	Fr. 2'213.-
CFC ou maturité - formation achevée -	Fr. 2'756.-*	Fr. 2'756.-*	Fr. 2'756.-
Diplôme d'une Haute école - formation achevée -	/	Fr. 3'320.-*	Fr. 3'320.-

* Pour les assurés de moins de 25 ans qui sont libérés de l'obligation de cotiser pour cause de formation et qui n'ont pas d'enfants à charge, ce montant forfaitaire est réduit de 50%.

Les forfaits ci-dessus représentent le gain assuré et non pas l'indemnité de chômage ! L'indemnité de chômage

représente le 80% du forfait.

Frais de déplacement remboursables (inchangés en 2026)

(Voir article 8.5)

Ces tarifs sont applicables:

- dans le cadre des mesures favorisant la mobilité géographique (Voir article 8.5);
- pour calculer les éventuels frais de déplacement et de séjour de l'assuré lors de l'activité qui précédait son chômage, afin d'évaluer le désavantage financier subi.

Frais de déplacement :

- 50 ct. /km pour les voitures
- 25 ct. /km pour les motocyclettes
- 10 ct. /km pour les vélomoteurs

Frais de séjour :

- Fr. 300.- par mois pour le logement
- Fr. 80.- maximum par nuitée d'hôtel (bref séjour) ou 80 % des frais
- Fr. 5.- par petit déjeuner
- Fr. 15.- par repas principal pris à l'extérieur
- Fr. 10.- par repas principal pris à la cantine

Cotisations sociales en 2026

(chapitre 3 et article 5.4)

Taux à charge de l'assuré:

- AVS/AI/APG : 5,30%
- Accident (LAA) : 2.51 % (accidents non-professionnels)
- Deuxième pilier (LPP) : 0.55% en moyenne

Les cotisations LPP sont obligatoires pour les salariés soumis à l'AVS qui ont plus de 17 ans et qui reçoivent d'un même employeur un **salaire annuel supérieur ou égal à Fr. 22'680**. La partie de salaire qui dépasse **Fr. 90'720** (salaire coordonné) n'est pas obligatoirement soumise à l'assurance pour la prévoyance professionnelle.

Cette fourchette correspond, au niveau des **indemnités journalières**, à :

- **Fr. 87.10** (minimum au dessous duquel la cotisation n'est pas perçue) et
- **Fr. 348.40** (salaire coordonné journalier).

Déduction de coordination: **Fr. 26'460.-**

A Genève (taux à charge de l'assuré en 2026) :

- les PCM (perte de gain en cas de maladie) : 3,75 % (au 01.10.2023)
- Assurance Maternité : **0,029** % (n'est pas prélevée sur les indemnités de chômage)

- Impôts à la source : **8 %**

Canton de Genève

Les allocations familiales au 01.01.2026 (annexe 5.9) **- inchangées**

Les allocations familiales genevoises sont allouées **sans condition de** ressources et quelque soit le taux d'activité professionnelle des parents.

L'allocation de naissance ou d'accueil

L'allocation de naissance ou d'accueil se monte **Fr. 2'260-**. Dès le troisième enfant, cette allocation unique passe à **Fr 3'073.**

L'assurance chômage ne compense pas l'allocation pour naissance. Cette dernière doit être demandée, si le conjoint ne peut y prétendre, à la Caisse cantonale genevoise de compensation.

L'allocation pour enfants

- Fr. **339**.- pour les enfants de 0 à 16 ans (Fr. **411**.- dès le 3ème enfant)
- Fr.**452**- pour les **enfants de 16 à 20 ans** (Fr. **515**.- dès le 3ème enfant)
- Fr. **452.**- pour les **jeunes de 16 à 20 ans** ne pouvant exercer une activité lucrative pour des raisons de **santé** ou **d'invalidité** (Fr. **552**.- dès le 3ème enfant)

Les allocations familiales versées aux personnes actives sont **exportables sans restriction dans l'UE/AELE.**

Elles sont adaptées au pouvoir d'achat pour **les états hors UE/AELE qui ont signé un accord** avec la Suisse en matière d'allocations familiales. L'Accord prévoit la réciproque. Pour les personnes sans activité lucrative, les allocations ne sont pas exportées dans le cadre de l'Accord.

Les **enfants domiciliés hors UE/AELE** n'ouvrent pas de droit à cette allocation.

L'allocation de formation - 2026

Fr. 452- pour les **jeunes en étude dès 15 ans et jusqu'à 25 ans** (Fr. 552.- dès le 3ème enfant)

Cette allocation est versée aux parents **dès le début de la formation post-obligatoire**, pour autant que leur enfant ait atteint l'âge de 15 ans

Si l'enfant exerce une activité lucrative en parallèle et que son revenu brut est d'au moins **2'450** francs par mois ou **29'460** francs par an (13ème salaire inclus), il n'a pas droit à l'allocation.

Les allocations de maternité et de paternité au 01.01.2025

L'allocation fédérale de maternité est versée dès le jour de l'accouchement durant 14 semaines (98 jours). Elle s'élève à 80% du revenu moyen avant l'accouchement mais au plus à 200 francs par jour civil correspondant à un salaire mensuel maximum de 7'350 francs.

L'assurance maternité cantonale complète les prestations prévues par la loi fédérale. Elle verse:

- **Des allocations de maternité** durant 16 semaines (112 jours de calendrier) à raison de 80% du dernier gain assuré (mais au minimum Frs. 69.- par jour et au maximum Frs.329.60 par jour)
  - sous forme de complément aux allocations fédérales pendant les 98 premiers jours;
  - entières du 99è jour au 112è jour, soit pendant deux semaines.
- **Des allocations d'adoption**, aux mêmes conditions, en cas d'adoption d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans révolus.

L'allocation fédérale de l'autre parent

Les allocations fédérales sont versées durant 2 semaines. Elles doivent être prises dans les 6 mois qui suivent le jour de l'accouchement. Elles se montent à 80 % du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant la naissance, mais au plus à **220** francs par jour, soit un montant maximal de **3'080** francs.

Cotisations en 2026

Le taux de cotisation paritaire de l'assurance maternité cantonale est de **0.064%**. **La part du salarié est de 0.032%**

Les Emplois de solidarité (EdS) au 01.01.2026 (inchangé)

(article 7.4)

Evolution des emplois de solidarité

Afin que les emplois de solidarité (EdS) comptent à nouveau comme période de cotisation en vue de l'obtention d'indemnités de chômage, le Conseil d'Etat, en concertation avec le Secrétariat à l'économie (Seco), propose aux employeurs le soin de décider de leur rémunération. Les salaires doivent être conformes au **Contrat type de travail** édicté par la Chambre des relations collectives de travail.

Les Prestations complémentaires familiales (PCFam) annuelles au 01.01.2025 et Prestations transitoires pour les chômeurs âgés

Montants destinés à la couverture des besoins vitaux :

- pour les personnes seules : **20 670 fr**
- pour les couples : **31 005 fr**
- pour les enfants jusqu'à 11 ans : **7 590 fr**
- pour les enfants à partir de 11 ans : **10 815**

?En 2025 le loyer est pris en compte jusqu'à concurrence des montants annuels maximaux suivants :

- jusqu'à **18 900 F** pour une personne seule;
- jusqu'à **20 820 F** pour deux personnes;
- jusqu'à **23 100 F** pour trois personnes;
- **1 800 F** par enfant supplémentaire

Les frais de garde d'enfant (jusqu'à 13 ans) et de soutien scolaire (jusqu'à 16 ans) sont remboursables, à concurrence de 6'300 F /an.

Le subside d'assurance-maladie versé directement à l'assureur par le service de l'assurance-maladie. Ce subside est

déduit du montant des prestations versées par le SPC

Les bénéficiaires de prestations complémentaires familiales (PCfam) ont droit à un subside partiel d'un montant fixe mensuel qui s'élève **en 2025** à :

- **340 F** pour les adultes (dès 26 ans)
- **227 F** pour les jeunes adultes (19-25 ans) ·
- **128 F** pour les enfants (0-18 ans)

Ce subside est déduit du montant des prestations versées par le SPC

La prime moyenne cantonale est de :

- **713 F** /mois pour un adulte
- **535 F** /mois pourun jeune adulte
- **165 F** pour un enfant

Les Prestations transitoires pour chômeurs âgés en 2025

Les barèmes des besoins vitaux ainsi que les plafonds de loyers sont identiques à ceux appliqués dans le cadre des prestations cantonales fédérales.

Le subside d'assurance-maladie est directement versé à l'assureur par le service de l'assurance-maladie (SAM) jusqu'à concurrence de la prime moyenne cantonale.

Les frontaliers (chapitre 11)

Allocation de chômage au 1er janvier 2025 (article 11.6)

Un protocole d'accord relatif à l'indemnisation du chômage a été conclu entre les partenaires sociaux en mars 2017. Il est entré en vigueur le 1er novembre 2017

La **formule de calcul** de l'allocation de chômage est la suivante :

salaire annuel moyen brut (au maximum € 185'472)
x taux de change (défini trimestriellement)
x 57 %

- Le **salaire annuel moyen brut** est obtenu en additionnant l'ensemble des revenus perçus par le frontalier au cours des 24 ou 36 mois précédant le licenciement (salaire, 13e mois, gratification, primes…).

La période de référence correspond aux 24 ou **36 mois civils (pour les assurés de plus de 55 ans)** qui précèdent le dernier jour de travail effectif payé. Si le travailleur est dispensé de travailler durant le délai de congé, les salaires perçus durant cette période n'entreront pas dans le salaire de référence !

Le Salaie Journalier de Référence (SJR) est obtenu en divisant l'ensemble des rémunérations perçues (salaire de référence) par le nombre de jours compris entre le 1er et le dernier jour de travail sur la période de référence, selon votre l'âge. Il faut avoir au moins 55 ans (précédemment 53 ans) pour que les périodes de travail prises en compte pour la fixation de l'allocation chômage soient recherchées dans les 36 mois précédant la fin du contrat de travail, 24 mois pour les autres demandeurs d'emploi.

Au 01.01.2025, le salaire de référence est plafonné à 4 x le montant de la Sécurité sociale, soit à € 15'456 par mois (€ 185'472 par an) .

- L'allocation représente 57 % à 75% du salaire brut de référence plafonné à **15'456 €** /mois
- La durée d'indemnisation est de 4 à 36 mois selon la durée d'affiliation et l'âge du bénéficiaire.

Montant du RSA-socle (article 11.7) au 1er avril 2025

Le montant mensuel varie selon la composition du foyer:

Montant du RSA pour une personne seule	**Montantdu RSA pour un couple**
Sans enfant : € 646.52	€ 969.78
Avec un enfant : € 969.78	€ 1'163.73
Avec deux enfants : € 1'163.73	€ 1'357.69
Avec 3 enfants : € 1'422.34	€ 1'616.30
Par enfant supplémentaire : € 258.61	€ 258.61

Sources :

www.amicale-frontaliers.org

www.frontalier.org

www.mutuelle-lafrontaliere.fr

www.espaces-transfrontaliers.org

Dernière modification: 31.12.2025

21. Réglementation transitoire

21.1 Réglementation transitoire

Ce chapitre est mis à jour au fur et à mesure de l'introduction ou de la modification des lois fédérales et cantonales et des ordonnances intéressant l'assurance-chômage. Il relate les principales modifications.

Le Brexit et ses dispositions transitoires

Depuis le 1er janvier 2021, l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE (ALCP) ne s'applique plus aux relations entre la Suisse et le Royaume-Uni. Les ressortissants de ce dernier ne sont plus considérés comme ressortissants UE / AELE mais comme ressortissants d'un État tiers.

Pour l'année 2021, des contingents d'autorisations distincts, accordés trimestriellement, sont disponibles pour les ressortissants du Royaume-Uni qui entrent en Suisse afin d'y exercer une activité lucrative ou y fournir des prestations de services pendant plus de quatre mois **(2'100 B et 1'400 L par année).**

La demande d'autorisation de travail doit être effectuée par l'employeur environ 6 à 8 semaines avant l'entrée en Suisse.

Est considérée comme activité lucrative toute activité qui procure normalement un gain, même si elle est exercée à titre gratuit. Est également considéré comme activité salariée toute activité exercée notamment en qualité d'apprenti, de stagiaire, de volontaire, de travailleur social, d'artiste ou de missionnaire.

La protection des droits acquis

Les droits acquis sont protégés et font partie de l'accord sur les droits des citoyens entre la Suisse et le Royaume-Uni dans le domaine de la sécurité sociale.

Pour ces personnes, rien ne change si elles se trouvaient dans une situation transfrontalière avant le 01.01.2021, tant qu'elles restent en lien avec les deux Etats. Le même Etat reste compétant pour les assurances sociales tant que dure la situation transfrontalière, respectivement jusqu'à la date d'expiration indiquée sur l'attestation A1 (délivrée par les caisses de compensation AVS).

Pour plus de détails, vous pouvez vous référer au lien suivant :

https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/rechtsgrundlagen/weisungen/fza/20201214-rs-brexit.pdf.download.pdf/20201214-rs-brexit-f.pdf

Dispositions relatives au Coronavirus

Etat au 1er janvier 2023

Le Conseil fédéral a prolongé certaines dispositions de la loi Covid-19 :

Le certificat Covid ou l'application SwissCovid pourront être réactivés en cas de nécessité jusqu'au 31 août 2023.

Depuis le 1er janvier 2023, **la Confédération ne prend plus en charge les coûts des tests.**

Dernière modification: 29.12.2022