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

Imprimé le: 17.11.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

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).

Imprimé le: 17.11.2026 - Copyright Doris Gorgé 2026 - www.infomaniak.ch

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: 17.11.2026 - 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