



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Marché du travail / Assurance-chômage

Directive LACI IC

(Bulletin LACI IC)

**Marché du travail /
Assurance-chômage (TC)**

État: 01.07.2025

Préface

En sa qualité d'autorité de surveillance, l'organe de compensation de l'assurance-chômage (SECO-TC), administré par le SECO, est chargé de veiller à une application uniforme du droit et de donner aux organes chargés de son exécution les directives nécessaires à cet effet (art. 110 LACI). Dans le domaine de l'indemnité de chômage, ceci s'effectue sous la forme de la Directive LACI IC, qui est contraignante pour tous les organes d'exécution.

SECO-TC communique aux organes d'exécution, par voie de directive, toutes les corrections et précisions du Tribunal fédéral entraînant une modification de la pratique. La publication par SECO-TC d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives LACI en vigueur (cf. ATFA du 13 avril 2006, C 291/05). Pour les affaires internationales, il convient de consulter la Directive IC 883.

La Directive LACI IC est actualisée deux fois par an (au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet). La date des modifications figure dans les notes de bas de page. Les modifications apportées aux chiffres marginaux sont brièvement expliquées dans un courriel d'information aux organes d'exécution.

La Directive LACI IC est publiée sur www.travail.swiss et sur TCNet. Sur TCNet, vous trouverez également une liste des modifications.

La Directive LACI IC se compose des chapitres suivants :

A Obligation d'assurer les travailleurs / cotisations (art. 2 à 6 LACI)

B Conditions du droit à l'indemnité (art. 8 à 17 LACI)

C Indemnisation (art. 18 à 29 LACI)

D Sanctions (art. 30 LACI)

E Thèmes spéciaux

Les directives recueillies au chapitre « Thèmes spéciaux » sont valables pour l'ensemble de l'exécution de la LACI.

Mode de citation : Directive LACI IC A1

SECO Marché du travail et assurance-chômage (TC)

Index

A

Obligation d'assurance et système de cotisation	15
Assurance obligatoire	16
Obligation de payer des cotisations AC	17
Notion de salarié	17
Force obligatoire du statut de cotisant AVS	17
Exceptions à l'obligation de payer des cotisations AC	18
Force obligatoire du statut de cotisant AVS	18
Assurance facultative	19
Pour les salariés	19
Pour les indépendants	19
Calcul des cotisations et taux de cotisation	20
Surveillance du système de cotisations.....	20
Calcul des cotisations	21
Évolution du plafond du salaire déterminant soumis à cotisation.....	22
Taux de cotisation	23
Évolution des taux de cotisation	24
Paie et encaissement des cotisations	25
Décompte de l'employeur avec la caisse de compensation.....	25
Non-paiement des cotisations dues	25
Obligation de payer des cotisations sur l'IC	26
Obligation de payer des cotisations AC sur les revenus de remplacement.....	27

B

Droit à l'indemnité	28
7 conditions cumulatives	29
Limite d'âge	30
Scolarité obligatoire (limite inférieure)	30
Âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS).....	30
Travailleurs à domicile.....	31
Position assimilable à celle d'un employeur.....	32
Personnes exerçant une influence considérable sur les décisions que prend l'employeur	33
Conjoints travaillant dans la même entreprise ou personnes en partenariat enregistré.....	35
Rupture définitive de la position assimilable à celle d'un employeur.....	36

Position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise A et activité salariée dans l'entreprise B	38
Perception effective d'un salaire	38
Restitution des prestations touchées à tort	38
Distinction entre activité indépendante et position assimilable à celle d'un employeur au regard du droit à l'indemnité	40
Délais-cadres	42
Types de délais-cadres	42
Durée des délais-cadres	42
Début des délais-cadres	43
Délais-cadres fixes	44
Délais-cadres en cas de doute quant au droit à des prétentions de salaire	45
Nouveaux délais-cadres	45
Délais-cadres pour les assurés qui entreprennent une activité indépendante sans l'aide de l'AC	46
Délais-cadres en cas de période éducative	49
Chômage	52
Définition du chômage	52
Éléments du chômage complet	53
Éléments du chômage partiel	53
Chômage et gain intermédiaire	53
Perte de travail à prendre en considération	54
Généralités	54
Durée minimum de la perte de travail en cas de chômage complet	54
Durée minimale de la perte de travail en cas de chômage partiel	55
Perte de gain minimum	55
Perte de travail et perte de gain en cas de gain intermédiaire	55
Contrat de travail sur appel	56
Droit au salaire et droit à une indemnité	60
Sanctions en cas de renoncement au droit au salaire ou à une indemnité	61
Perte de travail et indemnité de vacances	61
Perte de travail en cas de suspension provisoire dans un rapport de travail de droit public	63
Prestations volontaires de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail	64
Être domicilié en Suisse	70
Principe	70
Définition de l'expression « domicilié en Suisse »	70
Examen de l'existence du domicile en Suisse	71
Accord concernant la sécurité sociale des bateliers rhénans	72
Période de cotisation	73
Période de cotisation minimale de 12 mois	73
Perception effective d'un salaire	73

Calcul de la période de cotisation.....	76
Périodes assimilées à une période de cotisation.....	81
Prise en compte des périodes d'emploi ou d'assurance accomplies à l'étranger.....	81
Cumul de périodes de cotisation et de périodes comptant comme périodes de cotisation.....	82
Période de cotisation des assurés à la retraite anticipée.....	82
Notion de prestations de vieillesse.....	83
Libération des conditions relatives à la période de cotisation	85
Motifs de libération.....	85
Cumul de motifs de libération.....	94
Coexistence de périodes de cotisation et de motifs de libération.....	94
Motif de libération et suspension.....	96
Aptitude au placement.....	98
Notion	98
Critères de l'aptitude au placement.....	98
Aptitude au placement des assurés en gain intermédiaire.....	104
Aptitude au placement et perte de travail à prendre en considération des personnes exerçant une activité indépendante à caractère durable	105
Aptitude au placement des assurés au chômage partiel	107
Aptitude au placement de personnes en situation de handicap.....	108
Aptitude au placement des travailleurs à domicile.....	111
Aptitude au placement des travailleurs temporaires	111
Aptitude au placement et contrats saisonniers	112
Aptitude au placement et exercice d'une activité bénévole.....	112
Aptitude au placement et jours sans contrôle.....	113
Aptitude au placement en cas de maladie, d'accident, de grossesse ou de service militaire	114
Aptitude au placement pendant les congés de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge.....	114
Aptitude au placement des participants à des cours.....	114
Aptitude au placement et soutien d'une activité indépendante	115
Aptitude au placement pendant un travail d'intérêt général, une semi-détention et une semi-liberté	115
Aptitude au placement pour les professions avec changements de place fréquents ou engagements de durée limitée	117
Examen de l'aptitude au placement / compétence	117
Nouveau droit à l'indemnité après négation de l'aptitude au placement pour cause de non-respect des obligations de chômeur.....	118
Travail convenable	119
Notion	119
Exceptions	119
Caractère convenable du travail en cas de capacité de travail réduite	124
Caractère convenable du travail en cas de programme d'emploi temporaire.....	125

Devoir de contrôle et de sanction de l'autorité compétente	125
Devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle.....	126
Généralités	126
Égalité des assurés malentendants ou sourds	126
Obligation de diminuer le dommage.....	127
Recherches personnelles d'emploi.....	128
Prescriptions de contrôle.....	133
Fin de l'année	135
Jours sans contrôle	139
Vacances non payées	141
Congés non indemnisés par l'AC (Congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge)	142

C

Indemnisation	149
Gain assuré	150
Salaire déterminant.....	150
Gain accessoire	153
Limites inférieure et supérieure du gain assuré	155
Mesures du marché du travail financées par les pouvoirs publics	156
Période de référence pour le calcul du gain assuré.....	156
Nouveau calcul du gain assuré pendant le délai-cadre d'indemnisation	162
Gain assuré des personnes en situation de handicap	163
Montants forfaitaires.....	167
Aperçu	170
Calcul du gain assuré dans un nouveau délai-cadre	171
Forme de l'indemnité de chômage.....	172
Montant de l'indemnité journalière	173
Taux d'indemnisation.....	173
Allocations familiales (allocations pour enfants et formation professionnelle).....	174
Montant minimum de l'indemnité journalière en cas de participation à un programme d'emploi temporaire (clause d'équité sociale).....	179
Nombre maximum d'indemnités journalières	180
Assurés percevant une rente d'invalidité	180
Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation.....	180
Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation en raison de la réduction ou suppression de la rente d'invalidité de l'AI.....	181
Aperçu	182
Droit à des indemnités journalières supplémentaires 4 ans avant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS).....	183
Information concernant les prestations transitoires pour les chômeurs âgés avant la fin du droit aux indemnités journalières (art. 27, al. 3, LPGGA).....	186

Délai d'attente général	187
Aperçu	188
Délais d'attente spéciaux	189
Gain intermédiaire	191
Notion de gain intermédiaire	191
Droit aux indemnités compensatoires.....	192
Gain intermédiaire et modèle d'annualisation du temps de travail.....	197
Gain intermédiaire provenant d'une activité indépendante	198
Indemnité de vacances pendant le gain intermédiaire	198
Indemnisation des assurés qui touchent des prestations de vieillesse	202
Indemnité journalière en cas d'incapacité passagère de travail totale ou partielle	208
Indemnisation en cas de service militaire, de service civil ou de service de protection civile	212
Indemnisation durant le congé de maternité	213
Indemnisation durant le congé de l'autre parent (resp. de paternité)	215
Indemnisation durant le congé de prise en charge	217
Exercice du droit à l'indemnité	219
Subrogation	221
Généralités	221
Conditions de droit	222
Doutes fondés.....	225
Obligation de coopérer de l'assuré.....	226
Conséquences juridiques.....	226
Interdiction de renoncer à faire valoir ses droits	230
Sanctions dans le champ d'application de l'art. 29 LACI	231
D	
Sanctions	236
Suspension du droit à l'indemnité	237
But de la suspension	237
Exigence en matière de preuves	238
Droit d'être entendu	239
Concours de motifs de suspension	240
Compétence décisionnelle	241
Chômage fautif	242
Renonciation à des prétentions de salaire ou d'indemnisation	246
Recherches d'emploi insuffisantes	247

Inobservation des prescriptions de contrôle ou des instructions de l'autorité compétente.....	249
Violation de l'obligation de renseigner et d'aviser	250
Obtention induue ou tentative d'obtention induue de l'indemnité de chômage	252
Abandon de l'activité indépendante après la perception d'indemnités journalières.....	253
Délai d'exécution de la suspension	254
Exécution et concours de jours de suspension et d'attente.....	256
Durée de la suspension	257
Imputation des jours de suspension sur le nombre maximal d'indemnités journalières.....	259
Suspension en cas de refus ou d'abandon d'un emploi en gain intermédiaire.....	260
Réduction de la suspension du droit aux indemnités en cas de perte fautive d'un emploi parmi plusieurs emplois à temps partiel	263
Échelles de suspensions à l'intention des caisses de chômage, de l'autorité cantonale et des ORP	265

E

Thèmes spéciaux.....	272
Chiffres déterminants relatifs à l'assurance-chômage.....	273
Paielements à l'étranger.....	275
Versement de prestations de l'assurance-chômage	275
Paieement des frais d'avocat à l'étranger.....	275
Compensation, versement à un tiers et exécution forcée (art. 94 LACI).....	276
Adaptation due à la LAPG (art. 94, al. 1, LACI).....	276
Institutions d'aide sociale ayant consenti des avances – utilisation des prestations rétroactives	276
Institutions d'aide sociale	276
Tâches des caisses de chômage	276
Congruence temporelle	276
Congruence matérielle	277
Versement des avances	277
Décision	277
Limitation de l'exécution forcée	277
Assurance par convention en cas de refus du droit aux prestations avec effet rétroactif	279
Frais de justice en cas de recours devant le Tribunal fédéral	280
Procédure judiciaire gratuite / assistance judiciaire gratuite / indemnités de dépens	281
Procédure judiciaire gratuite.....	281
Assistance judiciaire gratuite	281

Recours auprès du Tribunal fédéral contre les décisions de renvoi des tribunaux cantonaux	283
Effet suspensif	284
Définitions	284
Effet suspensif en présence de décisions négatives	284
Effet suspensif en présence de décisions positives	285
Application de l'art. 50 LPGa à l'AC	287
Notification des décisions	288
Communication de données à des tribunaux civils à l'étranger	289
Procédure d'appel	290
Création de documents non modifiables	291
Signatures manuscrites et transmission de documents	292
Signature sur les décisions	292
Signature sur les formulaires	292
Transmission de documents (art 29, al. 3, et 30 LPGa)	293
Effets de la loi fédérale sur le partenariat	294
Objet	294
Principe	294
Effets sur le droit des assurances sociales (LPGA)	294
Dispositions de la LPart ayant un impact sur la LACI	294
Effets sur le droit à l'indemnité de chômage	295
Effets sur le droit à l'indemnité en cas de RHT / INTEMP	296
Effets sur l'indemnité en cas d'ICI	296
Effets sur les demandes de restitution et de remise	296
Violation par l'assuré de son obligation d'entretien à l'égard du partenaire / Utilisation des prestations contraire à leur but	297
Interdiction de discrimination	297
Enquête sur la gouvernance des organisateurs de MMT – mise en œuvre des résultats	298
Séparation des pouvoirs	298
Système de contrôle interne (SCI)	298
Différenciation des autres clients et CII	298
Révisions externes	298
Échange d'informations	298
Sécurité et protection des données	298
Directive relative à la protection des données : exécution de la LACI et de la LSE / systèmes d'information PLASTA et SIPAC	299
L'« intégration de la dimension de genre » dans l'application de la LACI	300
Définition	300
But	300
Égalité entre femmes et hommes dans la langue	300

Application non sexiste de la LACI	301
Travail au noir.....	302

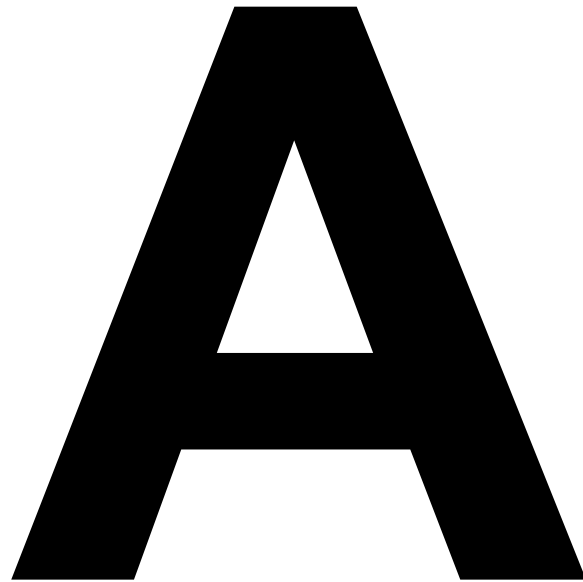
Liste des abréviations

AA	Assurance-accidents
AC	Assurance-chômage
ACt	Autorité cantonale
AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
al.	alinéa
ANP	Assurance-accident non-professionnel
AP	Assurance-accident professionnel
APG	Allocations pour perte de gain
art.	article
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
ATFA	Arrêt du Tribunal fédéral des assurances
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CC	Code civil suisse (RS 210)
CCT	Convention collective de travail
CdC	Centrale de compensation de l'AVS
cf.	confer
ch. marg.	chiffre marginal
chap.	chapitre
ch. marg.	chiffre marginal
CHF	francs suisses
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CO	Code des obligations (RS 220)
CP	Code pénal suisse (RS 311.0)
Cst.	Constitution fédérale (RS 101)
DC	délai-cadre

DCC	délai-cadre de cotisation
DCI	Délai-cadre d'indemnisation
Directive IC 883	Directive relative aux conséquences des règlements (CE) no 883/2004 et 987/2009 sur l'assurance-chômage (auparavant Circulaire IC 883)
Directive LACI IC	Directive LACI concernant l'indemnité de chômage
Directive LACI MMT	Directive LACI concernant des mesures de marché du travail
Directive LACI RCRE	Directive LACI concernant la restitution, la compensation et la remise
DTA	Revue de droit du travail et d'assurance-chômage
GA	gain assuré
GED	Gestion électronique des documents
GI	gain intermédiaire
h	heure
IC	Indemnité de chômage
ICI	Indemnité en cas d'insolvabilité
IJ	Indemnité(s) journalière(s)
INTEMP	Indemnité en cas d'intempéries
IPA	Formulaire « indications de la personne assurée »
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 823.20)
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)
LAFam	Loi fédérale sur les allocations familiales et les aides financières allouées aux organisations familiales (RS 836.2)
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (RS 831.20)
LAM	Loi fédérale sur l'assurance militaire (RS 833.1)
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance-maladie (RS 832.10)
LAPG	Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (RS 834.1)
LAVS	Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.10)

LCA	Loi sur le contrat d'assurance (RS 221.229.1)
LEg	Loi sur l'égalité (RS 151.1)
let.	lettre
LFLP	Loi sur le libre passage (RS 831.42)
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle (RS 412.10)
LP	Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillites (RS 281.1)
LPart	Loi sur le partenariat (RS 211.231)
LPC	Loi sur les prestations complémentaires (RS 31.30)
LPD	Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalides (RS 831.40)
LPtra	Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (RS 837.2)
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
LTF	Loi sur le Tribunal fédéral (RS 173.110)
MC	mois de cotisation
MMT	Mesures relatives au marché du travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage (RS 837.02)
OAFam	Ordonnance sur les allocations familiales (RS 836.21)
OAPG	Ordonnance sur les allocations pour perte de gain (RS 834.11)
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle (RS 412.101)
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents
OPGA	Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.11)
OPP 2	Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.441.1)

Ordonnance Plasta	Ordonnance sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (RS 823.114)
ORP	Offices régionaux de placement
p. ex.	par exemple
p.	page
PA	Loi fédérale sur la procédure administrative (RS 172.021)
PC	période de contrôle
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
RAVS	Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.101)
RC	Registre du commerce
RHT	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
RS	Recueil systématique
RT	rapport de travail
s. / ss.	et suivant(e) / et suivant(e)s
SA	Société anonyme
Sàrl	Société à responsabilité limitée
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SIPAC	Système d'information pour le paiement de l'assurance-chômage
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
TF	Tribunal fédéral
TFA	Tribunal fédéral des assurances
TIG	travail d'intérêt général
UE	Union européenne



Obligation d'assurance et système de cotisation

(Première version du chapitre A : avril 2012)

Assurance obligatoire

- A1** L'art. 114 Cst. prévoit l'affiliation obligatoire à l'assurance-chômage pour tous les salariés qui ne font pas l'objet d'une exception prévue par la loi. Ces exceptions se trouvent à l'art. 2, al. 2, LACI, lequel dispense certaines catégories de personnes de l'obligation de payer des cotisations et donc d'être affiliées. L'assurance-chômage (AC) étant destinée aux travailleurs, elle dispense la population non active de l'obligation d'assurance. La LACI n'offre pas la possibilité aux personnes indépendantes de s'assurer à titre facultatif, même si la Constitution en confère la compétence au législateur (A7).

Obligation de payer des cotisations AC

art. 2, al. 1, LACI ; art. 10 et 11 LPGA

Notion de salarié

A2 Aux termes de l'art. 2, al. 1, let. a, LACI, sont tenus de payer des cotisations AC tous les salariés qui sont obligatoirement assurés selon la LAVS et qui doivent payer des cotisations sur le revenu d'une activité salariée en vertu de cette loi. L'obligation de payer des cotisations est ainsi subordonnée à 2 conditions :

- l'assujettissement à l'AVS et
- l'exercice d'une activité salariée.

Sont dès lors tenus de payer des cotisations tous les salariés assujettis à l'AVS et leurs employeurs. Ceci vaut également pour les étrangers, y compris les frontaliers et les saisonniers. Sont également soumis à l'obligation d'assurance les employés d'employeurs dispensés de payer des cotisations (art. 6 LAVS).

A3 Selon la LACI, est réputée salariée toute personne exerçant une activité lucrative dépendante conformément à la législation sur l'AVS, à l'exception des personnes visées à l'art. 2, al. 2. Ce choix garantit que tous les salariés travaillant en Suisse, quelle que soit leur nationalité, sont assurés.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 160/04 du 29.12.2004 (Demande de restitution refusée pour des cotisations à l'AC perçues sur des indemnités versées à un administrateur)

Force obligatoire du statut de cotisant AVS

A4 Dans l'AC, la qualité de salarié se fonde sur le statut de cotisant AVS, sauf s'il est manifestement erroné. Dès lors que le statut de cotisant AVS a été formellement reconnu de manière définitive à un salarié, les caisses de chômage n'ont plus le droit d'en décider autrement. Par contre, lorsque, après s'être convenablement informées auprès des caisses de compensation AVS et des employeurs, il leur est impossible d'établir si le statut de cotisant AVS a été formellement reconnu de manière définitive, elles sont alors libres d'examiner si l'assuré en cause possède bien la qualité de salarié.

S'il ressort du compte individuel que les rémunérations versées à l'assuré ont été déclarées à la caisse de compensation par l'employeur comme salaire déterminant, la preuve est faite qu'il a été effectivement considéré comme salarié.

⇒ Jurisprudence

DTA 1998 n° 3 p. 12 consid. 4 (Le statut de salarié ou d'indépendant est déterminé par le statut de cotisant AVS. Il est en principe contraignant pour l'AC)

ATFA C 158/03 du 30.4.2004 (Versement des cotisations AC à mauvais escient sur un gain intermédiaire indépendant. Il en résulte qu'aucune période de cotisation n'en a découlé)

Exceptions à l'obligation de payer des cotisations AC

art. 2, al. 2, LACI

Force obligatoire du statut de cotisant AVS

A5 Sont dispensés de payer des cotisations AC et partant non couverts par l'assurance :

- les membres de la famille de l'exploitant assimilés à des agriculteurs indépendants par la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (art. 1, al. 2, let. a et b, LFA) ;
- les hommes et les femmes qui ont atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS) ;
- les chômeurs pour les indemnités de l'AC.

Bien que l'art. 22a, al. 1, LACI, dispose que les indemnités de chômage sont réputées salaire déterminant au sens de l'art. 5, al. 2, LAVS, l'art. 2, al. 2, let. e, LACI dispense les chômeurs de l'obligation de payer des cotisations à l'AC sur les indemnités de chômage.¹

¹ A5 modifié en janvier 2024

Assurance facultative

art. 2a LACI

Pour les salariés

- A6** Les fonctionnaires internationaux de nationalité suisse travaillant dans une organisation internationale qui développe ses activités en Suisse ont la possibilité de s'affilier à titre facultatif soit à l'AVS / AI / APG / AC, soit uniquement à l'AC (voir entre autres RS 0.192.120.111 et RS 0.192.122.971.4).

Pour les indépendants

- A7** L'art. 114 Cst. dit que les personnes exerçant une activité indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif. Le législateur a renoncé, pour divers motifs, à leur donner cette possibilité. En conséquence, les personnes qui cessent l'exercice d'une activité indépendante (art. 9 LAVS et art. 12 LPGa) ne sont pas couvertes contre le risque de chômage.

Calcul des cotisations et taux de cotisation

art. 3 ss. LACI

Surveillance du système de cotisations

- A8** L'office fédéral des assurances sociales (OFAS), chargé de surveiller l'exécution de la LAVS, surveille la perception des cotisations AC.
- A9** De plus amples informations sur le système des cotisations sont à disposition également dans le mémento « Cotisations à l'assurance-chômage » (2.08) édité en commun par le service d'information de la caisse de compensation et l'OFAS (<http://www.avs-ai.ch>), la circulaire de l'OFAS sur les cotisations à l'assurance-chômage obligatoire et les directives sur le salaire déterminant et sur la perception des cotisations (<http://www.ofas.admin.ch>).

Calcul des cotisations

art. 3 à 6 LACI ; art. 1a OACI

A10 Les cotisations AC sont calculées d'après le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS mais au maximum, pour chaque emploi, jusqu'à hauteur du montant maximum du gain assuré selon la LAA converti en gain mensuel. Ce montant est actuellement de CHF 148 200 par an ou de CHF 12 350 par mois.

Le salaire de chaque rapport de travail, y compris les gains accessoires, est soumis à cotisation. Si la personne occupe simultanément plusieurs emplois, les cotisations sont perçues sur le salaire de chaque emploi jusqu'à hauteur du montant maximum.

A11 Le salaire sur lequel sont perçues les cotisations est appelé salaire déterminant. Il comprend toutes les rémunérations pour un travail dépendant mentionnées aux art. 5 LAVS et 7 ss. RAVS (voir www.avs-ai.info, mémento 2.01 « Cotisations paritaires à l'AVS, à l'AI et aux APG »).

A12 Aucune cotisation AC n'est perçue sur la part du salaire dépassant le montant plafond de CHF 148 200 (A15). Cette limite est applicable à chaque rapport de travail.²

A13 Lorsque la durée d'occupation est inférieure à un an, le plafond annuel du salaire déterminant soumis à cotisation est calculé en divisant le plafond annuel par 360 et en multipliant ce quotient par le nombre de jours civils sur lesquels s'étend la période d'occupation.

⇒ Exemple :

L'assuré a travaillé du 1.1 au 30.6. et touché les salaires suivants :

janvier	CHF	12 000
février	CHF	15 000
mars	CHF	9000
avril	CHF	11 000
mai	CHF	13 000
juin	CHF	15 000
salaire total	CHF	75 000

Salaire soumis à cotisation :

6 mois à 30 jours = 180 jours

$\text{CHF } 148\,200 : 360 = 411.70 \times 180 = \text{CHF } 74\,106$

Bien que l'assuré ait gagné CHF 75 000, il ne doit des cotisations que sur CHF 74 106. Le gain assuré est calculé sur le montant soumis à cotisation.

² A12 modifié en janvier 2023

Évolution du plafond du salaire déterminant soumis à cotisation**A14**

Annéess	Plafond mensuel	Plafond annuel
avant 1983	CHF 3900	CHF 46 800
depuis 1983	CHF 5800	CHF 69 600
depuis 1987	CHF 6800	CHF 81 600
depuis 1991	CHF 8100	CHF 97 200
depuis 2000	CHF 8900	CHF 106 800
depuis 2008	CHF 10 500	CHF 126 000
depuis 2016	CHF 12 350	CHF 148 200

Taux de cotisation

art. 3 et 90c LACI

- A15** Jusqu'à un salaire de CHF 148 200 par an ou de CHF 12 350 par mois, les cotisations s'élèvent à 2,2 % du salaire annuel ou au maximum à CHF 3260.40 par an. Aucune cotisation n'est perçue sur la tranche de salaire dépassant CHF 148 200 (A16).³
- A16** Si, à la fin de l'année, la dette du fonds de compensation atteint ou dépasse 2,5 % de la somme des salaires soumis à cotisation, le Conseil fédéral doit présenter, dans un délai d'un an, une révision de la loi introduisant une nouvelle réglementation du financement. Il augmente au préalable de 0,3 point de pourcentage au maximum le taux de cotisation fixé à l'art. 3, al. 2, LACI et soumet à l'obligation de cotiser les tranches de salaires supérieurs au montant maximum du gain assuré. La cotisation perçue sur ces tranches de salaires ne doit pas dépasser 1 %.⁴
- A17** Tous les salariés assujettis à l'AVS et leurs employeurs doivent payer des cotisations AC à raison de 50 % chacun. Les salariés d'employeurs non tenus de payer des cotisations (art. 6 LAVS) font exception et doivent payer la cotisation pleine et entière, c'est-à-dire également la part patronale. A la différence de l'AVS, ils ne bénéficient pas dans ce cas d'un taux de cotisation réduit.

³ A15 modifié en janvier 2023

⁴ A16 modifié en janvier 2014

Évolution des taux de cotisation⁵

A17a

Année	Cotisations AC en %	Limite de revenu par an
1.1.1977	0,8 %	CHF 46 800
1.1.1980	0,5 %	CHF 46 800
1.1.1982	0,3 %	CHF 46 800
1.1.1983	0,3 %	CHF 69 600
1.1.1984	0,6 %	CHF 69 600
1.1.1987	0,6 %	CHF 81 600
1.1.1990	0,4 %	CHF 81 600
1.1.1991	0,4 %	CHF 97 200
1.1.1993	2,0 %	CHF 97 200
1.1.1995	3,0 %	CHF 97 200
1.1.1996	3,0 %	CHF 97 200 ⁶
1.1.2000	3,0 %	CHF 106 800 ⁷
1.1.2003	2,5 %	CHF 106 800
1.1.2004	2,0 %	CHF 106 800
1.1.2008	2,0 %	CHF 126 000
1.1.2011	2,2 %	CHF 126 000 ⁸
1.1.2016	2,2 %	CHF 148 200 ⁹

⁵ A17a modifié en janvier 2014 et janvier 2023

⁶ Une cotisation AC de 1 % (pourcent de solidarité) a été perçue du 1.1.1996 au 31.12.1999 sur les salaires compris entre CHF 97 200 et 243 000.

⁷ Une cotisation AC de 2 % (pourcent de solidarité) a été perçue du 1.1.2000 au 31.12.2002 sur les salaires compris entre CHF 106 800 et 267 000.

Une cotisation AC de 1 % (pourcent de solidarité) a été perçue du 1.1.2003 au 31.12.2003 sur les salaires compris entre CHF 106 800 et 267 000.

⁸ Une cotisation AC de 1 % (pourcent de solidarité) a été perçue du 1.1.2011 au 31.12.2013 sur les salaires compris entre CHF 126 000 et 315 000.

Dès le 1.1.2014 jusqu' au 31.12.2015 une cotisation AC de 1% a été perçue sur les salaires dès CHF 126 000.

⁹ Du 1.1.2016 au 31.12.2022 une cotisation AC de 1% (pour cent de solidarité) a été perçue sur les salaires dès CHF 148 200.

Païement et encaissement des cotisations

art. 5, 86, 87 et 88 LACI

Décompte de l'employeur avec la caisse de compensation

- A18** Les caisses de compensation AVS sont chargées de l'encaissement des cotisations. Les employeurs sont responsables du décompte correct des cotisations AC. Ils déduisent, lors du paiement de chaque salaire, la part des cotisations à charge des salariés et la versent, avec leur part, à la caisse de compensation AVS compétente. Les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations paient leur cotisation AC avec leur cotisation AVS à la caisse de compensation AVS à laquelle ils sont affiliés.
- A19** Les caisses de compensation AVS virent les cotisations AC à la centrale de compensation à Genève (CdC) qui les transmet périodiquement au fonds de compensation de l'AC.

Non-païement des cotisations dues

- A20** Le fait que l'employeur n'a pas payé les cotisations dues n'empêche pas l'assuré de remplir les conditions relatives à la période de cotisation fixées à l'art. 13, al. 1, LACI. Cet article requiert en effet uniquement que l'assuré ait effectivement exercé une activité soumise à cotisation et ait été payé pour cela (voir B144 ss.).

Obligation de payer des cotisations sur l'IC

art. 2, al. 2, let. e et 22a LACI ; art. 35 et 36 OACI

A21 AC

Les chômeurs ne paient pas de cotisations AC sur l'IC.

AVS / AI / APG

L'IC est réputée salaire déterminant au sens de la LAVS. La caisse de chômage déduit de l'indemnité la part de cotisation due par le salarié.

LPP

Afin de garantir la couverture d'assurance en cas d'invalidité ou de décès de l'assuré, la caisse déduit en outre du montant de l'indemnité la part de cotisation à la prévoyance professionnelle, et la verse à l'institution supplétive de prévoyance professionnelle avec la part patronale dont elle doit s'acquitter (ordonnance du 3 juillet 1997 sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs, RS 837.174).

LAA

La caisse déduit du montant de l'indemnité les primes de l'assurance-accidents non professionnels obligatoire. Pour les participants à une mesure de marché du travail, l'assurance-chômage paie de surcroît les primes de l'assurance-accidents professionnels.

A22 Les allocations légales pour enfants et formation professionnelle sont exonérées des cotisations aux assurances sociales (art. 22, al.1, LACI).

A23 La centrale de compensation AVS établit le décompte des cotisations aux assurances sociales.

Obligation de payer des cotisations AC sur les revenus de remplacement

- A24** Les indemnités journalières de l'AC, de l'assurance-accidents et de l'assurance-maladie, de même que les rentes de l'assurance-invalidité, de l'assurance-accidents et de l'assurance-militaire ne sont pas soumises aux cotisations de l'AC.

Les indemnités journalières de l'assurance-invalidité et de l'assurance-militaire (LAI / LAM) sont soumises aux cotisations de l'AC si leur bénéficiaire était auparavant salarié. S'il était indépendant ou s'il n'exerçait pas d'activité lucrative, ces indemnités sont uniquement soumises aux cotisations AVS / AI / APG.

- A25** Les allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile et les allocations de maternité, à l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge et d'adoption prévues par la LAPG sont soumises aux cotisations de l'AC si leur bénéficiaire était auparavant salarié et qu'il touchait un salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS. Mais s'il avait le statut d'indépendant ou s'il n'exerçait pas d'activité lucrative, ces allocations sont uniquement soumises aux cotisations AVS / AI / APG.¹⁰

¹⁰ A25 modifié en juillet 2022 et juillet 2024

B

Droit à l'indemnité

(Première version du chapitre B : octobre 2012)

7 conditions cumulatives

art. 8, al. 1, LACI

B1 L'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10 LACI) ;
- s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11 et 11a LACI) ;
- s'il est domicilié en Suisse (art. 12 LACI) ;
- s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS) ;
- s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 et 14 LACI) ;
- s'il est apte au placement (art. 15 LACI) et
- s'il se soumet aux prescriptions de contrôle (art. 17 LACI).¹¹

B2 Les caisses déterminent le droit aux prestations en tant que cette tâche n'est pas expressément réservée à un autre organe (art. 81 LACI).

Les tâches des autorités cantonales (art. 85 LACI) peuvent être déléguées aux ORP (art. 85b LACI). L'expression « office compétent » peut désigner, selon la répartition des compétences choisie dans le canton, l'autorité cantonale ou l'ORP.

L'inscription personnelle en vue du placement peut s'effectuer par la plateforme d'accès aux services électroniques en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI) ou en se présentant auprès de l'ORP compétent.¹²

¹¹ B1 modifié en janvier 2024

¹² B2 modifié en juillet 2021 et janvier 2022

Limite d'âge

art. 8, al. 1, let. d, LACI

- B3** La LACI fixe la limite d'âge inférieure et supérieure donnant droit aux prestations de chômage. Elle restreint ainsi la couverture d'assurance à la période active usuelle des travailleurs et exclut du cercle des ayants droit :
- les personnes qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire ;
 - les personnes qui ont atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS).¹³

Scolarité obligatoire (limite inférieure)

- B4** La durée de la scolarité obligatoire variant d'un canton à l'autre, il n'est pas possible de fixer une limite d'âge inférieure uniforme. Le début absolu de la couverture d'assurance dépend donc de la fin officielle de la scolarité obligatoire prévue dans le canton. Est déterminant le règlement scolaire du canton de domicile de la personne au moment de son inscription au chômage.
- B5** La durée de la scolarité obligatoire est déterminée uniquement sur la base du droit suisse.¹⁴
- B6** L'assujettissement aux cotisations AVS/AC débute le 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où l'assuré a atteint l'âge de 17 ans.¹⁴

Âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS)

- B7** Le droit à l'assurance-chômage s'éteint au plus tard dès que l'assuré a atteint l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS). Ceci indépendamment du fait qu'il touche la rente ou l'ait fait ajourner (art. 39 LAVS).¹⁵
- B8** L'âge de référence est de 65 ans révolus (art. 21, al. 1, LAVS). Suite à la réforme AVS21, l'âge de référence pour les femmes augmente progressivement (voir C94a).
- Le droit à la rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'assuré atteint l'âge de référence. Le droit à l'indemnité de chômage s'éteint à la fin du mois où l'assuré a atteint l'âge de référence.¹⁵

- B9** *B9 supprimé*¹⁶

¹³ B3 modifié en janvier 2024

¹⁴ B5–B6 modifié en janvier 2022

¹⁵ B7–B8 modifié en janvier 2024

¹⁶ B9 supprimé en janvier 2024

Travailleurs à domicile

art. 8, al. 2 et 18b LACI ; art. 3 OACI

B10 Sont réputés travailleurs à domicile les personnes qui travaillent sur la base d'un contrat de travail à domicile selon l'art. 351 CO.

Le Conseil fédéral peut régler les conditions ouvrant droit à l'indemnité des travailleurs à domicile en dérogeant à la réglementation générale, dans la mesure où les particularités du travail à domicile l'exigent. Les prescriptions spéciales concernant les travailleurs à domicile sont appliquées lorsque l'assuré a obtenu par du travail à domicile son dernier gain avant le début du délai-cadre d'indemnisation.

B11 Dans le domaine de l'IC, l'art. 14, al. 2, OACI (aptitude au placement) prévoit une disposition spéciale pour les travailleurs à domicile.

Position assimilable à celle d'un employeur

(voir également B34a)

art. 8 en lien avec l'art. 31, al. 3, let. c, LACI

B12 Occupent une position assimilable à celle d'un employeur les personnes qui touchent un revenu provenant d'une activité dépendante au sens de la LAVS (p. ex. dans une SA, une Sàrl ou une société coopérative) et qui exercent une influence significative sur les processus de décision de l'entreprise.

B13 Les personnes ayant la qualité d'indépendant au sens de la LAVS (p. ex. propriétaire d'une entreprise individuelle) ne sont pas assujetties aux cotisations et n'ont partant pas droit aux prestations de l'assurance-chômage.

Toutefois, si ces personnes ont accompli la période minimale de cotisation dans une tierce entreprise, il faut alors examiner si elles sont aptes au placement et le cas échéant déterminer la perte de travail à prendre en considération.

B14 Les personnes qui se retrouvent totalement ou partiellement au chômage parce qu'elles ont perdu l'emploi qu'elles occupaient dans une entreprise où elles continuent néanmoins à occuper une position assimilable à celle d'un employeur n'ont, selon la jurisprudence, en application par analogie de l'art. 31, al. 3, let. c, LACI, pas droit à l'IC puisqu'elles conservent leur pouvoir d'influence sur les processus de décision de l'entreprise.

Tant que ces personnes n'ont pas définitivement quitté l'entreprise et abandonné leur position assimilable à celle d'un employeur, elles n'ont pas droit à l'IC.

Si un assuré prend une activité dans laquelle il occupe une position assimilable à celle d'un employeur durant son délai-cadre d'indemnisation, son droit à l'indemnité ne peut alors être nié en application par analogie de l'art. 31, al. 3, let. c, LACI. C'est en revanche son aptitude au placement qui doit être examinée. Ceci vaut également lors de l'ouverture d'un nouveau délai cadre (ATF 8C_635/2009 du 1.12.2009).

Ne tombent pas sous le coup de l'article 31, al. 3, let. c, LACI les personnes qui demandent l'IC parce qu'elles ont perdu un emploi dans lequel elles n'avaient pas une position assimilable à celle d'un employeur mais occupent une telle position dans une autre entreprise. Dans ce genre de cas, la caisse doit examiner si leur activité dans cette autre entreprise remet en cause leur aptitude au placement.

⇒ Jurisprudence

ATF 123 V 234 (Décision de principe : la jurisprudence relative aux personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur vise non seulement à contrer les abus avérés, mais également à couvrir le risque de versement de l'IC à ces personnes. Un travailleur siégeant au conseil d'administration possède, en vertu de la loi, un pouvoir de décision significatif)

ATFA C 180/04 du 22.3.2005 (Un directeur de Sàrl démis de cette fonction, perdant son droit de signature individuelle, mais restant associé car il possède une part sociale de CHF 12 000 occupe toujours une position assimilable à celle d'un employeur. Il conserve une influence potentiellement significative sur la marche des affaires de l'entreprise)

ATFA C 32/04 du 23.5.2005 (Il n'y a pas de base légale pour exclure globalement du droit à l'IC un assuré, au seul motif que lui ou son épouse poursuit un mandat au sein d'un conseil d'administration [quel qu'il soit])

ATFA C 102/04 du 15.6.2005 (Un assuré qui occupe une fonction assimilable à celle d'un employeur ne peut pas voir son droit à l'IC nié sur la base de l'art. 31, al. 3, let. 4, LACI, lorsque

d'une part il percevait déjà l'IC lorsque l'entreprise a été fondée et d'autre part que ses rapports de travail n'ont pas été résiliés. Il convient en revanche d'examiner si l'assuré est apte au placement)

B15 L'exclusion de ces catégories de personnes est un impératif absolu : il n'est pas nécessaire de prouver qu'il y a abus de droit ou que l'assuré a sciemment cherché à contourner les dispositions relatives à la réduction de l'horaire de travail. L'exclusion s'impose dès qu'il y a risque ou possibilité d'abus ou de contournement de la loi (ATF 123 V 234).

B16 Il incombe à la caisse d'examiner si un assuré occupe une position assimilable à celle d'un employeur. Pour chaque assuré qui s'inscrit ou se réinscrit et indépendamment de ses déclarations sur le formulaire de demande d'indemnité, la caisse doit vérifier s'il n'a pas occupé une position assimilable à celle de l'employeur dans son dernier emploi. Si l'assuré est inscrit au registre du commerce, un extrait doit être versé à son dossier.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_293/2008 du 30.7.2009 (L'effet de publicité du registre du commerce subsiste même si les réponses concernant une éventuelle position assimilable à celle d'un employeur ne sont pas correctes)

Si la caisse est amenée à exclure l'assuré du droit à l'IC après que celui-ci a déjà commencé à toucher des indemnités, la caisse devra lui réclamer le remboursement des prestations indûment touchées (B33).

Personnes exerçant une influence considérable sur les décisions que prend l'employeur

Membres d'un organe supérieur de décision de l'entreprise : exclusion d'office sans examen des compétences réelles de décision

B17 Les membres du conseil d'administration d'une société anonyme (art. 716 ss. CO) et les associés d'une société à responsabilité limitée (art. 804 ss. CO) disposent, de par la loi, d'une influence prépondérante. La caisse leur niera le droit à l'indemnité sans autre forme de vérification.¹⁷

⇒ Exemple

Le droit à l'IC doit être nié d'emblée à un membre du conseil d'administration avec signature collective à 2 qui ne possède que 2 % des actions, et cela sans égard à son domaine de compétences ou à la répartition interne des tâches et ce, même si, par exemple, le président du conseil d'administration possède 95 % des actions et le droit de signature individuelle.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 373/00 du 19.3.2002 (Le chef d'entreprise dont le contrat a été résilié en devient le liquidateur tout en restant l'actionnaire majoritaire et membre du conseil d'administration. Étant habilité à décider de poursuivre les activités de l'entreprise jusqu'à sa vente ou sa dissolution, il n'a pas droit à l'IC, conformément à l'art. 31, al. 3, let. c, LACI).

ATF 8C_776/2011 du 14.11.2012 ; ATF 8C_729/2014 du 18.11.2014 (Tout comme les membres du conseil d'administration, les associés et associés gérants d'une Sàrl disposent, de par la loi, d'une influence prépondérante).

¹⁷ B17 modifié en octobre 2015

Membres d'un organe supérieur de décision de l'entreprise : examen des compétences réelles de décision

- B18** S'agissant des membres d'un organe dirigeant de l'entreprise, à l'exception des membres du conseil d'administration d'une SA ou des associés d'une Sàrl, il y a lieu de vérifier, sur la base de la structure d'organisation de l'entreprise, de quel pouvoir de décision jouit effectivement la personne concernée. Cette vérification est parfois compliquée car la frontière entre le niveau supérieur et le niveau inférieur de décision ne peut pas toujours être établie à l'aide de critères formels. On ne pourra déduire d'emblée d'une procuration ou d'autres pouvoirs conférés à une personne que celle-ci occupe une position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise car ces documents ne règlent que les responsabilités de l'intéressé envers l'extérieur. De telles délégations de pouvoirs confèrent certes à leur titulaire des compétences semblables sur le plan interne, mais ne permettent pas de conclure, sans se référer au statut ni au contrat de la personne et encore moins aux circonstances inhérentes à l'entreprise, que la personne en question exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Cet examen au cas par cas des compétences de décision est également valable 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. En majeure partie, il conviendrait toutefois de procéder à l'exclusion des gérants en raison des nombreux droits et devoirs dont ils sont investis.¹⁸

Ainsi, on ne déduira pas forcément, sans tenir compte des circonstances inhérentes à l'entreprise, qu'un directeur général responsable du domaine administratif et des finances, disposant d'un droit de signature individuelle sans toutefois faire partie du conseil d'administration, exerce une influence considérable sur les décisions de l'employeur. Dans une petite entreprise ayant une organisation moins structurée, cette position peut néanmoins, selon les circonstances, signifier une influence considérable sur les décisions de l'employeur, même si la personne en question ne jouit pas officiellement du droit de signature et n'est pas inscrite au registre du commerce. Mais il faut alors être en mesure de prouver en l'occurrence que l'assuré peut effectivement exercer une influence considérable sur les décisions de l'employeur.

⇒ Jurisprudence

ATF 120 V 521 (Il n'est pas admissible de refuser en règle générale le droit à l'IC à des employés exerçant des fonctions dirigeantes au seul motif qu'ils sont autorisés à représenter l'entreprise par leur signature et sont inscrits au registre du commerce)

ATF 8C_252/2011 du 14.6.2011 (Le droit de signature individuelle, le titre de « Managing Partner », des structures d'organisation peu marquées et des niveaux hiérarchiques horizontaux permettent de conclure que l'assuré possède une influence significative dans l'entreprise)

- B18a** S'il peut être prouvé qu'un membre de la famille exerce, du fait de sa position, une influence considérable sur les décisions de l'entreprise et a de ce fait une position assimilable à celle d'un employeur, il n'a non plus pas droit à l'IC.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 273/01 du 27.8.2003 (Il convient de partir du principe qu'une personne assurée travaillant dans l'entreprise de construction de son père y possède une influence significative dès lors qu'elle y a signé différents actes, tels qu'une offre pour des travaux de construction, des

¹⁸ B18 modifié en octobre 2015

ordres de cautionnement bancaires, le licenciement d'un dirigeant, une attestation de l'employeur à la caisse de chômage, ainsi qu'un contrat d'entreprise)¹⁹

B19 Pour vérifier si un assuré peut, dans un cas d'espèce, réellement influencer considérablement les décisions de l'employeur, la caisse peut s'appuyer notamment sur les indications et moyens de preuve suivants :

- extrait du registre du commerce ;
- statuts ;
- procès-verbaux de fondation, procès-verbaux de l'assemblée générale ou des séances du comité de direction ;
- contrats de travail ;
- organigramme de l'entreprise ;
- informations de l'assuré concerné et de son employeur sur les tâches réelles, les compétences et le pouvoir de décision, la participation financière, les procurations et le droit de signature ;
- la taxation fiscale, pour contrôler la participation financière.

Participation financière

B20 Si l'étendue de la participation financière confère au salarié des pouvoirs de décision déterminants, sa position est assimilable à celle d'un employeur et il n'a dès lors pas droit à l'IC. Il s'agit là d'une question qui doit être clarifiée au cas par cas à la lumière des circonstances particulières. La simple possession d'actions de collaborateur, par exemple, ne suffit pas à justifier l'exclusion du droit aux prestations.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C 1044/2008 du 13.2.2009 (Une personne assurée détenant 40 % des actions de l'entreprise peut, en s'associant avec l'un des partenaires qui en possède 30 %, décider du destin de l'entreprise. Même si l'assuré n'assume pas de mandat d'administrateur, sa participation financière dans l'entreprise exclut son droit aux prestations)

Conjoints travaillant dans la même entreprise ou personnes en partenariat enregistré

B21 La personne travaillant dans une entreprise dans laquelle son conjoint occupe une position assimilable à celle d'un employeur n'a pas droit à l'IC.

B22 La personne qui, durant son délai-cadre d'indemnisation, prend une activité dans l'entreprise de son conjoint, a droit à l'IC dans ce délai-cadre aussitôt qu'elle cesse cette activité. En revanche, dans un délai-cadre consécutif, elle n'a droit à l'IC que si elle a exercé une activité salariée durant au moins 6 mois après avoir quitté l'entreprise de son conjoint ou qu'elle a acquis une période de cotisation minimale de 12 mois hors de l'entreprise du conjoint.

B23 Il n'existe de droit à l'IC qu'à partir de la date à laquelle le divorce ou la dissolution du partenariat enregistré sont prononcés.

¹⁹ B18a inséré en juillet 2017

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_639/2015 du 6.4.2016 (La volonté n'est définitive et les parties ne sont définitivement séparées financièrement qu'à partir du jugement de divorce)²⁰

- B24** Ce motif personnel d'exclusion s'applique uniquement aux conjoints et aux personnes en partenariat enregistré et ne peut être étendu à d'autres membres de la famille.²⁰

Rupture définitive de la position assimilable à celle d'un employeur

- B25** L'assuré qui occupait une position assimilable à celle d'un employeur n'a droit à l'IC que s'il a quitté définitivement l'entreprise dans laquelle il occupait la position en cause ou abandonné définitivement cette position. Il faut que le caractère définitif de ce départ ou de cet abandon puisse être démontré à l'aide de critères clairs ne laissant subsister aucun doute. La résiliation du contrat de travail ne permet pas de conclure que l'assuré a abandonné sa position assimilable à celle d'un employeur.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 150/04 du 7.12.2004 (Une femme qui perd son emploi dans l'entreprise de son mari n'a pas droit à l'IC, car son mari peut influencer significativement la marche des affaires de l'entreprise et la réembaucher à tout instant)

- B26** Un surendettement de l'entreprise, l'octroi d'un sursis concordataire ou la cessation temporaire de l'exploitation ne suffisent pas à prouver que l'assuré a quitté définitivement l'entreprise.

Un sursis concordataire n'entraîne pas fatalement la dissolution d'une société. Alors que le concordat et le concordat-dividende (art. 314 ss. LP) ont pour but de tenter d'assainir la situation du débiteur, le concordat par abandon d'actif (art. 317 ss. LP) vise d'abord à liquider les actifs. Contrairement à ce qui se passe dans la faillite, le débiteur conserve la possibilité de poursuivre l'exploitation. La question de savoir si l'entreprise sera ou non définitivement fermée reste en conséquence ouverte jusqu'au terme de la procédure de concordat.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 235/03 du 22 décembre 2003 (Le fait que la Sàrl d'une personne assurée ne réalise plus de chiffre d'affaire depuis un certain temps ne l'empêche pas de réactiver l'entreprise le cas échéant. L'arrêt temporaire d'une entreprise ne signifie pas plus l'abandon d'une position assimilable à celle d'un employeur que la simple intention de liquider une entreprise)

- B27** Les faits suivants entraînent le départ définitif ou l'abandon définitif de la position assimilable à celle d'un employeur :

- la fermeture de l'entreprise ;
- la faillite de l'entreprise ;
- la vente de l'entreprise ou de la participation financière avec abandon de la position assimilable à celle d'un employeur ;
- le congé avec perte de la position assimilable à celle d'un employeur.

- B28** L'inscription au registre du commerce constitue, selon la jurisprudence, le critère le plus important et le plus simple pour juger si une position est assimilable à celle d'un employeur.

²⁰ B23–B24 modifié en juillet 2017

Normalement, les tiers n'apprennent de manière fiable que la personne occupant une position assimilable à celle d'un employeur a définitivement quitté l'entreprise ou abandonné sa position que lorsque la radiation de l'inscription au registre du commerce paraît dans la Feuille officielle suisse du commerce.

Mais si les faits contredisent manifestement l'inscription au RC, la caisse doit alors s'appuyer sur ceux-ci. Si elle peut établir, p. ex. au moyen d'une décision de l'assemblée générale (départ du conseil d'administration) ou d'un acte notarié (transfert des parts sociales de la Sàrl à un tiers), la date du départ réel, c'est cette date qui sera déterminante pour fixer celle du départ définitif.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 110/03 du 8.6.2004 (L'inscription au registre du commerce et sa radiation ont une grande importance ; en effet, seule sa radiation indique clairement aux tiers que la personne concernée a définitivement quitté l'entreprise et perdu toutes les fonctions qui la plaçaient dans une position assimilable à celle d'un employeur)

ATFA C 210/03 du 16.6.2004 (Le départ de l'entreprise doit pouvoir être établi sur la base de critères sans équivoques, ne laissant aucun doute sur le fait que la personne a définitivement quitté l'entreprise)

ATFA C 278/05 du 15.3.2006 (Lorsque la personne assurée ne fait pas suffisamment d'efforts pour accélérer la radiation de l'inscription au registre du commerce si celle-ci prend du retard, le défendeur peut toujours user de sa position assimilable à celle d'un employeur)

ATF 8C_245/2007 du 22.2.2008 (C'est le retrait définitif du conseil d'administration, avec effet immédiat, qui fait foi et non la date de la radiation au registre du commerce)

B29 La faillite d'une entreprise met fin normalement à la position assimilable à celle d'un employeur.

Les personnes qui, en vertu de la décision de liquidation, continuent à travailler pour l'entreprise en liquidation, c'est-à-dire conservent leurs pouvoirs légaux et statutaires pour la liquidation, n'ont en principe pas droit à l'IC. La liquidation peut comprendre p. ex. également la poursuite de l'exploitation jusqu'à la vente ou la fermeture de l'entreprise. La procédure de liquidation prend fin avec la radiation de l'entreprise du registre du commerce.

Si une personne est propriétaire de plusieurs entreprises, qu'une de ces entreprises est mise en faillite et que la personne a la possibilité d'exercer une activité similaire dans une autre de ses entreprises, le droit à l'IC doit lui être nié. Dans un tel cas de figure, le risque d'abus subsiste (ATFA C 65/04 du 29.6.2004).

⇒ Exemple

Un assuré majoritaire et gérant désigné p. ex. comme liquidateur avec une position assimilable à celle d'un employeur n'a, jusqu'à la radiation de l'inscription au registre du commerce, pas droit à l'IC.

⇒ Jurisprudence

ATFA C373/00 du 19.3.2002 (La liquidation se poursuivant après la suspension de la faillite, les organes de la société – l'assuré en tant que membre du conseil d'administration – peuvent décider entre autres de poursuivre les activités de l'entreprise jusqu'à sa vente ou sa dissolution. Cette situation exclut le droit à l'indemnité de chômage de l'assuré)

ATFA C 83/03 du 14.7.2003 (Lorsque la procédure de faillite est suspendue faute d'actifs, la limitation du droit de disposer du failli et de son droit de représentation de ses organes tombe. Les organes de la société conservent leurs pouvoirs légaux et statutaires durant la procédure de liquidation, raison pour laquelle, il convient de nier le droit à l'IC)

ATFA C 324/05 du 2.6.2006 (Lorsque la personne assurée n'est pas engagée comme liquidateur de l'entreprise et que la procédure de faillite est menée jusqu'au bout par l'office des poursuites et faillites, aucune limitation de pouvoir de l'office des poursuites et faillites issue

de la procédure de faillite ne peut rejaillir sur la personne assurée. Par conséquent, il convient d'approuver le droit à l'IC)

ATFA C 267/04 du 3.4.2006 (Lorsqu'il est prévu qu'une société soit radiée d'office du RC, rien de pertinent ne peut intervenir avant cette radiation. En particulier, la personne assurée n'a pas vraiment la possibilité de se réembaucher dans sa Sàrl, ce qui annule le risque d'abus)

ATF 8C_850/2010 du 28.1.2011 (Une décision ou un ordre de liquidation n'est pas un bon indice étayant le départ d'une personne d'une position assimilable à celle d'un employeur)

Position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise A et activité salariée dans l'entreprise B

- B30** Un assuré occupant une position assimilable à celle d'un employeur n'a pas droit non plus à l'IC s'il n'a travaillé que brièvement comme salarié dans une tierce entreprise.

Si l'assuré continue à occuper une position assimilable à celle d'un employeur dans l'entreprise A et demande l'IC pour la perte d'une activité salariée dans l'entreprise B, il n'a droit à l'IC que si cette dernière activité était soumise à cotisation et qu'il l'a exercée au moins pendant 6 mois et qu'il justifie de la période de cotisation minimale de 12 mois (ATFA C 171/03 du 31 mars 2004).

- B31** La personne qui a quitté l'entreprise que sa ou son conjoint continue à diriger n'a droit à l'IC que si elle a exercé une activité soumise à cotisation pendant 6 mois au moins après son départ de l'entreprise conjugale ou acquis une période minimale de cotisation de 12 mois hors de celle-ci.

Perception effective d'un salaire

- B32** Pour justifier d'une période de cotisation, il faut que l'assuré ait effectivement exercé une activité salariée soumise à cotisation. La preuve qu'un salaire a bel et bien été payé constitue un indice important de l'exercice effectif d'une activité salariée (B144 ss.).

S'agissant d'assurés occupant une position assimilable à celle d'un employeur, ou de leur conjoint ou partenaire enregistré ayant travaillé dans l'entreprise, la caisse doit procéder à des vérifications plus approfondies concernant le versement des salaires (B146 ss.).²¹

Restitution des prestations touchées à tort

- B33** Si la caisse constate, alors que l'assuré a déjà commencé à toucher des prestations, qu'il occupe toujours une position assimilable à celle d'un employeur, elle doit lui demander la restitution des IC perçues à tort.

Aux termes de l'art. 25 LPGa, le droit de demander la restitution est prescrit 3 ans après le moment où la caisse de chômage a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation. Le délai d'un an commence à courir en règle générale au moment où l'on est en droit de présumer que la caisse a eu connaissance du motif de restitution.

Toutefois, vu l'effet de publicité du registre du commerce, la caisse doit, en dérogation à cette règle de base, savoir dès le début qu'un collaborateur est membre du conseil d'administration d'une SA ou qu'il occupe une position dirigeante dans une Sàrl. Dans de tels

²¹ B32 modifié en janvier 2020

cas, le délai de péremption de 3 ans commence à courir au moment du versement des indemnités qui n'étaient pas dues puisque la position de l'intéressé en tant que conseiller d'administration dans une SA ou sa fonction dirigeante dans une Sàrl ressort du registre du commerce (ATF 122 V 270).²²

B34 La jurisprudence relative à l'exclusion des personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur du droit à l'IC et à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries et d'insolvabilité est très riche. Nous nous contenterons de donner quelques exemples choisis d'arrêts du TFA.

⇒ Exemples

- Membre du conseil d'administration d'une SA :

En qualité d'unique membre du conseil d'administration d'une SA, l'assuré a conservé les prérogatives qui lui conféraient, dans cette entreprise, une position semblable à celle d'un employeur. Il a ainsi le pouvoir d'étendre comme il l'entend les activités de l'entreprise, de se faire réengager par elle et, donc, d'exercer une influence considérable sur la marche des affaires. Aucun indice n'indique qu'il ait l'intention de liquider définitivement l'entreprise. Même si l'assuré n'a, par le passé, pas touché d'honoraires comme membre du conseil d'administration, il n'en continue pas moins à occuper une position semblable à celle d'un employeur. La question de savoir s'il possède ou non des actions de son entreprise est également indifférente. Comme est indifférente aussi la question de savoir si l'assuré aurait été en mesure de travailler comme salarié pour un autre employeur. En tout état de cause, le droit à l'IC doit lui être nié.

- Réduction temporaire de l'horaire de travail dans une Sàrl :

Si 2 associés d'une Sàrl se donnent respectivement leur congé pour cause de diminution des commandes et se réengagent ensuite à hauteur d'une activité à temps partiel, ils n'ont pas droit à l'IC.

- Employé dans l'entreprise individuelle de son conjoint :

Un assuré est employé dans l'entreprise individuelle de son épouse. Son temps de travail initial de 100 % est réduit à 50 %. La tentative de faire financer le salaire du conjoint par l'AC pendant les périodes creuses équivaut à contourner les dispositions relatives à la réduction de l'horaire de travail et le droit à l'IC doit en conséquence également être nié.

- Gérant d'une Sàrl :

Un assuré qui quitte son emploi dans une Sàrl tout en conservant dans l'organigramme sa fonction de gérant, occupe dans cette entreprise une position semblable à celle d'un employeur et peut continuer à influencer, dans une mesure déterminante ou pour le moins importante, sur les décisions de la Sàrl. Et cela même en dépit du fait que tout l'inventaire a été vendu et que l'entreprise a ensuite suspendu ses activités. Car, en sa qualité d'organe principal de la Sàrl, l'assuré conserve le pouvoir de réactiver l'entreprise en tout temps. Le droit à l'IC doit en conséquence lui être nié.

- Aptitude au placement et position assimilable à celle d'un employeur :

Tant que l'assuré n'a pas abandonné définitivement sa position assimilable à celle d'un employeur, le fait qu'il soit éventuellement apte au placement dans la période en cause ne lui ouvre pas droit à l'IC.

- Liquidation d'une entreprise :

Si, après la décision de liquidation, l'assuré conserve sa fonction de gérant et assume en outre la fonction de liquidateur de l'entreprise dissoute, il occupe une position assimilable à celle d'un employeur jusqu'à la radiation de l'entreprise du registre du commerce et n'a donc, jusque-là, pas droit à l'IC.

²² B33 modifié en janvier 2021

⇒ Jurisprudence

ATFA C 219/03 du 2.6.2004 (Est décisif le fait qu'au moment de l'inscription au chômage l'assuré et son épouse apportaient une collaboration significative au sein de l'entreprise et que l'un des époux a conservé cette position)

ATFA C 13/07 du 2.11.2007 (Il n'est pas possible de nier d'emblée le droit à l'IC par analogie à l'art. 31, al. 3, let. c, LACI lorsqu'un assuré prend une position assimilable à celle d'un employeur au cours de son délai-cadre d'indemnisation)

ATF 8C_656/2011 du 14.2.2012 (En l'espèce, le fait que l'assuré n'ait pas répondu correctement à la question concernant son implication dans une entreprise ou sa fonction dirigeante dans le formulaire « Demande d'indemnité de chômage » n'est pas pertinent. L'effet de publicité de l'inscription de l'assuré au registre du commerce est un argument que la caisse peut utiliser comme élément plaçant l'assuré dans une position assimilable à celle d'un employeur l'excluant ainsi du droit à l'IC)

Distinction entre activité indépendante et position assimilable à celle d'un employeur au regard du droit à l'indemnité

B34a Les personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur au sens de l'AC se différencient sensiblement de celles qui exercent une activité indépendante au sens de l'AVS.

Il s'agit ci-après de montrer les différences entre l'activité indépendante et la position assimilable à celle d'un employeur.

I. Activité indépendante (la condition de l'art. 8, al. 1, let. e, LACI n'est pas remplie)

Les personnes exerçant une activité indépendante (p. ex. propriétaire d'une entreprise individuelle) ne sont pas tenues de cotiser à l'AC et n'ont donc pas droit aux prestations de l'assurance-chômage.

II. Position assimilable à celle d'un employeur (art. 8, en relation avec l'art. 31, al. 3, let. c, LACI)

Les personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur sont des employés qui perçoivent un salaire réputé déterminant au sens de la LAVS et justifient de périodes de cotisation au sens de l'art. 13 LACI. Ce salaire constitue un gain assuré au sens de l'art. 23 LACI.

Occupent une position assimilable à celle d'un employeur les personnes qui touchent un revenu provenant d'une activité dépendante au sens de la LAVS (p. ex. dans une SA, une Sàrl ou une société coopérative) et exercent une influence significative sur les processus de décision de l'entreprise (Bulletin LACI IC B12 et B17 ss.).

Les personnes qui se retrouvent au chômage à la suite de la perte de l'emploi qu'elles occupaient dans l'entreprise dans laquelle elles conservent une position assimilable à celle d'un employeur n'ont, par analogie à l'art. 31, al. 3, let. c, LACI, pas droit à l'IC. Elles conservent en effet leur pouvoir d'influence sur les processus de décision de l'entreprise (Bulletin LACI IC B14).

III. Différence de traitement entre activité indépendante et position assimilable à celle d'un employeur

Remarque préalable : ce tableau ne prétend pas à l'exhaustivité.

Activité indépendante	Position assimilable à celle d'un employeur
Période de cotisation (Bulletin LACI IC B13): Ne constitue pas une période de cotisation.	Période de cotisation (Bulletin LACI IC B12): Constitue une période de cotisation.
Aptitude au placement (Bulletin LACI IC B238 ss.): Une activité indépendante à caractère durable n'exclut en principe pas l'aptitude au placement. Il s'agit d'examiner s'il y a une perte de travail à prendre en considération pour l'activité salariée perdue et dans quelle proportion.	Aptitude au placement (Bulletin LACI IC B25 ss.): Lorsque la personne assurée a définitivement quitté l'entreprise et abandonné sa position assimilable à celle d'un employeur, l'aptitude au placement est reconnue.
Gain assuré: Même si le droit à l'IC est reconnu pour la perte d'un emploi salarié, le revenu d'une activité indépendante ne doit jamais être pris en compte dans le gain assuré.	Gain assuré: Lorsque le droit à l'IC est reconnu, le salaire perçu dans le cadre d'un emploi avec position assimilable à celle d'un employeur doit être pris en compte dans le gain assuré (voir également Perception d'un salaire, Bulletin LACI IC B32).
Gain intermédiaire: Lorsque l'activité indépendante prise pendant le chômage a un caractère durable, le revenu de cette activité ne constitue jamais un gain intermédiaire. La perte de travail à prendre en considération est réduite à hauteur de l'activité indépendante (Bulletin LACI IC B238 ss.). <i>=> Pas droit aux indemnités compensatoires</i> Lorsque l'activité indépendante prise pendant le chômage est temporaire, le revenu constitue un gain intermédiaire si l'assuré s'efforce de manière intensive de trouver un travail salarié et qu'il peut facilement être mis fin au gain intermédiaire (Bulletin LACI IC B236). <i>=> Droit aux indemnités compensatoires</i>	Gain intermédiaire: Lorsque le droit à l'IC est reconnu, le salaire perçu dans le cadre d'une position assimilable à celle d'un employeur doit être pris en compte comme gain intermédiaire (voir également Audit Letter 2014/1, p. 2 ss.). <i>=> Droit aux indemnités compensatoires</i>

Délais-cadres

art. 9, 9a, 9b, 27, al. 3, 66c, al. 4, 71d, al. 2, LACI ; art. 3a, 3b, 41b OACI

Types de délais-cadres

B35 La LACI distingue 2 types de délais-cadres :

- le délai-cadre applicable à la période d'indemnisation et
- le délai-cadre applicable à la période de cotisation.

B36 Le délai-cadre applicable à la période d'indemnisation fixe la période durant laquelle l'assuré peut percevoir des prestations.

B37 Le délai-cadre applicable à la période de cotisation fixe le laps de temps durant lequel l'assuré doit avoir accompli la période de cotisation minimale ou justifier d'un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation.

Durée des délais-cadres

Principe²⁴

B38 Les délais-cadres de cotisation et d'indemnisation s'étendent en principe sur 2 ans chacun et sont consécutifs.

B39 Le droit aux indemnités journalières et au remboursement des frais de cours s'éteint au plus tard à l'expiration du délai-cadre d'indemnisation, même si la mesure de réinsertion n'a pas encore pris fin (ATFA C 445/99 du 6.11.2000).

Exceptions

B40 S'agissant des délai-cadres, la loi prévoit les exceptions suivantes :

- assurés qui ont entrepris une activité indépendante sans l'aide de l'AC : le délai-cadre de cotisation ou le délai-cadre d'indemnisation, selon les circonstances, est prolongé de 2 ans au maximum (art. 9a LACI).
- assurés qui se sont consacrés à l'éducation d'enfants de moins de 10 ans : le délai-cadre de cotisation ou le délai-cadre d'indemnisation, selon les circonstances, est prolongé de 2 ans. Toute naissance subséquente entraîne une nouvelle prolongation du délai-cadre de cotisation (art. 9b LACI).
- assurés qui s'inscrivent au cours des 4 ans précédant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS) : le délai-cadre d'indemnisation est prolongé de 2 ans au maximum (art. 27, al. 3, LACI).
- assurés qui touchent des allocations de formation : le délai-cadre d'indemnisation est prolongé jusqu'au terme de la formation autorisée (art. 66c, al. 4, LACI).

²⁴ Cf. réglementation spéciale en cas de pandémie dans la Directive 2021/22 : Modifications des Bulletins LACI Rz. B38a–c

- assurés au bénéfice de l'encouragement à l'activité indépendante qui entreprennent cette activité à l'issue de la phase de planification : le délai-cadre d'indemnisation est étendu à 4 ans (art. 71d, al. 2, LACI).²⁵

Début des délais-cadres

B41 Est déterminant pour fixer les 2 délais-cadre le premier jour où l'assuré remplit toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité prévues à l'art. 8, al. 1, LACI : le délai-cadre d'indemnisation commence à courir à cette date, le délai-cadre de cotisation 2 ans plus tôt. C'est la caisse qui fixe le début des délais-cadres.

⇒ Exemple :

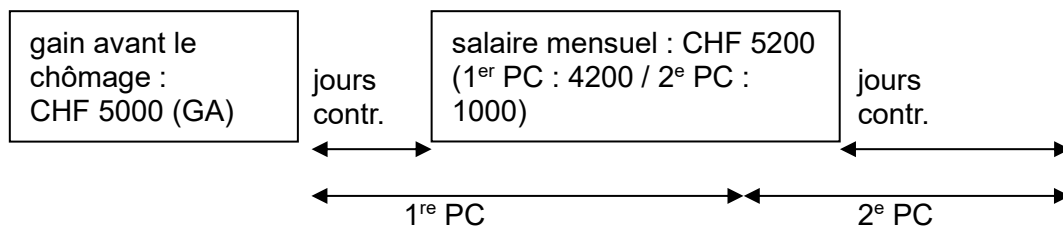
Le 10.5.2017, l'assuré remplissait l'ensemble des conditions ouvrant droit à l'indemnité.

Durée du délai-cadre d'indemnisation : du 10.5.2017 au 9.5.2019

Durée du délai-cadre de cotisation : du 10.5.2015 au 9.5.2017

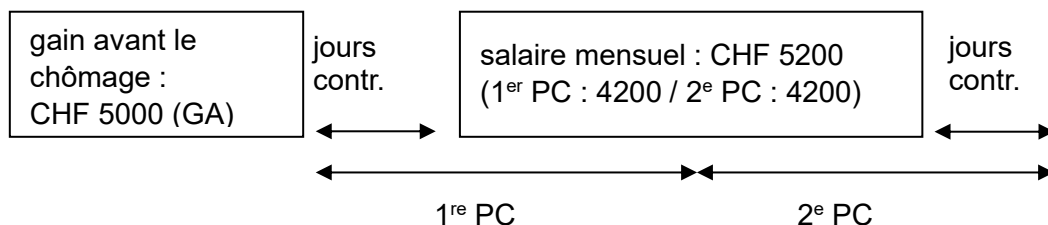
B42 Lorsque, au cours de la première période de contrôle, l'assuré prend un emploi qui lui procure un gain convenable, mais qui ne dure pas au moins une période de contrôle complète, et qu'il présente ensuite une nouvelle demande d'indemnité, le début du délai-cadre est fixé comme suit :

Cas n° 1



Le gain obtenu étant supérieur à l'indemnité de chômage due pour la période de contrôle, l'assuré ne touche pas d'indemnités de chômage le premier mois. En effet, dès que la demande d'indemnité est déposée, il y a lieu de vérifier pour chaque période de contrôle entière si le gain obtenu est convenable. Le délai-cadre d'indemnisation ne commence pas à courir le jour qui suit la fin du rapport de travail, mais au début de la deuxième période de contrôle puisque c'est à partir de cette période de contrôle seulement que l'assuré remplit toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité. Des indemnités compensatoires sont versées pour la deuxième période de contrôle.

Cas n° 2



L'assuré ne subit une perte de travail à prendre en considération dans aucune des 2 périodes de contrôle. Comme il a présenté une demande d'indemnité au début de la première période de contrôle, le caractère convenable du gain obtenu doit être examiné sur l'entier

²⁵ B40 modifié en janvier 2024

de chacune des périodes de contrôle. Le délai-cadre d'indemnisation ne commence pas à courir le jour qui suit la fin des rapports de travail, mais au début de la troisième période de contrôle, soit lorsque l'assuré remplit pour la première fois toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité.

Il en irait autrement si l'emploi financièrement convenable avait duré au moins une période de contrôle entière. Dans ce cas, l'assuré aurait mis fin à son chômage dès le jour où il a commencé à travailler. Le délai-cadre d'indemnisation commencerait alors à courir au début de la première période de contrôle et les jours de chômage contrôlé précédant ou suivant l'emploi réputé convenable seraient indemnisés sans qu'il soit tenu compte d'un gain intermédiaire (C139).

- B43** Le délai-cadre d'indemnisation ne peut commencer à courir qu'un jour ouvrable (du lundi au vendredi) puisque les prescriptions de contrôle ne peuvent être remplies que les jours ouvrables. Lorsqu'un jour férié tombe sur un jour ouvrable et que l'assuré ne peut par conséquent s'inscrire au chômage que le jour ouvrable suivant, le délai-cadre est néanmoins ouvert à la date du jour férié.

Le début du délai-cadre d'indemnisation est avancé au samedi ou au dimanche, lorsque la période de cotisation accomplie par l'assuré est insuffisante du seul fait que, en raison du weekend, il ne s'est pas inscrit le premier jour de chômage mais seulement le lundi suivant.

⇒ Exemple

Un assuré a exercé une activité soumise à cotisation du 1.6.2010 au 31.1.2011 et du 1.2.2012 au 29.6.2012 (vendredi). Si le délai-cadre d'indemnisation était ouvert le lundi 2.7.2012, l'assuré n'aurait pas accompli la période de cotisation minimale dans le délai-cadre de cotisation courant du 2.7.2010 au 1.7.2012. Mais si l'assuré remplit déjà le samedi 30.6.2012 toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité et qu'il s'annonce au service public de l'emploi le lundi 2.7.2012, le délai-cadre d'indemnisation peut être ouvert le samedi 30.6.2012 et l'assuré justifie ainsi de la période de cotisation minimale requise dans le délai-cadre de cotisation courant du 30.6.2010 au 29.6.2012.

⇒ Jurisprudence

DTA 1990 N° 13 p. 78 (Le moment déterminant pour le début du délai-cadre d'indemnisation est le moment à partir duquel toutes les conditions sont remplies selon l'art. 8, al. 1, LACI)

Délais-cadres fixes

- B44** Une fois ouvert, le délai-cadre ne peut plus être reporté.

Si l'assuré remplit toutes les conditions pour l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation, celui-ci n'est pas reporté quand bien même l'assuré exercerait son droit à l'indemnité lors d'une période de contrôle ultérieure.

S'il est établi par la suite que l'assuré ne remplissait pas toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité dès le début de son chômage, les délais-cadres doivent être annulés ou, le cas échéant, reportés.

⇒ Jurisprudence

ATF 127 V 475 (Le premier versement des indemnités journalières exclu tout report des délais-cadres, hormis en cas de reconsidération d'une décision ou de révision)

- B45** Tant que la caisse n'a pas encore versé de prestations ni prononcé de décision de suspension, l'assuré peut retirer sa demande d'indemnité. La demande de retrait doit être présentée par écrit. Par contre, si la caisse n'a pas versé de prestations parce que l'assuré

n'a pas exercé son droit à l'indemnité à temps (art. 20, al. 3, LACI), l'assuré ne peut alors plus retirer sa demande d'indemnité et le délai-cadre ne peut pas être reporté.

- B46** Si l'assuré a atteint la période minimale de cotisation pendant les jours d'attente spéciaux (C113 ss.), la caisse doit annuler le délai-cadre d'indemnisation ouvert et ouvrir un nouveau délai-cadre sur la base des périodes de cotisation.²⁶

Délais-cadres en cas de doute quant au droit à des prétentions de salaire

- B47** Si la caisse a de sérieux doutes quant au droit qu'a l'assuré de faire valoir, pour la durée de la perte de travail, des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son ancien employeur, ou s'il y a doute quant à la satisfaction de ces prétentions, elle verse les prestations en vertu de l'art. 29 LACI (C198 ss.). La caisse fixe le début du délai-cadre d'indemnisation au premier jour indemnisable. Même si les créances de salaire ou d'indemnisation sont intégralement ou partiellement réalisées par la suite, les délais-cadres ne seront pas reportés ni refixés.

⇒ Exemples

- Lorsque la caisse a alloué l'indemnité à un assuré sur la base de l'art. 29, al. 1, LACI et qu'elle obtient ultérieurement des versements de l'ancien employeur, le délai-cadre n'est pas reporté. Si l'employeur verse ultérieurement les prestations conformément au contrat de travail, le caractère indemnisable de la perte de travail en tant que condition du droit à l'indemnité nécessaire pour fixer le début du délai-cadre ne peut être nié rétroactivement (ATFA C 426/99 du 7.8.2000).
- L'assuré a le choix entre demander des prestations en vertu de l'art. 29, al. 1, LACI ou faire valoir lui-même ses droits contractuels et demander l'indemnité de chômage ensuite seulement s'il se trouve au chômage. La caisse de chômage n'est pas tenue de l'informer des conséquences de son choix quand bien même le report du début du délai-cadre lui serait favorable en vertu des art. 27, al. 3, LACI et 41b OACI (prolongation de la couverture d'assurance en cas de chômage peu avant la retraite).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 426/99 du 7.8.2000 (Un délai-cadre est ouvert au moment où toutes les conditions ouvrant droit sont remplies conformément à l'art. 8, al. 1, LACI)

ATFA C 91/00 du 15.1.2001 (Le début du délai-cadre fixé initialement subsiste même si l'assuré peut faire valoir ultérieurement des créances contre l'employeur comme le prévoit l'art. 29 LACI)

Nouveaux délais-cadres

- B48** Un nouveau délai-cadre d'indemnisation ne peut être ouvert avant l'expiration de l'ancien délai-cadre d'indemnisation.

- B49** Lorsque, au terme du délai-cadre d'indemnisation, l'assuré demande de nouvelles prestations ou la continuation des prestations, la caisse examine si toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité sont remplies avant d'ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation.

S'il n'y a pas d'interruption entre l'ancien et le nouveau délai-cadre d'indemnisation, le nouveau délai-cadre d'indemnisation peut démarrer un samedi ou un dimanche.

²⁶ B46 modifié en avril 2013 et janvier 2022

B50 Lors d'un changement de délai-cadre, tous les compteurs d'indemnités sont remis à zéro, excluant ainsi tout transfert dans le nouveau délai-cadre d'indemnités journalières non perçues, d'indemnités journalières en cas d'incapacité passagère de travail non utilisées ou de jours sans contrôle restants.

Le compteur des « jours d'attente » est lui aussi remis à zéro, ce qui signifie que les jours d'attente non subis ne sont pas reportés dans le nouveau délai-cadre. Toutefois, le délai de 30 jours prévu à l'art. 28, al. 1, LACI ne s'interrompt pas au changement de délai-cadre.

B51 Les jours de suspension non subis, s'ils ne sont pas caducs, sont reportés dans le nouveau délai-cadre.

B52 Lors d'un changement de délai-cadre, la caisse ouvre un nouveau dossier avec tous les documents énumérés à l'art. 29, al. 1, OACI et recalcule le gain assuré et le montant de l'indemnité journalière. Si le début du nouveau délai-cadre ne coïncide pas avec le début d'une période de contrôle, la caisse établit 2 décomptes séparés pour la période de décompte concernée.

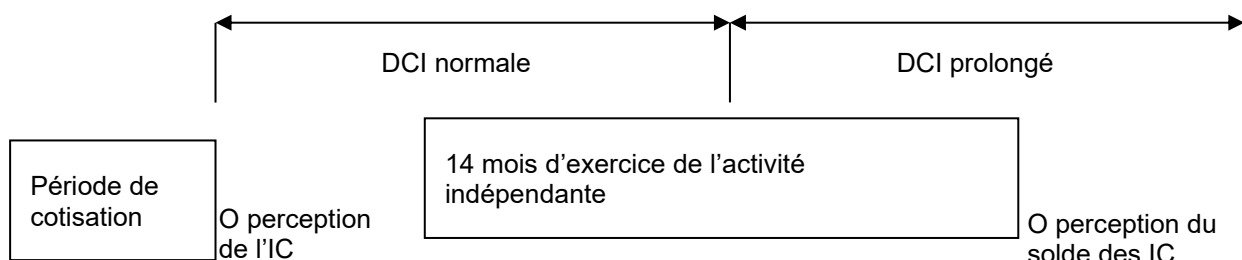
Délais-cadres pour les assurés qui entreprennent une activité indépendante sans l'aide de l'AC

art. 9a LACI ; art. 3a OACI ; art. 12 LPGA

Prolongation du délai-cadre d'indemnisation

B53 Le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui a entrepris une activité indépendante sans toucher les prestations visées aux art. 71a à 71d LACI est prolongé de 2 ans aux conditions suivantes :

- un délai-cadre d'indemnisation courait au moment où l'assuré a entrepris l'activité indépendante ;
- pendant qu'il exerçait son activité indépendante, l'assuré n'a pas touché d'indemnités compensatoires ;
- il a définitivement cessé d'exercer son activité indépendante.



B54 Le délai-cadre d'indemnisation ne peut être prolongé lorsque, au moment de sa réinscription au chômage, l'assuré justifie d'une période de cotisation suffisante pour ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation.

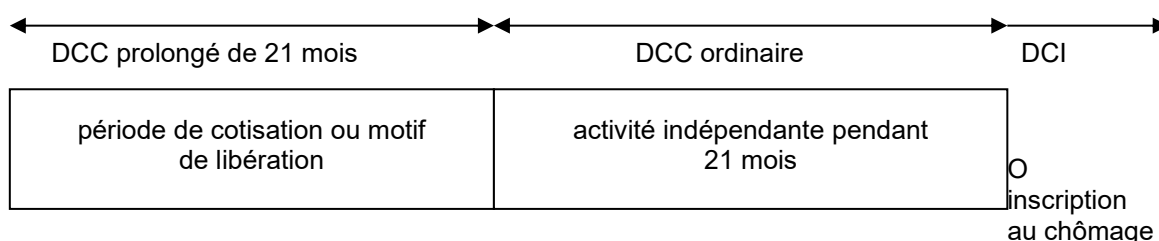
B55 La prolongation du délai-cadre d'indemnisation n'entraîne pas d'augmentation du nombre maximum d'indemnités journalières.

- B56** Le délai-cadre d'indemnisation prolongé est remplacé par un nouveau délai-cadre lorsque l'assuré, après avoir touché le nombre maximum d'indemnités journalières auquel il avait droit, remplit les conditions permettant d'ouvrir un nouveau délai-cadre.

Prolongation du délai-cadre de cotisation

- B57** Le délai-cadre de cotisation est prolongé de la durée de l'activité indépendante mais au maximum de 2 ans dans les circonstances suivantes :

- aucun délai-cadre d'indemnisation n'était ouvert au moment où l'assuré a entrepris l'activité indépendante ;
- au moment où il a pris son activité indépendante et tant qu'il l'a exercée, l'assuré n'a pas touché de prestations de l'AC ; et
- il a cessé d'exercer son activité indépendante pendant le délai-cadre de cotisation ordinaire.



- B58** Pendant le délai-cadre de cotisation prolongé, un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation peut être pris en considération et fonder un droit à l'IC.

- B59** Le délai-cadre de cotisation sera prolongé à toute la durée de l'activité indépendante. La prolongation ne peut cependant excéder 2 ans.

⇒ Jurisprudence

ATF 138 V 50 (Un assuré a exercé une activité indépendante pendant 23 mois. Sur ces 23 mois, 13 ont été exercés pendant le délai-cadre de cotisation ordinaire et 10 avant. Le délai-cadre de cotisation sera prolongé de 23 mois)²⁷

- B60** Le délai-cadre de cotisation doit également être prolongé même si l'assuré a accompli la période minimale de cotisation dans le délai-cadre de cotisation ordinaire hors de l'activité indépendante ou en parallèle à celle-ci. Il peut arriver, en vertu du principe posé à l'art. 37, al. 3, OACI concernant la période de référence pour le calcul du gain assuré, qu'il faille prendre en compte les mois de cotisation accomplis dans le délai-cadre prolongé même lorsque l'assuré a accompli la période minimale de cotisation dans le délai-cadre ordinaire.

⇒ Exemple

Avant de s'inscrire au chômage, un assuré a exercé pendant 2 ans à 50 % une activité salariée, pour laquelle il a gagné CHF 3000 par mois, et exercé parallèlement une activité indépendante à raison de 50 %. Avant ces 2 ans, il avait travaillé à plein temps pendant 18 mois comme salarié pour un salaire mensuel de CHF 6000.

²⁷ B59 modifié en janvier 2019

Le délai-cadre de cotisation est prolongé de 2 ans. En application de l'art. 37, al. 3, OACI, l'emploi salarié à mi-temps exercé peut être écarté de la période de référence ; le gain assuré s'élève ainsi à CHF 6000 pour une perte de travail de 100 %.

B61 *B61 supprimé*

Principes régissant la prolongation du délai-cadre de cotisation et du délai-cadre d'indemnisation

B62 L'assuré est réputé avoir pris une activité indépendante à partir du moment où il a pris le statut d'indépendant pour l'AVS.

Le fait qu'il ait tiré ou non un revenu de son activité indépendante ou qu'il ait payé des cotisations aux assurances sociales est indifférent.

B63 *B63 supprimé*

B64 L'assuré doit prouver qu'il a cessé définitivement son activité indépendante en produisant une attestation de la caisse de compensation AVS ainsi qu'un extrait du registre du commerce.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 188/06 du 8.5.2007 (S'il compte faire valoir son droit aux indemnités ou prolonger son délai-cadre de cotisation ou d'indemnisation, l'assuré doit impérativement abandonner son activité indépendante)

B65 Pour bénéficier de la prolongation des délais-cadres, il n'est pas nécessaire que l'activité indépendante ait été exercée pendant une durée minimale.

B66 Une activité indépendante exercée à titre accessoire ne déclenche pas la prolongation des délais-cadres.

B67 Une activité indépendante exercée dans un État non membre de l'UE / AELE n'ouvre pas droit à la prolongation des délais-cadres (ATFA C350/05 du 3.5.2006).

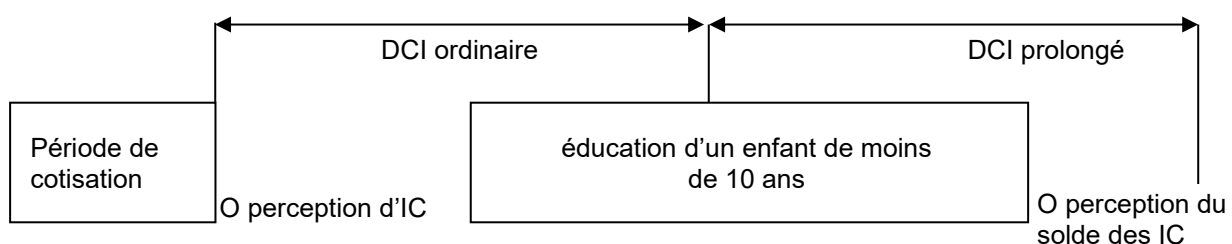
Délais-cadres en cas de période éducative

art. 9b LACI ; art 3b OACI

Prolongation du délai-cadre d'indemnisation

B68 Le délai-cadre d'indemnisation est prolongé de 2 ans si :

- l'assuré s'est consacré à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans pendant le délai-cadre d'indemnisation ordinaire ;
- à la réinscription de l'assuré, l'enfant n'a pas encore 10 ans ; et
- à sa réinscription, l'assuré ne justifie pas d'une période de cotisation suffisante pour ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation.



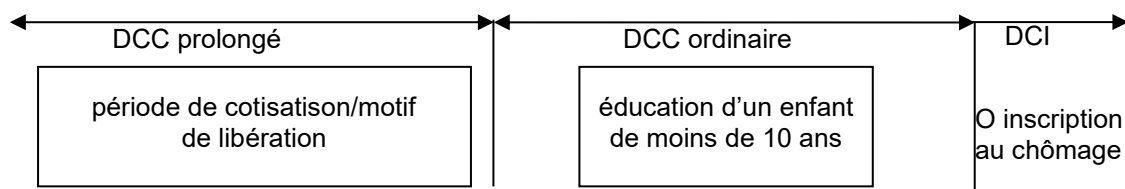
B69 La prolongation du délai-cadre d'indemnisation n'entraîne pas d'augmentation du nombre maximum d'indemnités journalières.

B70 Le délai-cadre d'indemnisation prolongé est remplacé par un nouveau délai-cadre lorsque l'assuré a touché le nombre maximum d'indemnités journalières auquel il avait droit et qu'il remplit les conditions requises pour l'ouverture d'un nouveau délai-cadre.

Prolongation du délai-cadre de cotisation

B71 Le délai-cadre de cotisation est de 4 ans si :

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



B72 Pendant le délai-cadre de cotisation prolongé, un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation peut être pris en considération et fonder un droit à l'IC.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_973/2009 du 3.3.2010 (La loi dispose explicitement que l'art. 9b, al. 2, LACI ne s'applique que lorsqu'aucun délai-cadre d'indemnisation n'était en cours au début de la période dédiée à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans)

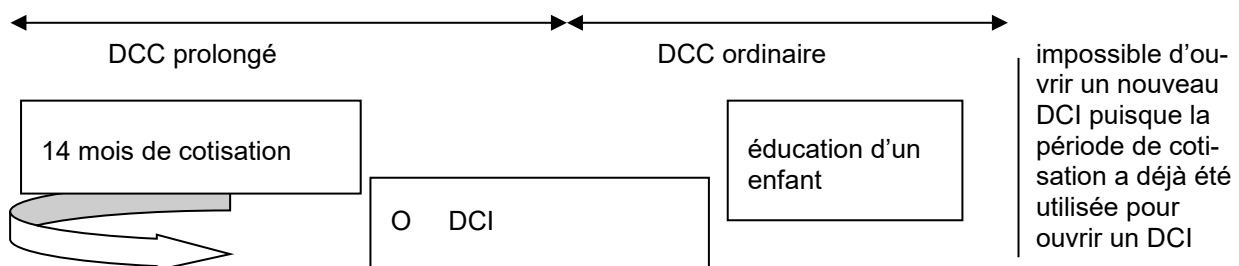
B73 Si un assuré se présente au chômage en disposant à la fois d'un motif de libération dans le délai-cadre de cotisation ordinaire et d'un motif donnant droit à la prolongation du délai-cadre de cotisation, il convient d'examiner s'il réalise la période de cotisation minimale dans le délai-cadre de cotisation prolongé. Dans le cas contraire, le motif de libération s'applique.²⁸

B74 Le délai-cadre de cotisation doit également être prolongé même si l'assuré a accompli la période minimale de cotisation dans le délai-cadre ordinaire. Il peut arriver, en vertu du principe posé à l'art. 37, al. 3, OACI concernant la période de référence pour le calcul du gain assuré, qu'il faille prendre en compte les mois de cotisation accomplis dans le délai-cadre prolongé même lorsque l'assuré a accompli la période minimale de cotisation dans le délai-cadre ordinaire.

⇒ Exemple

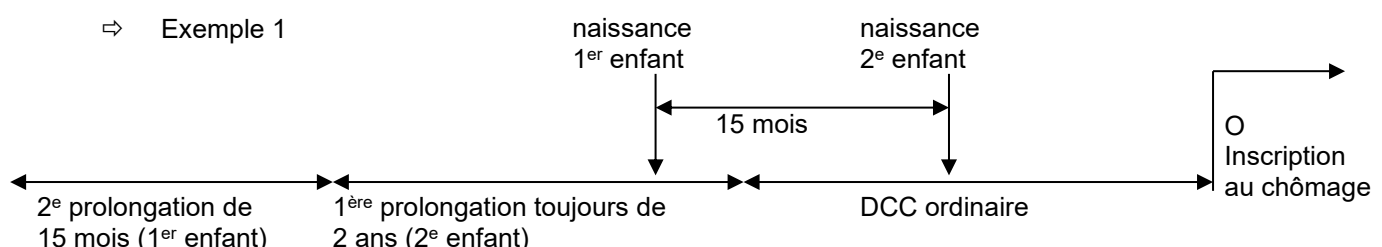
- Avant de s'inscrire au chômage, un assuré a exercé pendant 2 ans à 50 % une activité salariée pour laquelle il a gagné CHF 3000 par mois et s'est consacré parallèlement à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans. Avant ces 2 ans, il avait travaillé à plein temps pendant 18 mois comme salarié pour un salaire mensuel de CHF 6000.
- Le délai-cadre de cotisation est prolongé de 2 ans. En application de l'art. 37, al. 3, OACI, l'emploi salarié à mi-temps exercé dans la période de référence peut être ignoré ; le salaire assuré s'élève ainsi à CHF 6000 pour une perte de travail de 100 %.

B75 Les périodes de cotisation déjà utilisées pour ouvrir un délai-cadre d'indemnisation ne peuvent pas être prises en compte une 2e fois après une période éducative



B76 Le DCC déjà prolongé à 4 ans est prolongé de 2 ans au maximum lors de toute naissance ultérieure. Si le temps écoulé entre les deux naissances est inférieur à 2 ans, la prolongation supplémentaire du DCC correspondra au temps écoulé entre les deux naissances.

⇒ Exemple 1



²⁸ B73 modifié en avril 2013

⇒ Exemple 2

S'il y a 3 enfants de 9, 13 et 17 ans, le délai-cadre de cotisation est prolongé de 6 ans même si seul l'enfant le plus jeune n'a pas encore 10 ans lors de l'inscription.²⁹

Principes régissant la prolongation du délai-cadre de cotisation et du délai-cadre d'indemnisation

B77 Est considérée comme période éducative, le laps de temps pendant lequel la personne assurée s'est retirée du marché du travail pour se consacrer à des tâches éducatives.³⁰

B77a Sont reconnues comme périodes éducatives à prendre en considération pour la prolongation des délais cadres de cotisation et d'indemnisation, les périodes consacrées à l'éducation des enfants de l'assuré, des enfants de son ou de sa conjoint(e), des enfants de son ou de sa partenaire enregistré(e), des enfants qu'il a adoptés et des enfants dont il s'occupe en vue d'adoption.

Par contre, les périodes consacrées à l'éducation des enfants de son concubin ne sont pas reconnues comme périodes éducatives.³¹

B77b Une période de congé indemnisée par l'allocation de maternité, à l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge et d'adoption (APG) ne constitue pas une période éducative et ne permet donc pas de bénéficier de la prolongation des délais-cadres. Seules les périodes de congé correspondantes qui ne sont pas indemnisées par les APG peuvent être prises en compte comme périodes éducatives.^{31 32}

B78 Le droit à la prolongation du délai-cadre ne peut être exercé qu'une fois pour le même enfant et seulement par un des 2 parents.

B79 Pour bénéficier de la prolongation des délais-cadres, il est nécessaire que la période éducative ait duré au moins un mois ou, si la personne assurée s'annonce dans le courant d'un mois, 30 jours civils consécutifs.³³

B80 Les périodes éducatives accomplies à l'étranger peuvent être prises en compte pour la prolongation des délais-cadres.

⇒ Jurisprudence

Pas de prolongation du délai-cadre de cotisation pour une assurée qui ne s'est retirée du marché du travail que durant la période de perception de l'allocation de maternité puisque ce laps de temps compte comme période de cotisation (ATF 140 V 379, consid. 3).

La prolongation du délai-cadre d'indemnisation en cas de périodes éducatives s'applique uniquement aux assurés qui, pendant le délai-cadre d'indemnisation courant, ont renoncé temporairement à percevoir des indemnités de chômage en raison de l'éducation des enfants (ATF 139 V 482 consid. 9).³³

²⁹ B76 modifié en janvier 2025

³⁰ B77 modifié en janvier 2020

³¹ B77a–B77b inséré en janvier 2020

³² B77b modifié en juillet 2022 et juillet 2024

³³ B79–B80 modifié en janvier 2020

Chômage

art. 10 LACI

Définition du chômage

B81 Est réputé au chômage celui qui a perdu un emploi (à plein temps ou à temps partiel) et en cherche un nouveau. Une personne qui cherche du travail ne se voit reconnaître le statut de chômeur au sens de la législation sur l'AC qu'à partir du moment où elle s'est inscrite personnellement en vue du placement, par la plateforme d'accès aux services électroniques en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI), ou en se présentant auprès de l'ORP compétent.³⁴

B82 Les personnes qui ont droit au versement de leur salaire ou d'une indemnité par leur ancien employeur mais dont les rapports de travail ont définitivement cessé en fait sont également réputées au chômage. Selon la pratique et la jurisprudence, le chômage commence non pas à la cessation juridique mais à la cessation définitive effective du rapport de travail. L'important est donc de savoir si les parties au contrat continuent ou non à fournir les prestations caractéristiques du rapport de travail (travail et salaire). La question – qui ne pourra être clarifiée que par une procédure prud'homale – de savoir si le rapport de travail perdure juridiquement après que le salarié a cessé de travailler et l'employeur de payer le salaire n'est par contre pas pertinente.

⇒ Exemples

- En cas de résiliation des rapports de travail sans respect du délai de congé légal, l'assuré est réputé être au chômage dès qu'il se met à disposition du marché du travail (chômage de fait). Il est indifférent que le rapport de travail, après l'arrêt effectif des prestations de travail et de salaire, perdure juridiquement en raison du non-respect du délai de congé. (ATF 119 V 156).
- Le salarié, partie à un contrat-cadre de travail en vertu duquel l'entreprise de travail temporaire n'est tenue de payer le salaire que pendant la durée effective de la mission (en l'absence de garantie sur ce point), est en principe également réputé au chômage pendant la période qui s'écoule entre 2 missions.

B83 Lorsque les rapports de travail sont résiliés au début et repris à la fin des vacances d'entreprise, l'assuré n'a pas droit à l'indemnité de chômage pendant ces vacances. Cette manière de procéder est réputée abusive (DTA 1990 n° 19 p. 128).

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.

B84 N'est pas réputé au chômage l'assuré qui est partie à un contrat de travail mais dont l'horaire de travail normal est temporairement réduit pour des motifs économiques ou pour cause de mauvais temps (réduction de l'horaire de travail / chômage pour intempéries).

³⁴ B81 modifié en juillet 2021 et janvier 2022

Éléments du chômage complet

- B85** Est réputé au chômage complet l'assuré qui n'est pas partie à un rapport de travail et qui cherche à exercer une activité à plein temps. Il est indifférent en l'occurrence qu'il s'agisse d'un rapport de travail de droit privé ou d'un rapport de travail de droit public. Seul compte le fait que l'assuré recherche un emploi salarié à temps complet.

Éléments du chômage partiel

- B86** Est réputé partiellement au chômage l'assuré qui n'est pas partie à un contrat de travail et cherche à n'exercer qu'une activité à temps partiel. Est également réputé partiellement au chômage l'assuré qui occupe un emploi à temps partiel et cherche à le remplacer par une activité à plein temps ou à le compléter par une autre activité à temps partiel. Le chômage partiel suppose de la part de l'assuré la volonté de quitter son emploi à temps partiel s'il trouve un emploi au taux d'occupation global recherché.

Chômage et gain intermédiaire

- B87** Tant que l'assuré exerce une activité salariée ou indépendante au titre du gain intermédiaire (art. 24 LACI) et quel que soit son degré d'occupation, il est réputé au chômage.

Perte de travail à prendre en considération

art. 11 LACI

Généralités

B88 La perte de travail est prise en considération et partant ouvre droit à l'indemnité lorsqu'elle atteint une durée minimale entraînant une perte de gain minimale.

B89 Le droit à l'indemnité est fonction de la perte de travail à prendre en considération durant une période de contrôle. Chaque mois civil constitue une période de contrôle.

⇒ Exemple

Un assuré qui se met à disposition pour placement à raison de 40 % d'un emploi à plein temps ne subit une perte de travail à prendre en considération que dans cette proportion. Si, avant son entrée au chômage, l'assuré gagnait CHF 8000 par mois pour un emploi à plein temps, son gain assuré s'élèvera alors, pour une perte de travail à prendre en considération de 40 %, à CHF 3200 par mois.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 175/00 du 5.8.2003 (La perte de travail peut être prise en considération lorsqu'elle concerne une activité partiellement indépendante / un gain accessoire en tant que directeur et associé d'une maison d'édition chrétienne)

ATF 8C_787/2009 du 1.6.2010 (Une perte de travail pour laquelle la personne assurée a encore des prétentions de salaires ou d'indemnisation ne peut pas être prise en considération)

Durée minimum de la perte de travail en cas de chômage complet

art. 11, al. 1, LACI ; art. 4 OACI

B90 La perte de travail n'est prise en considération que si elle dure au moins 2 journées de travail consécutives. Est réputée journée de travail un 5e du temps de travail hebdomadaire que l'assuré a effectué normalement pendant son dernier emploi. Est réputé journée de travail perdue chaque jour où l'assuré est au chômage complet. Les 2 journées doivent se suivre dans le temps. 2 journées de travail sont également considérées comme consécutives si la première tombe le dernier jour d'un mois civil et la seconde le premier jour du mois suivant.

Durée minimale de la perte de travail en cas de chômage partiel

art. 11, al. 1, LACI ; art. 5 OACI

- B91** S'agissant des personnes partiellement sans emploi, la perte de travail est prise en considération si elle représente au moins 2 journées de travail en l'espace de 2 semaines. Il suffit en l'occurrence qu'elle atteigne au total l'équivalent de 2 journées de travail sur 2 semaines consécutives.

⇒ Exemple

Temps de travail hebdomadaire avant l'entrée au chômage : 20 heures par semaine. Calcul de la perte de travail minimum : 20 heures, 5 journées de travail = 4 heures par jour. La perte de travail atteint la durée minimum si l'assuré a perdu au moins 8 heures de travail en l'espace de 2 semaines.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_455/2008 du 24.10.2008 (La perte de travail des assurés partiellement sans emploi est prise en considération lorsqu'elle s'élève au moins à 2 jours entiers de travail en l'espace de 2 semaines [art. 5 OACI]. L'assureur n'est pas tenu, dans le cadre de son obligation de renseigner et de conseiller les personnes intéressées au sens de l'art. 27 LPGa, de donner à l'assuré l'occasion de modifier sa situation lorsque celui-ci fait valoir une perte de travail trop peu importante pour avoir droit aux prestations)

Perte de gain minimum

- B92** L'indemnité journalière s'élève, selon le cas, à 70 % ou 80 % du gain assuré. Il y a perte de gain lorsque la perte de revenu atteint plus de 20 % ou de 30 % du gain assuré.

Perte de travail et perte de gain en cas de gain intermédiaire

Perte de travail

- B93** En cas de gain intermédiaire, la durée minimum de la perte de travail ne constitue pas une condition du droit à la compensation de la perte de gain. À ce sujet et quoique puisse laisser entendre l'art. 24, al. 5, LACI, il n'est pas déterminant qu'il s'agisse d'un emploi à plein temps ou à temps partiel.

De même, la durée de la perte de travail ne constitue pas une condition du droit à la compensation de la différence visée à l'art. 41a, al. 4, OACI.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 135/98 du 5.6.2001 (Le revenu provenant de l'activité à temps plein peut être reconnu comme gain intermédiaire)

Perte de gain

- B94** La perte de gain est une condition essentielle du droit à la compensation de la perte de gain comme aussi à la compensation de la différence. Il y a perte de gain ouvrant droit à indemnité si le revenu réalisé est inférieur au montant de l'IC à laquelle a droit l'assuré. Il s'ensuit qu'une perte de gain ne dépassant pas 20 ou 30 % du gain assuré n'ouvre pas droit à l'indemnité puisqu'elle reste dans les normes du travail convenable selon l'art. 16 LACI.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_1027/2008 du 8.9.2009 (Calcul de la perte de gain pour un gain intermédiaire)

Contrat de travail sur appel

Définition

- B95** Le contrat de travail sur appel est un rapport de travail généralement de durée indéterminée qui se caractérise par le fait que le temps de travail est irrégulier.

Le travailleur s'engage à exercer une activité lorsque l'employeur requiert ses services. Le nombre d'heures de travail rémunérées varie donc selon les exigences ou besoins de l'employeur.

Lorsque le rapport de travail a pris fin dans le respect du délai de congé légal ou contractuel et que toutes les conditions du droit sont réunies, la personne a droit à l'indemnité de chômage. En revanche, dans la mesure où le rapport de travail sur appel se poursuit ou n'a pas pris fin dans le respect du délai de congé, les chiffres marginaux B97 ss. s'appliquent.³⁵

Principe : pas de perte de travail à prendre en considération

- B96** Le travailleur ne subit ni perte de travail ni perte de gain à prendre en considération dans les périodes où il n'est pas appelé à travailler (art. 11, al. 1, LACI). Il est en effet partie à un rapport de travail où l'horaire irrégulier est considéré comme normal (ATF 107 V 59). Le travailleur n'a donc pas droit à l'IC.³⁵

Dérogation au principe

- B97** Par dérogation au principe général (B96), si un travailleur s'engage à fournir un travail sur appel pour une durée indéterminée et que les appels cessent ou diminuent momentanément, la perte de travail est prise en considération s'il a été appelé de manière plus ou moins constante pendant une certaine période (période de référence).

On prend pour période de référence les 12 derniers mois ou toute la durée du rapport de travail s'il a duré entre 6 et 12 mois. En effet, en dessous de 6 mois d'occupation, il est impossible de déterminer un temps de travail normal.

Pour qu'un temps de travail puisse être présumé 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 la période d'observation de 12 mois ou 10 % si cette période est de 6 mois seulement. Si la période d'observation est inférieure à 12 mois mais supérieure à 6, le taux plafond des fluctuations admises sera proportionnellement ajusté ; pour une période d'observation de 8 mois par exemple, ce plafond est de 13 % (20 % : 12 x 8). Si les fluctuations dépassent ne serait-ce qu'un seul mois le plafond admis, il ne peut plus être question d'un temps de travail normal et, en conséquence, la perte de travail et la perte de gain ne peuvent pas être prises en considération.

Lorsque le rapport de travail a duré au moins 2 ans, il est justifié, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral (TFA C 9/06 du 12.5.2006 ; ATF 8C_625/2013 du 23.1.2014, publié dans DTA 1/2014 p. 62), de prolonger la période de référence au-delà de 12 mois. Dans ce cas, il convient de prendre en compte le nombre d'heures de travail annuel et les fluctuations par rapport à la moyenne annuelle (ATF 8C_379/2010 du 28.2.2011). Il faut donc se fonder sur le nombre d'heures de travail accomplies par année (rétroactivement

³⁵ B95–B96 modifié en octobre 2016

à partir de la date d'inscription au chômage) et examiner dans quelle mesure celui-ci s'écarte de la moyenne annuelle, soit du nombre moyen des heures accomplies annuellement. La caisse se fonde, au maximum, sur les 5 années précédant la baisse de travail.

S'il est possible de déterminer un temps de travail normal à partir de l'examen des comparaisons mensuelles des heures de travail, une vérification supplémentaire, au moyen de la comparaison annuelle, n'est pas nécessaire en cas de rapport de travail ayant duré plusieurs années.

⇒ Exemple :

Une personne travaillant sur appel depuis 3½ années s'inscrit au chômage le 1.7.2015, suite à une diminution des appels.

Les heures de travail effectuées sont les suivantes :

01.07.2014–30.06.2015 : 400 heures

01.07.2013–30.06.2014 : 500 heures

01.07.2012–30.06.2013 : 600 heures

01.01.2012–30.06.2012 : 200 heures

moyenne annuelle des 2 années : 450 heures (900 heures : 2 années).

Les fluctuations en % se présentent ainsi :

01.07.2014–30.06.2015 : 11.1 % (50 : 450 x 100)

01.07.2013–30.06.2014 : 11.1 % (50 : 450 x 100)

On remarque que les fluctuations ne dépassent pas les 20 %, dès lors il est question d'un temps de travail normal et, en conséquence, l'assuré a droit aux IC. La comparaison des autres années n'est donc pas nécessaire.

Le gain résultant du travail encore fourni à l'employeur est considéré comme gain intermédiaire.

⇒ Jurisprudence

TFA C 284/00 du 7.3.2002 (On ne peut pas parler de temps de travail normal lorsqu'il existe des variations par rapport à la moyenne mensuelle allant, vers le bas, jusqu'à 25 % et, vers le haut, jusqu'à 59 %)

TFA C 9/06 du 12.5.2006 (S'agissant de rapports de travail ayant duré plus de 12 ans, il peut se justifier de prendre en considération une période de référence de 5 ans).³⁶

Rapports de travail conclus en vue de diminuer le dommage

B97a *B97a à B97b supprimés*

Délai de congé

B98 Lorsque 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 au travailleur comme par le passé, cette situation doit être assimilée à un congé sans respect du délai de congé. En effet, il n'est pas admissible que l'employeur puisse vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé en décidant abruptement de ne plus faire appel au travailleur plutôt que

³⁶ B97 modifié en octobre 2016

de mettre un terme aux rapports de travail moyennant respect du délai de congé. La caisse de chômage verse alors les indemnités de chômage dès le début du délai de congé (chômage) et elle se subroge aux droits de l'assuré vis-à-vis de l'employeur conformément à l'art. 29 LACI (C198 ss.)

⇒ Jurisprudence

ATF 125 III 65 (En cas de résiliation du contrat de travail sur appel, le travailleur a droit, pendant le délai de congé, au versement du salaire pour un montant correspondant à la moyenne des rémunérations perçues avant la résiliation)³⁷

Suspension

B99 Si l'assuré résilie un contrat de travail sur appel en raison du caractère trop extrême et imprévisible des fluctuations (par analogie à l'art. 16, al. 2, let. g, LACI), il n'y a pas lieu de le suspendre de son droit à l'IC pour chômage fautif selon l'art. 30, al. 1, let. a, LACI (D26).³⁸

Contrat de travail sur appel conclu en vue de diminuer le dommage

B100 Un rapport de travail sur appel qui a été accepté initialement pour diminuer le dommage à l'assurance-chômage n'entraîne pas forcément une négation du droit aux indemnités à l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation (B96). Toutefois, lorsque le rapport de travail sur appel s'inscrit dans la durée, il acquiert un caractère de normalité et le principe de diminution du dommage perd de sa pertinence. À titre d'exemple, une activité sur appel qui dure depuis plus d'un an constitue un indice permettant de la qualifier de normale. Dès lors, les périodes où l'assuré n'est pas appelé n'engendrent pas de perte de travail à prendre en considération.

Lorsqu'il s'agit d'un délai-cadre consécutif, il faut toujours procéder à un nouvel examen de toutes les conditions d'octroi (y compris l'examen des fluctuations et de la durée minimale d'occupation de 6 mois selon B97). Le fait que le travail sur appel ait été entrepris avant le début ou pendant le premier DCI pour réduire le dommage n'est plus déterminant.

Si un rapport de travail sur appel ne peut plus être considéré comme pris en vue de diminuer le dommage, il y a lieu d'appliquer B96 et ss.

⇒ Exemples

Une personne perd son emploi à 100 % et accepte dans la foulée un travail sur appel sans s'inscrire immédiatement au chômage. Après 7 mois, cette personne s'annonce auprès de l'AC sans pour autant abandonner cette activité sur appel. Il convient ici d'octroyer le droit aux prestations dans le sens où le travail sur appel a été accepté en vue de diminuer le dommage.

Si cette même personne s'inscrit auprès de l'AC après une période de 13 mois sans abandonner son activité sur appel, le droit aux prestations ne peut pas lui être admis en application du B100 car son activité sur appel s'inscrit dans la normalité. La Caisse doit toutefois examiner s'il existe une perte de travail en application de B96 ss.

Dès lors qu'une personne accepte une activité sur appel durant son DCI en vue de diminuer le dommage, elle perçoit des indemnités compensatoires. Si cette personne ne dispose, pour un délai-cadre consécutif, que de périodes de cotisation issues d'une activité sur appel qu'elle poursuit, le droit aux prestations pour le délai-cadre consécutif doit notamment être examiné sur la base du B96 ss.

³⁷ B98 modifié en octobre 2016

³⁸ B99 modifié en octobre 2016

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_46/2014 du 24.4.2014 (En cas de contrat de travail sur appel, lorsque celui-ci a été conclu au cours d'un délai-cadre d'indemnisation et qu'il a également été pris en considération à titre de gain intermédiaire pour le droit aux prestations dans le délai-cadre suivant, on ne peut plus parler, dans le cadre du nouvel examen des conditions du droit aux prestations pour l'ouverture éventuelle d'un délai-cadre supplémentaire, d'une activité exercée en vue de diminuer le dommage, compte tenu de la longue durée du rapport de travail)

ATF 146 V 112 (Pour les rapports de travail sur appel comme pour les autres rapports de travail, il faut procéder à un réexamen de toutes les conditions d'octroi lors de l'ouverture d'un délai-cadre consécutif. Si, pour un délai-cadre consécutif, la personne assurée justifie uniquement d'une période de cotisation pour une activité sur appel et qu'elle continue à l'exercer, son droit doit être examiné sur la base du B96 ss. Le B100 ne trouve pas application dans ce cas de figure.³⁹)

Contrat de travail sur appel comme gain intermédiaire

B101 Si un assuré au chômage accepte, au nom de son devoir de diminuer le dommage, un travail sur appel, ce travail peut être considéré comme gain intermédiaire (DTA 1996/97 p. 209).

Travail auxiliaire (ou occasionnel)

B101a Le travail auxiliaire (ou occasionnel) repose sur la multiplication de contrats de travail (ATF 8C_859/2012 du 29.7.2013). Il comporte certaines similitudes avec le contrat de travail sur appel du fait que l'employeur « fait appel » au travailleur selon ses besoins.

Les rapports de travail auxiliaires (ou occasionnels) sont soumis aux mêmes règles que celles appliquées au travail sur appel pour déterminer une perte de travail éventuelle (ATF 8C_379/2010 du 28.2.2011 consid. 2.3, DTA 2011 p. 149), 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.⁴⁰

³⁹ B100 modifié en octobre 2016 et janvier 2024

⁴⁰ B101a ajouté en octobre 2016

Droit au salaire et droit à une indemnité

art. 11, al. 3, LACI

B102 N'est pas prise en considération la perte de travail pour laquelle l'assuré a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail.

Notion de droit au salaire et de droit à une indemnité

B103 Entre dans la notion de droit au salaire, le salaire dû en cas de non-respect du délai de congé (art. 335c CO) et de résiliation en temps inopportun (336c CO). Concernant la naissance de ces droits, voir C206 ss.

⇒ Exemples

- Si le travailleur continue à toucher son salaire après sa mise en disponibilité, il ne subit pas de perte de gain et n'a donc pas droit à l'IC.
- Si l'employeur et le travailleur conviennent d'une indemnité en raison de la résiliation anticipée des rapports de travail, la perte de travail correspondante n'est pas indemnisable.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 36/00 du 11.7.2000 (Toutes indemnités dédommageant les heures supplémentaires une fois les rapports de travail terminés n'influencent en rien le calcul de la perte de travail)

B104 Entre dans la notion de droit à une indemnité pour résiliation anticipée du contrat de travail, l'indemnité due au titre des art. 337b et 337c, al. 1, CO, à savoir l'indemnité due en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. Une résiliation avec effet immédiat, même si elle est abusive, met fin sur-le-champ, en droit et en fait, au rapport de travail. Concernant la naissance de ces droits, voir C210 ss. (DTA 1996/97 n° 21 p. 113).

B105 Les prestations ayant d'autres origines, c'est-à-dire les prestations volontaires de l'employeur telles que prestations versées dans le cadre d'un plan social, prestations en faveur des personnes en difficulté, indemnités en capital, primes de fidélité, indemnités de départ, n'entrent pas dans cette notion d'indemnité. Ces prestations de l'employeur dites volontaires, même si elles sont considérées comme salaire déterminant dans la législation sur l'AVS, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la perte de gain pour autant qu'elles ne dépassent pas CHF 148 200 (voir B122 ss.).

Doutes quant au droit au salaire ou à une indemnité

B106 Une perte de travail ne donne pas droit à l'IC lorsque le droit au salaire ou à une indemnité paraît avéré et réalisable. S'il y a lieu de douter de l'existence de ce droit ou de sa satisfaction, l'art. 29, al. 1, LACI devient alors applicable. La caisse ne peut esquiver son obligation de payer en arguant qu'il incombe d'abord à l'assuré de faire reconnaître ses droits à l'encontre de son ancien employeur. (voir C198 ss.)

B107 En règle générale, les contrats-cadres des entreprises de travail temporaire ne donnent pas droit à un salaire pendant les périodes sans missions, raison pour laquelle ces périodes constituent en principe des pertes de travail à prendre en considération.

Sanctions en cas de renoncement au droit au salaire ou à une indemnité

- B108** Si l'assuré renonce à son droit au salaire ou à une indemnité ou n'a pas droit au salaire ou à une indemnité parce qu'il a résilié le contrat de travail de manière anticipée, la perte de travail est alors prise en considération. La caisse est cependant tenue d'infliger une sanction appropriée à l'assuré sous forme de suspension de son droit à l'indemnité. Voir à ce propos chapitre D, Sanctions.

Perte de travail et indemnité de vacances

art. 11, al. 4, LACI

Principe

- B109** L'assuré a droit à la prise en considération intégrale de la perte de travail même s'il a touché une indemnité de vacances à la résiliation du contrat de travail ou si une telle indemnité était incluse dans le salaire. Le versement d'une indemnité de vacances n'a pas pour effet de prolonger d'autant le rapport de travail ni donc de générer par là une période de cotisation.

⇒ Jurisprudence

ATF 130 V 492 (La compensation du droit aux vacances sous forme d'un supplément versé au salaire horaire ou mensuel ne donne pas droit à une augmentation de la période de cotisation de manière équivalente à la conversion de l'indemnité de vacances en jours ou en semaines de vacances)

Exception

- B110** Une dérogation au principe de la prise en considération de la perte de travail pleine et entière s'impose dans des cas particuliers : lorsque l'assuré a touché une indemnité de vacances représentant au moins 20 % du salaire soumis à l'AVS, les jours correspondants sont déduits de la perte de travail à prendre en considération
- s'il travaillait dans une branche où les périodes de vacances sont fixes et
 - si la perte de travail coïncide avec une de ces périodes de vacances.
 - Le nombre de jours déduits de la perte de travail prise en considération compte comme période de cotisation.
- B111** Cette règle vise à éviter que des assurés travaillant dans l'enseignement touchent des prestations de l'AC pendant les vacances scolaires tout en conservant l'intégralité des indemnités de vacances touchées pendant leur activité professionnelle.
- B112** Ainsi, un enseignant engagé jusqu'aux vacances scolaires pour un remplacement, et qui se retrouve ensuite au chômage, devra faire déduire de la perte de travail les jours de vacances acquis depuis les vacances scolaires précédentes. Sont considérées comme vacances scolaires précédentes les vacances ayant duré au moins 2 semaines.
- B113** Si un enseignant au chômage exerce ses droits aux indemnités journalières en dehors des vacances scolaires, son droit aux vacances demeure aussi longtemps qu'il ne subit pas de chômage durant les vacances scolaires. Au cas où l'assuré a aussi travaillé dans

un autre domaine durant cette période, seules sont prises en compte les indemnités de vacances représentant au minimum 20 % du salaire soumis à l'AVS.

B114 Sont également comptés comme jours de vacances pris les jours où l'assuré n'était pas partie à un contrat de travail et pour lesquels il n'avait pas demandé l'IC. S'il a suivi un cours de formation pendant lequel il a été payé (cours de formation continue pour les enseignants), les jours de cours ne sont pas imputés sur son droit aux vacances.

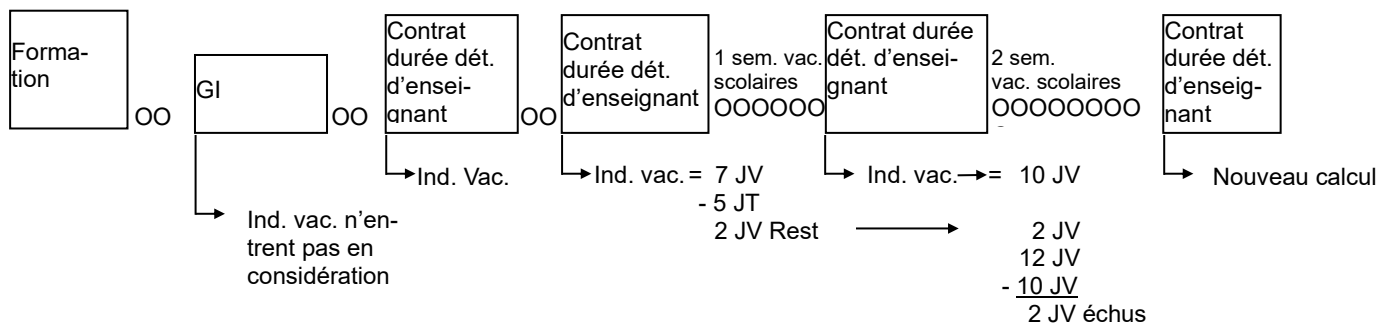
B115 Si l'assuré prouve qu'il a fait des réservations pour une certaine période des vacances en question et ne peut les annuler sans frais, il peut reporter ses droits aux vacances sur cette période. Il n'a pas le droit par contre d'économiser son droit aux vacances pour des vacances scolaires ultérieures.

B116 Le droit aux vacances est converti en jours de travail à raison de son équivalent en salaire.

⇒ Exemple 1

Au moment de son inscription, une enseignante a acquis depuis les dernières vacances scolaires de 2 semaines une indemnité de vacances de CHF 2700. Les prochaines vacances scolaires commencent quelques semaines après le début de son chômage. Avec un gain assuré de CHF 5425 resp. un gain journalier de CHF 250 ($\text{CHF } 5425 : 21.7$), une personne assurée n'a pas droit à l'IC durant les premiers 10 jours ($\text{CHF } 2700 : 250$, toujours arrondir vers le bas) des vacances scolaires.

⇒ Exemple 2



Ind. vac = Indemnités de vacances

JV = Jours de vacances

JT = Jours de travail sans perte de travail indemnisable

B117 Une indemnité de vacances atteignant au moins 20 % acquise pendant un gain intermédiaire doit dès lors être prise en considération comme gain intermédiaire pendant les vacances scolaires qui suivent, même si le rapport de travail a pris fin avant ces vacances. Ainsi, l'art. 11, al. 4, LACI, en liaison avec l'art. 9 OACI sera appliqué correctement en cas de gain intermédiaire comprenant une indemnité de vacances d'au moins 20 %.

⇒ Exemples

- Une personne au chômage dont le gain assuré est de CHF 6000 réalise dans un rapport de travail d'une durée limitée à 2 mois en tant qu'enseignante un salaire de CHF 3000 en mai et de CHF 2000 en juin. Comme elle a droit à 13 semaines de vacances annuelles, elle reçoit une indemnité de vacances de 33,33 %, soit CHF 1666 pour les 2 mois. Les vacances scolaires vont du 14.7. au 10.8.
- Il s'agit en l'occurrence d'un contrat de travail qui n'est pas réputé convenable financièrement. CHF 3000 seront comptés comme gain intermédiaire en mai et CHF 2000 en juin. Bien que le rapport de travail ait pris fin définitivement à fin juin, les indemnités de vacances versées pour la période du 14.7. au 10.8., soit CHF 1666, sont à compter comme gain intermédiaire. Cette assurée a acquis 10,8 jours de vacances pendant ces 2 mois (65 jours

de vacances annuelles : 12×2). L'indemnité de vacances peut être entièrement prise en compte pendant la période de contrôle de juillet puisqu'il reste plus de 10 jours indemnisables depuis le 14.7. Les jours de vacances à prendre en compte totalisent une période de cotisation de 0,504 mois ($10,8 \text{ jours de vacances} \times 1,4 : 30$).

NB : Si l'indemnité de vacances de CHF 1666 avait résulté d'un rapport de travail réputé convenable en qualité d'enseignante, l'assurée n'aurait eu droit à aucune indemnité de chômage pendant 6 jours à compter du début des vacances scolaires (CHF 1666 : CHF 276,50 de gain journalier ; gain journalier = GA : 21,7). B109 ss.

Perte de travail en cas de suspension provisoire dans un rapport de travail de droit public

art. 11, al. 5, LACI ; art 10 OACI

- B118** Si l'assuré a fait recours contre l'arrêt du versement de son salaire lié à une procédure de résiliation de son contrat de droit public, la perte de travail subie jusqu'à l'issue de la procédure principale est provisoirement prise en considération. La prise en considération présume toutefois l'arrêt effectif du versement du salaire, c'est-à-dire une perte de gain.
- B119** En payant l'IC, la caisse se subroge à l'assuré dans ses droits au salaire ou à une indemnité établis dans la procédure ou reconnus par l'employeur jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par la caisse (art. 29 LACI). Cette dernière est tenue de faire valoir ses droits sans délai auprès de l'employeur.
- B120** S'il apparaît dans la procédure de recours que l'assuré, par son comportement notamment en manquant à ses obligations contractuelles, a fourni à son employeur des motifs de résilier le contrat de travail, la caisse doit alors lui infliger une suspension de son droit à l'indemnité.
- B121** La responsabilité de l'assuré dans son licenciement ne sera établie qu'à l'issue du procès. Or il peut arriver que le délai d'exécution de la sanction fixé à l'art. 30, al. 3, LACI expire avant cette date.

Une suspension pour chômage fautif doit donc être rendue et exécutée si – après avoir entendu l'assuré – de fortes présomptions pèsent contre lui. Si l'assuré interjette recours contre la décision sur opposition de la caisse, la caisse doit demander à l'instance de recours de suspendre la procédure jusqu'à l'issue du procès prud'homal. S'il s'avère qu'aucune faute ne doit être retenue à l'encontre de l'assuré, la décision de suspension doit alors être annulée.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 242/99 du 31.7.2001 (Il n'est pas possible de lier le versement des indemnités à la réserve d'une suspension future voire à une restitution des indemnités versées. La suspension doit être exécutée durant le délai de 6 mois)

ATFA C 260/01 du 5.3.2002 (La dissolution définitive, pour des raisons administratives ou disciplinaires, d'un contrat de travail de droit public munie du retrait de l'effet suspensif à un éventuel recours ne diffère pas de la dissolution [immédiate] de rapports de travail de droit privé)

Prestations volontaires de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail

art. 11a LACI ; art. 10a à 10h OACI ; art. 8 LPP ; art. 5 OPP 2

Prestations volontaires entraînant la non-prise en considération de la perte de travail

B122 Les prestations volontaires versées par un employeur à la résiliation d'un rapport de travail n'entraînent la non-prise en considération de la perte de travail que si elles dépassent le montant maximum du gain assuré selon l'art. 3, al. 2, LACI, soit CHF 148 200.

B123 Sont réputées prestations volontaires toutes les indemnités énumérées à l'art. 11, al. 3, LACI, hormis les prétentions de salaire et d'indemnisation, qu'elles soient ou non considérées comme salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS.

⇒ Exemples

- Les prestations versées dans le cadre d'un plan social ou au titre de l'art. 339b CO, les prestations en faveur des personnes en difficulté financière, les indemnités de départ prévues par les CCT ou les indemnités en capital versées spontanément à la résiliation des rapports de travail sont considérées comme des prestations volontaires.
- Une indemnité de départ de CHF 150 000 prévue par une CCT entraîne une perte de travail non prise en considération de CHF 1800 (150 000–148 200).
- Des prétentions de salaire et d'indemnisation, de p. ex. CHF 15 000, pour résiliation immédiate injustifiée entraînent la non-prise en considération de la perte de travail jusqu'à concurrence de ce montant.

B124 Les montants affectés à la prévoyance professionnelle sont déduits, en plus du montant de CHF 148 200, des prestations volontaires à prendre en compte jusqu'à concurrence du montant maximum du salaire coordonné défini à l'art. 8 LPP en liaison avec l'art. 5 OPP 2. Ce montant s'élève à CHF 90 720 et sera régulièrement adapté. La caisse doit se faire confirmer l'affectation par l'institution de prévoyance.

⇒ Exemple 1

Un assuré reçoit une prestation volontaire de CHF 250 000. Il en affecte CHF 100 000 à la prévoyance professionnelle.

total des prestations volontaires	CHF	250 000
franchise	- CHF	148 200
	CHF	101 800
montant maximum du salaire annuel selon LPP	- CHF	90 720
prestations volontaires à prendre en compte	CHF	11 080

⇒ Exemple 2

Au licenciement d'un travailleur, un employeur verse en sa faveur une prestation volontaire à la caisse de pension qui a pour effet d'augmenter la rente de vieillesse. Dans le même temps, le travailleur licencié est mis contre son gré à la retraite anticipée et s'inscrit au chômage. La rente de vieillesse doit-elle être déduite intégralement de l'IC alors que la prestation volontaire a déjà entraîné une perte de travail non prise en considération ?

Même si la perte de travail ne peut pas être prise en considération pendant un certain temps à cause de la prestation volontaire, la rente LPP doit être ensuite intégralement déduite de l'IC en vertu de l'art. 18c LACI (C165).

L'imputation d'une prestation volontaire et la déduction d'une prestation de vieillesse de l'IC sont 2 événements différents et indépendants l'un de l'autre. Le fait que la prestation de

vieillesse de la prévoyance professionnelle a été partiellement financée par une prestation volontaire de l'employeur est dénué d'importance.

- B125** Si, après avoir quitté l'emploi pour lequel il avait touché une prestation volontaire, l'assuré a accompli la période de cotisation minimale dans un autre emploi, la prestation volontaire n'est plus prise en considération.

Début et durée de la période pendant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération

- B126** La période pendant laquelle la perte de travail n'est pas prise en considération commence à courir le premier jour après l'expiration du rapport de travail pour lequel l'assuré a touché la prestation volontaire. La date à laquelle il s'inscrit au chômage n'a donc aucune incidence sur l'écoulement de la période, de même que la prise d'une autre activité ne l'interrompt pas.

B127 Calcul de la période

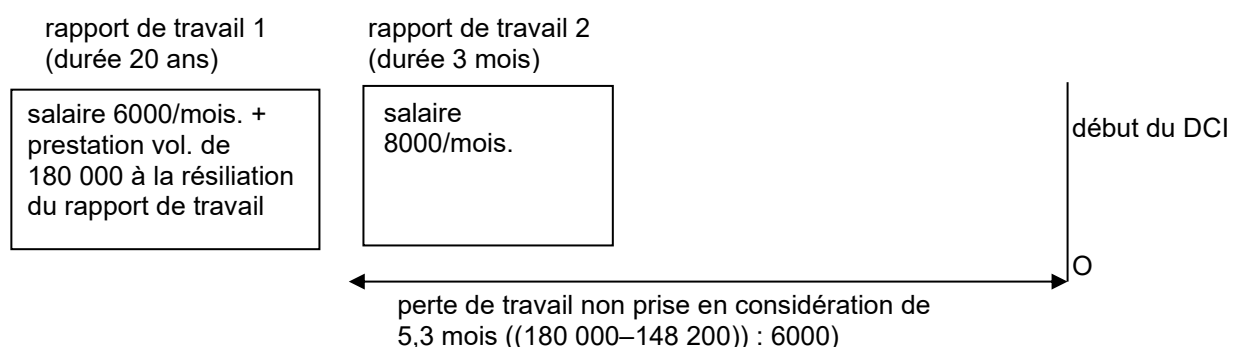
Pour déterminer la durée de cette période, on divise le montant des prestations volontaires prises en compte par le salaire perçu dans le cadre de l'activité ayant donné lieu à leur versement.

Si le montant du salaire variait, le salaire déterminant est le salaire moyen des 6 ou 12 derniers mois comme prévu à l'art. 37, al. 1 et 2, OACI. Si le rapport de travail a duré moins de 6 mois, le salaire déterminant est le salaire moyen couvrant la durée du rapport de travail.

L'élément déterminant pour le calcul de la durée de la perte de travail non prise en considération est le salaire effectivement touché, 13^e mois, gratification, etc. (C2) même si son montant dépasse le montant du gain assuré maximum (actuellement CHF 12 350 par mois).

Le taux d'occupation avant l'inscription au chômage et le taux de l'activité recherchée n'ont aucune incidence sur la perte de travail non prise en considération.

⇒ Exemple 1



⇒ Exemple 2⁴¹

Salaire mensuel :	CHF 13 000
Plan social à la résiliation du rapport de travail :	CHF 210 000
Prestation volontaire à prendre en considération :	CHF 61 800 $(210\,000 - 148\,200)$
Durée de la perte de travail non prise en considération :	4,75 mois $(61\,800 : 13\,000)$

⁴¹ B127 exemple 2 : corrigé en avril 2013

Conversion de 0,75 mois en jours ouvrables : 16,1 arrondis à 16 ($0,75 \times 30 : 1,4$; toujours arrondir au jour entier inférieur)

L'assuré ne commence à subir une perte de travail à prendre en considération que 4 mois et 16 jours ouvrables après la fin du rapport de travail.

- B128** Le délai-cadre d'indemnisation commence à courir le premier jour où la perte de travail est prise en considération et où l'assuré remplit toutes les autres conditions ouvrant droit à l'IC.

Période de cotisation

- B129** Les périodes pendant lesquelles la perte de travail n'est pas prise en considération en raison de prestations volontaires comptent comme périodes de cotisation, que la prestation volontaire soit ou non considérée comme salaire déterminant selon la législation sur l'AVS.

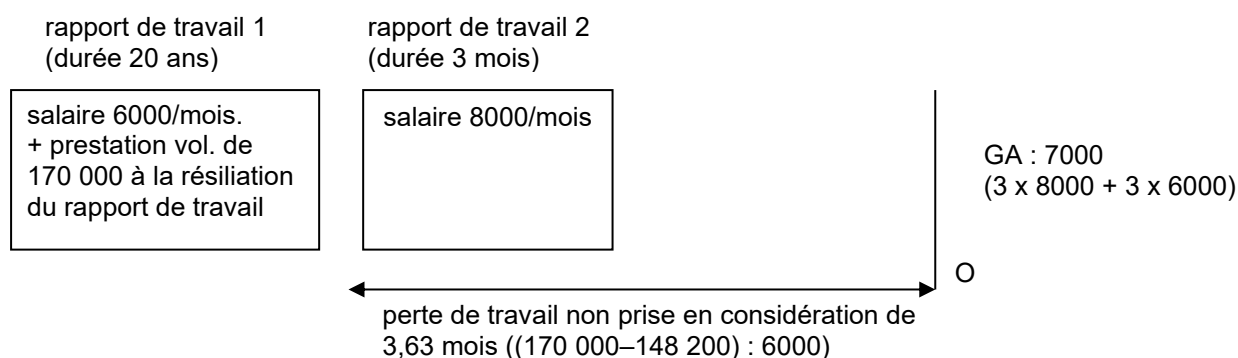
Les prestations volontaires qui n'entraînent pas le report du droit aux prestations ne comptent pas comme périodes de cotisation.

Gain assuré

- B130** Les périodes de perte de travail non prises en considération en raison de prestations volontaires entrent dans le calcul du gain assuré selon l'art 37 OACI.

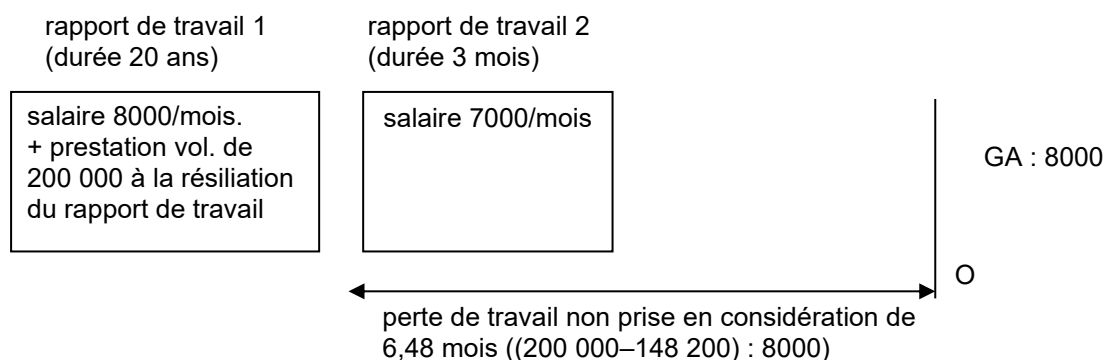
Si l'assuré avait un emploi pendant la période où la perte de travail n'est pas prise en considération, sera retenu alors le salaire le plus favorable à l'assuré. L'addition de la prestation volontaire et du salaire effectif n'est pas possible.

⇒ Exemple 1



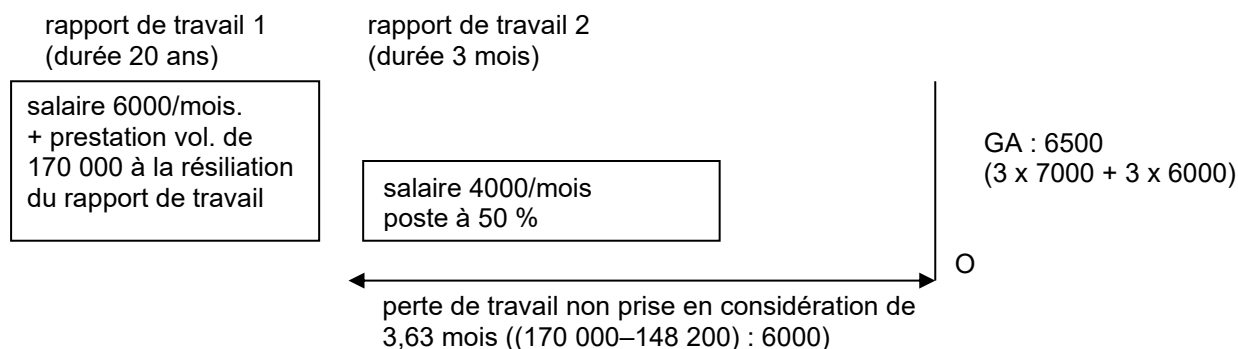
Le salaire du rapport de travail 2 est pris en compte pour le calcul de la période de référence puisqu'il est supérieur à celui du rapport de travail 1.

⇒ Exemple 2



Le salaire du rapport de travail 2 n'est pas pris en compte pour le calcul de la période de référence puisqu'il est inférieur à celui du rapport de travail 1.

⇒ Exemple 3



Le salaire du rapport de travail 2 est pris en compte pour le calcul de la période de référence puisque, converti en salaire à plein temps, il est supérieur à celui du rapport de travail 1.

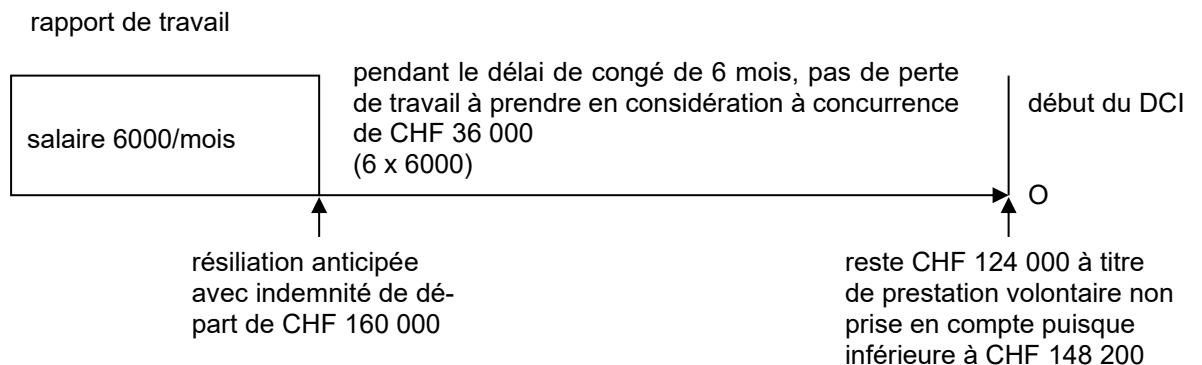
Aux CHF 4000 sont ajoutés CHF 3000 (50 % de CHF 6000) du rapport de travail 1, ce qui donne un salaire de CHF 7000 par mois pour les 3 derniers mois de la période de référence.

Résiliation anticipée du rapport de travail par accord mutuel

- B131** En cas de résiliation anticipée du rapport de travail par accord mutuel ou du fait de l'employeur, l'assuré ne subit pas de perte de travail pendant le délai de congé ordinaire ou la durée résiduelle du rapport de travail, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, tant que la prestation volontaire de l'employeur compense la perte de revenu pour cette période.⁴²

Si la prestation volontaire dépasse le salaire dû jusqu'au terme ordinaire du rapport de travail, elle entraîne ensuite, après déduction de la franchise, une perte de travail non prise en considération.

⇒ Exemple



Prestations volontaires versées par acomptes

- B132** Si la prestation volontaire est versée par acomptes mensuels, l'assuré a droit immédiatement à l'IC. La franchise est déduite du montant total de la prestation volontaire et le solde divisé par le nombre de mois. Le montant ainsi obtenu est déduit de l'IC.

Si le versement de la prestation volontaire n'est pas limité dans le temps, le montant à déduire mensuellement de l'IC est calculé sur la base du nombre de mois restant jusqu'à ce que l'assuré atteigne l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS).

⇒ Exemple 1

L'employeur s'engage à verser une prestation volontaire par acomptes mensuels de CHF 7000 pendant 2 ans mais au plus jusqu'à ce que l'assuré trouve un nouvel emploi.

total de la prestation vol. prévue pour 2 ans	CHF 168 000	(24 mois x 7000)
franchise	- CHF 148 200	
	CHF 19 800	
montant à déduire chaque mois de l'IC	CHF 825	(CHF 19 800: 24 mois)

⇒ Exemple 2

Si la prestation volontaire n'est pas versée par acomptes mensuels mais par acomptes trimestriels de CHF 20 000 pendant 2 ans, le calcul est le suivant.

total de la prestation prévue pour 2 ans	CHF 160 000	(8 trimestres x 20 000)
franchise	- CHF 148 200	
	CHF 11 800	
montant à déduire chaque mois de l'IC	CHF 491.70	(CHF 11 800: 24 mois)

⁴² B131 modifié en avril 2013

⇒ Exemple 3

Après dissolution des rapports de travail conclus avec l'assuré dans le cadre d'un « partenariat externe », l'employeur paie volontairement les cotisations LPP dudit assuré jusqu'à l'âge réglementaire de la retraite. Ces cotisations sont-elles considérées comme prestations volontaires ?

Il s'agit d'une prestation volontaire devant être déduite chaque mois de l'indemnité de chômage. La caisse ne déduira pas seulement la franchise de CHF 148 200, mais aussi la franchise LPP de CHF 90 720.⁴³

B133 Si les acomptes de prestations volontaires ne sont plus versés parce que l'assuré a par exemple trouvé un nouvel emploi, le montant des prestations volontaires déduit de l'IC n'est pas recalculé avec effet rétroactif.

B134 Les périodes pour lesquelles les prestations volontaires ont été prises en considération comme revenu de remplacement comptent comme période de cotisation, qu'il s'agisse ou non de salaire déterminant au sens de la LAVS. Le montant déduit de l'indemnité de chômage est pris en compte comme salaire déterminant au sens de l'art. 23 LACI pour le calcul du gain assuré.

⁴³ B132 modifié en janvier 2024

Être domicilié en Suisse

art. 8, al. 1, let. c, et art. 12 LACI

Principe⁴⁴

B135 Pour avoir droit à l'IC, l'assuré doit être domicilié en Suisse. Il doit remplir cette condition non seulement à l'ouverture du délai-cadre mais pendant tout le temps où il touche l'indemnité.

Définition de l'expression « domicilié en Suisse »⁴⁴

B136 Selon la jurisprudence constante, l'expression « domicilié en Suisse » n'a pas la même acception que la notion de domicile définie aux art. 23 ss. CC. La notion de domicile en Suisse, condition du droit à l'indemnité, ne doit pas être comprise dans l'acception qu'elle a en droit civil mais dans celle qu'en donne la jurisprudence, c'est-à-dire au sens de séjour habituel (ATFA C 290/03 du 6.3.2006).

Cette notion s'applique aussi bien aux citoyens suisses qu'aux étrangers, indépendamment de leur permis de séjour.

La reconnaissance du séjour habituel en Suisse est subordonnée à 3 conditions :

- séjourner de fait en Suisse ;
- avoir l'intention de continuer à y séjourner, et
- y avoir aussi pendant ce temps le centre de ses relations personnelles.

Domicile et aptitude au placement⁴⁴

B137 Les étrangers non détenteurs d'un permis d'établissement doivent en outre disposer d'un permis de séjour valable les autorisant à exercer une activité lucrative. Si l'autorisation a expiré, cette condition n'est plus remplie même s'ils continuent à séjourner de fait en Suisse. Une dérogation à cette règle s'impose lorsque l'étranger dont l'autorisation de séjour a expiré en avait demandé le renouvellement dans les délais et peut compter l'obtenir s'il trouve un emploi convenable. La caisse de chômage se renseignera à cet effet auprès des autorités cantonales du marché du travail et de la police des étrangers.

Le droit d'exercer une activité lucrative conditionne simultanément l'aptitude au placement des étrangers non titulaires d'un permis d'établissement (B230 ss.).

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_479/2011 du 10.2.2012 (Doctorant russe : le permis de travail détermine le séjour en Suisse)

Domicile et atteignabilité (B342)⁴⁴

B138 Un séjour non autorisé à l'étranger implique la négation du droit aux indemnités pour la durée de celui-ci, même si l'assuré reste facilement atteignable et peut rentrer rapidement en Suisse pour donner suite à une assignation.

⁴⁴ B135–B141, modifiés en juillet 2013

Examen de l'existence du domicile en Suisse⁴⁴

B139 Force est de constater que, de nos jours, la mobilité de la population est en augmentation et que l'attestation fournie par la commune, ainsi que l'existence d'un permis de séjour ou d'établissement, ne sont plus les garants du séjour de fait en Suisse. Il appartient aux autorités d'exécution d'effectuer, en cas de doute, les démarches de vérification nécessaires.

B140 En effet, il ne suffit pas de disposer d'une boîte aux lettres ou de payer ses impôts à un endroit déterminé pour être considéré comme « domicilié en Suisse » au sens de la LACI.

Les autorités d'exécution seront donc attentives notamment à :

- un changement d'une adresse située à l'étranger vers une adresse en Suisse au moment du licenciement ou juste avant le début du chômage ;
- une adresse chez un tiers ;
- l'indication, dans les lettres de candidature, d'un n° de téléphone ou d'une adresse à l'étranger comme adresse de contact.

B141 Si elle constate un des indices susmentionnés, la caisse entreprend les mesures d'instructions nécessaires. Il appartient néanmoins à l'assuré de rendre vraisemblable/prouver son séjour de fait en Suisse, par tous les moyens disponibles (factures d'électricité, contrat de bail, etc.)

Si, suite à l'audition de l'assuré, la caisse a des doutes fondés quant au domicile de ce dernier en Suisse, elle doit solliciter l'intervention de la police ou des services cantonaux compétents dans le cadre de l'entraide administrative (art. 32 LPGa).

⇒ Exemples

Un assuré qui se soumet au contrôle obligatoire en Suisse tout en ayant son centre de vie en France n'a pas droit à l'IC. Les motifs pour lesquels par exemple l'assuré a acheté un appartement en France ou pour lesquels son épouse n'a pu venir s'installer en Suisse n'importent pas ; pas plus que l'endroit où l'assuré paie ses impôts ou remplit d'autres devoirs civiques.

Un étranger titulaire d'un permis d'établissement qui se rend en Suisse uniquement pour se soumettre au contrôle obligatoire mais séjourne le reste du temps dans sa famille en Italie n'a pas droit à l'IC. Il n'y a pas droit même s'il prouve qu'il a un pied-à-terre en Suisse. Le centre de ses relations personnelles reste auprès de sa famille et de ses enfants à l'étranger. Le fait qu'il a son domicile fiscal en Suisse n'est en l'occurrence pas déterminant.

⇒ Jurisprudence :

- DTF 8C_791/2011 du 31.8.2012 (Couple français disposant de plusieurs logements en France et en Suisse)
- DTF 8C_658/2012 du 15.2.2013 (Domicile admis, bien que l'assuré dormît sur un matelas posé par terre dans le salon de l'appartement de 3 pièces que ses parents et sa sœur occupaient, alors que ses affaires personnelles étaient entreposées ailleurs)
- DFT 8C_777/2010 du 20.6.2011 (Séjour en Suisse non reconnu, car l'assuré, bien que passant quelques soirs par semaine à Genève, vivait essentiellement en France avec ses enfants, qui y étaient scolarisés)

Accord concernant la sécurité sociale des bateliers rhénans

- B142** En vertu de l'accord concernant la sécurité sociale des bateliers rhénans, les bateliers rhénans au chômage peuvent exercer leurs droits aux prestations soit dans le pays où siège la compagnie de navigation (ancien employeur) soit dans le pays où ils séjournent (v. directive IC 883 D11b–D11d).

Période de cotisation

art. 13 LACI

Période de cotisation minimale de 12 mois

art. 2, al. 1 lit. a, et art. 13, al. 1, LACI

B143 Celui qui, dans les limites du délai-cadre, a exercé durant 12 mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation. En vertu de l'art. 2, al. 1, let. a, LACI, sont assujettis à l'assurance-chômage les travailleurs obligatoirement assurés à l'AVS tenus de payer des cotisations sur le revenu d'une activité dépendante (A2).

⇒ Exemples

- Une bourse d'étude ne peut pas être assimilée au revenu d'une activité dépendante. Puisqu'en vertu de l'art. 2, al. 1, let. a, LACI, seules doivent payer des cotisations les personnes tirant un revenu d'une activité dépendante et assujetties à ce titre à l'AVS, le boursier n'a pas à payer des cotisations à l'AC car il n'exerce pas d'activité soumise à cotisation.
- Le fait pour une personne vivant en concubinage de s'occuper du ménage dans le cadre de son obligation d'entretien envers sa propre fille ne peut être assimilé à l'exercice d'une activité dépendante et considéré comme une activité soumise à cotisation au sens de l'art. 13, al. 1, LACI. Il ne constitue pas non plus un motif de libération en vertu de l'art. 14, al. 2, LACI.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 329/00 du 20.2.2001 (Les soins que peut apporter une personne à sa mère contre rémunération soumise aux cotisations AVS représentent une activité soumise à cotisation)

ATFA C 158/03 du 30.4.2004 (Lorsque, après s'être convenablement informée auprès des caisses de compensation AVS et des employeurs, il est impossible à la caisse de chômage d'établir si le statut de cotisant AVS a été formellement reconnu de manière définitive, elle est alors libre d'examiner si l'assuré en cause possède bien la qualité de salarié)

ATFA C 313/05 du 22.3.2006 (Chaque mois doit être comptabilisé comme un mois civil plein durant lequel l'assuré, se trouvant dans un rapport de travail, a exercé une activité soumise à cotisation. Les mois civils faisant partie des rapports de travail et durant lesquels l'assuré n'a pas travaillé un seul jour ne sont pas pris en considération)

ATF 133 V 515 (N'exerce pas d'activité considérée comme soumise à cotisation celui qui perçoit un salaire pour un contrat de travail temporaire conclu avec le canton dans le but d'ouvrir un [nouveau] délai-cadre sans que cette rémunération ne soit liée à l'exercice de fait d'une activité pour l'employeur)

Perception effective d'un salaire

B144 Non seulement l'assuré doit avoir exercé une activité soumise à cotisation mais il faut encore que le salaire convenu lui ait effectivement été versé. Si la perception effective d'un salaire ne constitue pas en soi une condition du droit à l'indemnité, elle n'en est pas moins déterminante pour reconnaître l'existence d'une activité soumise à cotisation.

Si l'assuré n'a pas perçu son salaire pour cause d'insolvabilité de son employeur selon l'art. 51, al. 1, LACI, la période couvrant les créances de salaire en cause compte comme période de cotisation.

Personnes qui n'ont pas une position comparable à celle d'un employeur

- B145** Pour les personnes qui, avant leur chômage, n'avaient pas une position comparable à celle d'un employeur, l'attestation de l'employeur ainsi que les décomptes de salaire suffisent en règle générale à prouver la perception effective du salaire et, par conséquent, l'existence d'une activité soumise à cotisation.

Le fait que l'employeur ait ou non viré les cotisations destinées aux assurances sociales à la caisse de compensation est par contre indifférent.

Si la caisse a toutefois des doutes quant à l'exactitude de l'attestation établie par l'employeur ou quant à l'existence même d'un rapport de travail, elle doit alors exiger des éléments de preuve complémentaires. Il peut y avoir notamment un doute fondé en présence de rapports de travail entre proches parents.

⇒ Jurisprudence

ATF 128 V 189 (Ce n'est que dans des cas exceptionnels et motivés qu'on peut se fonder sur le salaire convenu par accord entre l'employeur et le travailleur. À noter comme exception, que lorsqu'un époux a collaboré à la profession ou à l'entreprise de son conjoint dans une mesure équivalente à ce que prévoit l'art. 165, al. 1, CC, il a droit à une indemnité équitable)

Personnes qui occupent une position comparable à celle d'un employeur

- B146** Pour les assurés occupant une position assimilable à celle d'un employeur et pour leur conjoint ou partenaire enregistré, la caisse doit, concernant le versement des salaires, procéder à des vérifications plus approfondies.

- B147** Si la caisse obtient, dans le cadre de la recherche d'éléments de preuve complémentaires, des justificatifs bancaires ou postaux, le versement du salaire ainsi que l'existence d'une activité soumise à cotisation sont alors réputés établis.

- B148** Lorsque le salaire a été perçu en espèces, une déclaration d'impôt accompagnée de certificats de salaire obtenus auprès de l'administration fiscale, des quittances de salaire ou extraits de livre de compte fournis par une fiduciaire corroborés par un extrait de compte individuel AVS peuvent être acceptés à titre de preuve du versement du salaire. Si les montants figurant sur les documents divergent, le plus petit est déterminant pour le gain assuré.

Il n'est pas exclu que l'assuré arrive à démontrer par d'autres moyens de preuve la perception effective de son salaire.

La perception du salaire ne peut pas être prouvée au seul moyen d'un décompte de salaire, d'une quittance de salaire, d'un contrat de travail, d'une confirmation de licenciement ou d'une production dans une faillite. Ces documents ne sont que de simples allégués de partie dont le contenu ne peut être vérifié que par les explications de l'assuré lui-même.

Si les justificatifs présentés ne permettent pas d'établir clairement les salaires effectivement versés pendant la période en cause, c'est à l'assuré de supporter les conséquences de l'absence de preuves et le droit à l'IC doit lui être nié faute de période de cotisation. La preuve de la perception effective du salaire est déterminante pour établir l'existence d'une période de cotisation et pour fixer le gain assuré. Sans elle, le calcul du gain assuré ne serait pas possible (C2).

⇒ Exemples

- Un assuré travaillant pour sa propre SA n'a pas droit à l'IC s'il ne peut pas prouver qu'il a effectivement exercé une activité soumise à cotisation et abandonné définitivement sa

position assimilable à celle d'un employeur. Des indices tels que la perception d'avances au lieu d'un salaire, l'absence de preuves du versement d'un salaire régulier sur son compte privé bancaire ou postal, le fait que la société ne comporte pas d'organes, etc., indiquent que l'assuré n'était pas lié à la SA par un contrat de travail mais utilisait son infrastructure pour mener certaines activités pour son propre compte.

- La preuve ou – comme l'exige la jurisprudence – la vraisemblance prépondérante que l'assuré a exercé une activité soumise à cotisation n'est pas donnée lorsque l'unique propriétaire et actionnaire d'une fiduciaire présente des documents (certificats de salaire, contrat de travail, procès-verbaux de l'assemblée générale, confirmation de congé, etc.) signés par lui ou par des tiers inconnus. Ces documents constituent tout au plus des déclarations des parties dont personne, hormis l'assuré lui-même, ne peut garantir la véracité.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 316/99 du 5.6.2001 (Lorsque l'assuré et son conjoint sont engagés dans une Sàrl en tant qu'associés et qu'ils y occupent une position dirigeante, il sied de considérer les déclarations de l'assuré à propos du versement et du montant du salaire avec toute la prudence nécessaire)

ATFA C 127/02 du 28.2.2003 (La déclaration d'impôts et le formulaire de salaire signé par l'assuré et destiné à l'AVS ne constituent pas des preuves suffisantes du versement du salaire. À défaut de pièces justifiant le versement du salaire [extraits bancaires ou postaux, quittances de salaire], le versement du salaire ne peut être prouvé avec un degré de vraisemblance suffisant)

ATF 131 V 444 (La preuve que le salaire a effectivement été versé constitue un indice significatif pour prouver que l'assuré a bel et bien exercé une activité salariée [précision de la jurisprudence])

ATFA C 55/05 du 23.6.2005 (Les actes faisant état des sorties correspondant au versement de salaires peuvent, en principe, servir à prouver le paiement du salaire. D'éventuels témoignages d'anciens collaborateurs peuvent permettre de déterminer la manière et le montant usuels du paiement des salaires dans l'entreprise)

ATFA C 273/03 du 7.3.2005 (Le paiement du salaire ne saurait être prouvé uniquement sur la base de pièces signées de la seule main de la personne assurée)

ATFA C 258/04 du 29.12.2005 (En principe le versement du salaire et son utilisation peuvent prendre toute forme souhaitée. Le fait que le salaire ait été transféré sur un compte de prêt actionnaire ne signifie pas que le salaire n'a pas été versé dans les faits)

ATFA C 83/06 du 18.8.2006 (La preuve du paiement effectif du salaire ne revêt pas en l'occurrence le caractère d'une condition proprement dite du droit à l'indemnité, mais en constitue simplement un indice important. Dans la mesure où il a été établi que l'assuré a exercé une activité soumise à cotisation mais que le montant exact du salaire versé n'est pas clair, il convient de corriger le gain assuré)

ATF 8C_913/2011 du 10.4.2012 (En l'absence de livres comptables tenus dans les règles de l'art et en toute transparence, de relevés bancaires, postaux ou reçus de paiement comptants ou de témoignages permettant d'établir le revenu à satisfaction de droit, le paiement du salaire ne peut pas être formellement prouvé)

Calcul de la période de cotisation

art. 11 OACI

B149 Compte comme mois de cotisation, chaque mois civil entier durant lequel l'assuré est partie à un rapport de travail. La manière dont il a été occupé – régulièrement ou irrégulièrement, à l'heure ou à la journée, à temps partiel ou à plein temps pendant un rapport de travail (p. ex. contrat de travail sur appel, contrat d'intérim ou contrat de location de services auprès de la même agence) – n'importe pas. Si l'assuré a travaillé chez le même employeur et tous les mois, toute la durée du rapport de travail peut être comptée. Les périodes pendant lesquelles l'assuré a été empêché d'accepter un emploi p. ex. pour cause de maladie ou d'accidents comptent également comme période de cotisation (B164).

B150 Les périodes de cotisation qui n'atteignent pas un mois civil entier sont additionnées. 30 jours sont réputés constituer un mois de cotisation. Lorsque le début ou la fin de l'activité soumise à cotisation ne coïncide pas avec le début ou la fin d'un mois civil, les jours ouvrables correspondants sont convertis en jours civils au moyen du facteur 1,4. Seuls sont réputés jours ouvrables les jours du lundi au vendredi. Sont également convertis en période de cotisation les jours ouvrés où l'assuré n'a pas travaillé pendant le rapport de travail. Les jours de travail qui tombent sur un samedi ou un dimanche sont assimilés à des jours ouvrables jusqu'au maximum de 5 jours de travail par semaine. Ce facteur est le résultat de la conversion des 5 jours ouvrables en sept jours civils ($7 : 5 = 1,4$).

⇒ Exemple

Selon l'attestation de l'employeur, le rapport de travail a duré au total du 17.2. au 15.8.2012 :

17.2 au 28.2 = 8 jours ouvrables x 1,4 = 11,2 jours civils

1.3 au 31.7 = 5 mois

1.8 au 15.8 = 11 jours ouvrables x 1,4 = 15,4 jours civils

La période de cotisation s'élève ainsi à 5 mois et 26,6 jours civils.

Période de cotisation en cas de missions irrégulières effectuées dans le cadre d'un seul et même contrat de travail auprès du même employeur

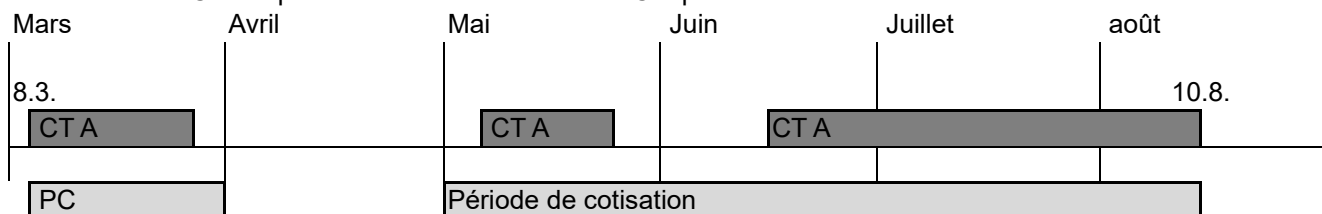
B150a Lorsque des missions sont effectuées de manière irrégulière dans le cadre d'un seul et même contrat de travail (p. ex. pour le travail sur appel), il convient de considérer tous les mois comportant une période de travail comme un mois entier de cotisation. Ceci vaut également pour les mois durant lesquels l'assuré n'a travaillé que quelques jours, voire seulement un jour, et qu'il n'a pas travaillé au cours du mois précédent ou suivant. Les mois durant lesquels l'assuré n'a pas du tout travaillé ne sont pas considérés comme période de cotisation (cf. ATF 8C_20/2008 du 26.8.2008, et 8C_836/2008 du 29.1.2009).

Le calcul de la période de cotisation court à partir du début des rapports de travail jusqu'à la fin de ceux-ci uniquement lorsque le travail a débuté (resp. s'est terminé) en cours de mois conformément à l'art. 11, al. 2, OACI (calcul au prorata).

⇒ Exemple

Le contrat prévoit qu'une travailleuse sera embauchée sur appel dès le 8.3. Après quelques missions irrégulières, l'employeur informe la travailleuse qu'il ne fera plus appel à ses services à partir du 10.8.

CTA = période effective de travail PC = période de cotisation



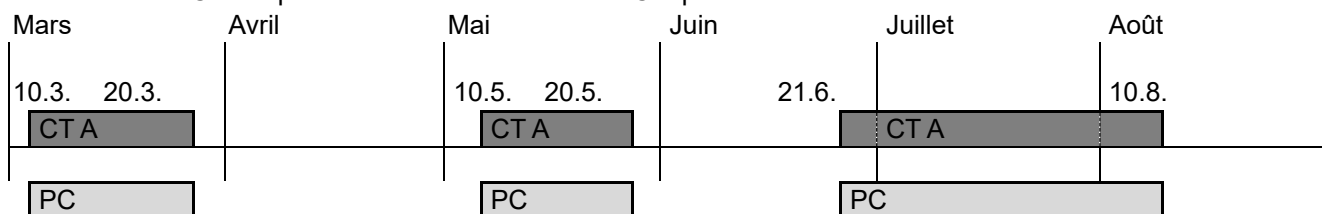
Période de cotisation en cas de missions irrégulières appartenant chacune à différents contrats de travail auprès du même employeur

B150b Lorsque des missions sont effectuées auprès du même employeur mais toujours dans le cadre de contrats de travail distincts les uns des autres (p. ex. contrats de mission pour du travail temporaire), elles doivent être considérées comme des contrats de travail indépendants. Le calcul de la période de cotisation se base, dans ce cas, sur un découpage au prorata des mois civils sur lesquels porte la mission, du début à la fin de celle-ci.

⇒ Exemple

L'employeur et le travailleur ont convenu de missions à durée limitée entre le 10 et le 20 des mois de mars et mai. Le 21.6., un rapport de travail de durée indéterminée est introduit entre les mêmes parties qui y mettent cependant un terme au 10.8., dans le cadre de la période d'essai.

CTA = période effective de travail PC = période de cotisation



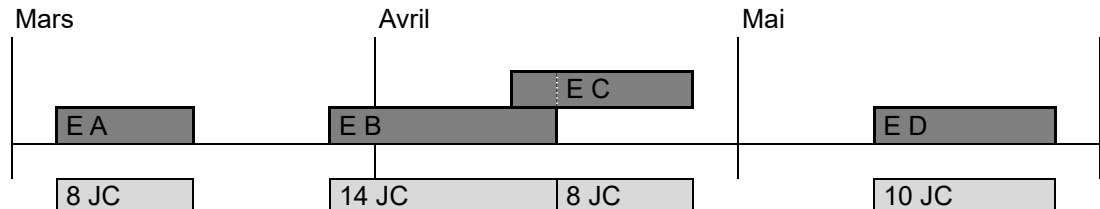
Période de cotisation lorsque l'assuré a travaillé pour différents employeurs

B150c Si l'assuré a travaillé pour différents employeurs, seule peut être comptée comme période de cotisation la durée effective de chaque mission. Les périodes de cotisation qui se chevauchent dans le temps ne peuvent être comptées qu'une fois (voir exemple).

⇒ Exemple

Rapports de travail chez différents employeurs

E = employeur JC = jours de cotisation



Total 40 JC à 1,4 = 56 JC = 1 mois de cotisation et 26 JC

B151 Le total des jours civils comptant comme période de cotisation ne peut en aucun cas être arrondi à la période de cotisation minimale requise par la loi même s'il ne manque qu'une fraction de jour pour atteindre cette période (ATF 122 V 256).

B152 Lorsqu'un rapport de travail a duré un mois entier (il a commencé p. 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.

Professions où les changements d'emploi ou les engagements de durée limitée sont fréquents

B153 Dans les professions visées à l'art. 8 OACI où les changements d'emploi ou les engagements de durée limitée sont fréquents, la période de cotisation accomplie pendant les 60 premiers jours civils d'un engagement de durée limitée compte double.

B154 Un rapport de travail de durée déterminée commençant le premier jour d'un mois civil qui dure au moins 2 mois civils complets fonde 2 mois supplémentaires de cotisation. Dans les autres cas, il faut calculer le nombre de jours ouvrables sur les 60 premiers jours civils, le convertir en jours de cotisation et le multiplier par deux.

B155 Dans les rapports de travail de durée déterminée comportant la possibilité d'une résiliation anticipée (contrat de durée déterminée improprement dit), les jours de cotisation accomplis dans les 60 premiers jours civils comptent également double.

⇒ Exemple 1

Pendant le délai-cadre de cotisation, une assurée a travaillé comme comédienne avec 3 engagements différents. Le rapport de travail A de durée indéterminée a duré sept mois, le rapport de travail B de durée déterminée 20 jours ouvrables et le rapport de travail C, également de durée déterminée, 3 mois.

Période de cotisation : rapport de travail A	7 mois	(pas de doublement puisque de durée indéterminée)
rapport de travail B	1,867 mois	(20 x 1,4 : 30 x 2)
rapport de travail C	5 mois	(doublement des 2 premiers mois)

⇒ Exemple 2

Un musicien a travaillé, avec un contrat de durée déterminée, du 14.7. au 16.10.2011. La période de cotisation à doubler est calculée comme suit : les 60 premiers jours civils ont duré jusqu'au 11.9.2011. Du 14.7. au 11.9.2011, il y a 42 jours ouvrables qui donnent une période de cotisation de 1,96 mois ($42 \times 1,4 : 30$). Une période de cotisation de 1,96 mois doit donc être comptée, pour ce rapport de travail, en plus de la période de cotisation normale de 3,03 mois.

B156 Le doublement de la période de cotisation n'a aucune incidence sur le mode de calcul du gain assuré fixé à l'art. 37, al. 1 à 3, OACI : Le gain assuré est divisé par la période de cotisation effective.

⇒ Exemple

Une comédienne justifie de neuf mois de cotisation dans son délai-cadre de cotisation. En vertu de la possibilité de multiplier par 2 les périodes de cotisation offerte à l'art. 12a OACI, elle remplit les conditions nécessaires relatives à la période de cotisation minimale de 12 mois. Son gain assuré sera calculé en se basant sur la période de référence la plus avantageuse pour elle, à savoir 6 ou 9 mois.

⇒ Jurisprudence

ATF 137 V 126 (Le doublement de la période de cotisation ne s'applique pas aux danseuses de cabaret titulaire un permis de séjour de courte durée)

Doublement de la période de cotisation pour les rapports de travail simultanés des artistes selon l'art. 8 OACI

B156a En général, les périodes de cotisation qui se chevauchent dans le temps en raison de rapports de travail effectués parallèlement ne peuvent – indépendamment de la nature du contrat de travail – être comptées qu'une seule fois (cf. B149 ss.) Par conséquent, le doublement prévu à l'art. 12a OACI pour les rapports de travail effectués parallèlement dans le domaine artistique ne peut intervenir qu'une fois également.

⇒ Exemple

2 rapports de travail à durée déterminée se chevauchant partiellement :

Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4
	RT B	RT B	RT B
RT A	RT A	RT A	
1 + 1 MC	1 + 1 MC	1 + 1 MC	1 MC

= 7 mois de cotisation (pour les mois 2 et 3 le rapport de travail B est doublé et le rapport de travail A n'est plus pris en compte pour la période de cotisation étant donné qu'un 2^e rapport de travail effectué parallèlement ne peut jamais être cumulé dans le calcul de la période de cotisation)

Nouveau délai-cadre

B157 La période de cotisation acquise dans le délai-cadre d'indemnisation par un gain intermédiaire ou un emploi convenable est calculée dans un nouveau délai-cadre de la même manière que dans le premier délai-cadre.

Résiliation en temps inopportun et résiliation immédiate

B158 Les jours où l'assuré n'a plus travaillé, mais pour lesquels l'employeur restait tenu de payer le salaire pour cause de licenciement injustifié, comptent comme période de cotisation si le droit au salaire ou à une indemnité a été reconnu à l'assuré par un jugement définitif. Une créance colloquée définitivement dans la procédure de faillite pour le salaire dû

jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire, la conclusion d'un concordat et la suspension de la faillite faute d'actif sont assimilées à un jugement définitif.

Si la caisse a versé l'indemnité de chômage pendant le délai de congé ordinaire en vertu de l'art. 29 LACI, cette période sera considérée comme période de cotisation, dès que le tribunal aura reconnu le droit au salaire. L'employeur n'est pas encore tenu d'avoir remboursé sa créance à la caisse de chômage (ATF 8C_226/2007 du 16.5.2008).

Indemnités de vacances versées hors du rapport de travail

- B159** La période de cotisation est déterminée par la durée du rapport de travail. Le paiement d'une indemnité pour les vacances non prises n'a pas pour effet de prolonger un rapport de travail terminé ; ladite indemnité ne peut dès lors pas être convertie en jours de cotisation ni ces jours ajoutés à la période de cotisation.

⇒ Jurisprudence

ATF 130 V 492 (La compensation du droit aux vacances sous forme d'un supplément ajouté au salaire horaire ou au salaire mensuel ne donne pas droit à une augmentation de la période de cotisation de manière équivalente à la conversion de l'indemnité de vacances en jours ou semaines de vacances)

Contrat-cadre avec une entreprise de travail temporaire

- B160** En principe, le contrat-cadre conclu avec une entreprise de travail temporaire ne peut pas être considéré comme un rapport de travail ininterrompu puisque normalement ce contrat n'oblige pas l'entreprise à fournir du travail à l'assuré ni ce dernier à accepter les missions proposées par l'entreprise. En revanche, chaque contrat de mission fonde un nouveau rapport de travail autonome. L'élément déterminant pour le calcul de la période de cotisation est donc la durée de chaque mission.

Tenue du ménage durant le concubinage

- B161** Les personnes vivant en concubinage qui tiennent le ménage commun et reçoivent de leur partenaire, en contrepartie, des prestations en nature sous forme de logement et nourriture et éventuellement, en plus, de l'argent de poche, sont considérées, du point de vue de l'affiliation à l'AVS, non pas comme des salariées mais comme des personnes sans activité lucrative. Il s'ensuit que dans le concubinage l'activité consistant à s'occuper du ménage ne permet pas d'acquérir une période de cotisation (ATF 137 V 133).

Périodes assimilées à une période de cotisation

art. 13, al. 2, LACI

Jeunes travailleurs

- B162** Le temps durant lequel l'assuré exerce une activité salariée sans avoir atteint l'âge à partir duquel il est tenu de payer les cotisations AVS compte comme période de cotisation. Sont visés ici les jeunes qui travaillent comme salariés dans le laps de temps allant de la fin de la scolarité obligatoire au 31.12. de l'année où ils atteignent l'âge de 17 ans.

Service militaire, service civil ou service de protection civile, ainsi que congés de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge et d'adoption

- B163** Les périodes de service militaire, de service civil ou de service de protection civile indemnisées par les APG comptent comme périodes de cotisation, indépendamment du fait que les APG aient été soumises à cotisations AVS. Il en va de même pour les périodes de congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge et d'adoption indemnisées par le régime des APG.⁴⁵

Arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident

- B164** Le temps durant lequel l'assuré est partie à un rapport de travail mais ne touche pas de salaire parce qu'il est malade ou victime d'un accident et, partant, ne paie pas de cotisations, compte également comme période de cotisation.

Arrêts de travail pour cause de maternité

- B165** Le temps durant lequel l'assurée est partie à un rapport de travail mais ne touche pas de salaire en raison d'un arrêt de travail dû à sa maternité compte également comme période de cotisation si ces arrêts de travail sont prescrits par les dispositions de protection des travailleurs ou par les conventions collectives de travail.

Prise en compte des périodes d'emploi ou d'assurance accomplies à l'étranger

Il convient de consulter la directive IC 883 E1 ss. pour les cas relevant de l'accord sur la libre circulation des personnes.

- B166** *B166 à B169 supprimés*

⁴⁵ B163 modifié en juillet 2022 et juillet 2024

Cumul de périodes de cotisation et de périodes comptant comme périodes de cotisation

art. 13, al. 1 et 2, LACI

B170 Le cumul de périodes de cotisation et de périodes comptant comme périodes de cotisation est possible.

Il n'est par contre pas permis d'additionner des périodes de cotisation et des périodes de libération.

⇒ Exemples

- Un assuré qui, dans le délai-cadre de cotisation, a exercé une activité salariée pendant neuf mois en Suisse et accompli un service militaire suisse pendant 3 mois remplit les conditions relatives à la période de cotisation.
- Une ressortissante suisse qui, dans le délai-cadre de cotisation, a exercé une activité salariée en Suisse pendant huit mois, est partie ensuite travailler aux États-Unis pendant 4 mois puis est revenue en Suisse, ne remplit pas les conditions relatives à la période de cotisation.⁴⁶
- Une assurée qui, dans le délai-cadre de cotisation, a exercé une activité salariée pendant 5 mois en Suisse et accompli une formation à plein temps pendant 9 mois ne remplit pas les conditions relatives à la période de cotisation.

Période de cotisation des assurés à la retraite anticipée

art. 13, al. 3, LACI ; art. 12 OACI

B171 *B171 supprimé⁴⁷*

B172 *B172 supprimé⁴⁷*

Retraite anticipée volontaire

B173 *B173 supprimé⁴⁷*

B174 *B174 supprimé⁴⁷*

B175 *B175 supprimé⁴⁷*

Retraite anticipée involontaire

B176 *B176 supprimé⁴⁷*

B177 *B177 supprimé⁴⁷*

B178 *B178 supprimé⁴⁷*

⁴⁶ B170, exemple 2 modifié en avril 2013

⁴⁷ B171–B178 supprimés en janvier 2024

Notion de prestations de vieillesse

art. 18c, al. 1, LACI ; 32 OACI

B179 Sont réputées prestations de vieillesse :

- les prestations de l'AVS, de la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire, qui sont versées à la personne assurée avant qu'elle atteigne l'âge de référence fixé à l'art. 21, al. 1, LAVS;
- les rentes de raccordement à l'AVS ou rentes ponts AVS si elles sont prévues par le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle ;
- les rentes pour enfants versées avec les rentes de vieillesse ;
- les prestations de vieillesse d'une assurance-vieillesse obligatoire ou facultative étrangère, qu'il s'agisse de prestations de retraite ordinaires ou de prestations de préretraite.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 159/02 du 20.12.2002 (Lorsque la caisse de pension sert ses prestations sans autre, il faut partir du principe que l'assuré a passé l'âge réglementaire de la retraite anticipée et a donc droit aux prestations. Les rentes pont ne doivent pas être interprétées comme une indemnité de départ, cette dernière pouvant être utilisée librement)

ATFA C 72/03 du 3.7.2003 (La retraite anticipée comme l'entend l'art. 12 OACI signifie le retrait des prestations de la prévoyance professionnelle et l'entrée du cas d'assurance au 2e pilier, même si l'âge de la retraite prévu par le premier pilier n'est pas encore atteint)⁴⁸

B180 La forme – rente ou capital – sous laquelle sont versées les prestations de vieillesse est indifférente. Les prestations en capital sont converties en rentes mensuelles au moyen des tables de conversion de l'OFAS (voir C161).

B181 Ne sont pas réputées prestations de vieillesse :

- les prestations de sortie ou de libre passage versées en vertu des art. 2, 4 et 5 LFLP. Ces prestations ne doivent pas être déduites de l'IC (voir C160) ;
- les prestations volontaires de l'employeur versées à la résiliation du rapport de travail dans le cadre ou en dehors d'un plan social, telles que prestations en faveur des personnes ayant des ressources modestes, indemnités de départ, primes de fidélité, rentes de raccordement à l'AVS non prévues par le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle, prestations affectées à la prévoyance professionnelle.

⇒ Jurisprudence

ATF 123 V 142 (Une personne assurée qui souhaite et obtient le versement comptant de sa prestation de libre passage ne peut pas être considérée comme ayant été mise « à la retraite avant d'avoir atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS »)

ATF 129 V 381 (L'assuré ne peut plus demander de prestations de sortie, lorsque la résiliation du contrat de travail intervient à un âge où il a déjà droit à des prestations de vieillesse pour une retraite anticipée)

ATFA C 28/04 du 21.7.2005 (Si l'assuré fait usage de la possibilité de toucher des prestations de vieillesse issues de polices ou de comptes de libre passage au plus tôt 5 ans avant et au plus tard 5 ans après l'âge de la retraite, il convient de traiter son cas aux mêmes conditions

⁴⁸ A179 modifié en janvier 2024

que celles prévues à l'art. 32 OACI. Le fait que les prestations de vieillesse soient servies sous forme de capital ou de rente n'entre pas en ligne de compte)⁴⁹

⁴⁹ A181 modifié en janvier 2024

Libération des conditions relatives à la période de cotisation

Motifs de libération

art. 14, al. 1 à 3, LACI ; art. 13 OACI

Motifs de libération selon l'alinéa 1

B182 Sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui, dans les limites du délai-cadre de cotisation, mais pendant plus de 12 mois au total, n'étaient pas partie à un rapport de travail et, partant, n'ont pu s'acquitter des conditions relatives à la période de cotisation pour l'un des motifs suivants :

- a. formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel, à condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant 10 ans au moins ;
- b. maladie, accident ou maternité, pour autant qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant ces périodes ;
- c. séjour dans un établissement suisse de détention, d'éducation au travail ou dans une institution suisse de ce genre.

Ces motifs de libération peuvent être cumulés.

L'expression « être domicilié » ne se réfère pas à la notion de domicile du CC mais à celle de lieu de séjour habituel dans l'acception de l'art. 12 LACI (voir B136 ss.).

B183 Pour tous ces motifs de libération, il doit y avoir un lien de causalité entre l'absence de période de cotisation et l'empêchement d'exercer une activité salariée pendant plus de 12 mois. Si l'assuré est empêché de cotiser pendant une période inférieure à 12 mois, il lui reste suffisamment de temps pendant le délai-cadre de cotisation pour acquérir la période de cotisation minimale.

B184 La caisse n'approuvera la libération des conditions relatives à la période de cotisation que si l'assuré se trouvait dans l'impossibilité, pour l'un des motifs précités, d'exercer une activité salariée même à temps partiel ou qu'il n'était pas raisonnable d'exiger qu'il en exerçât une. Pour contrôler s'il existe un lien de causalité entre l'absence de période de cotisation et l'empêchement d'exercer une activité soumise à cotisation, la caisse doit examiner au cas par cas si l'assuré était effectivement empêché de travailler et dans quelle mesure. Un assuré dont la capacité de travail était p. ex. réduite à 50 % pour cause de maladie ne peut pas être libéré des conditions relatives à la période de cotisation puisqu'il pouvait mettre à profit sa capacité de travail restante pour acquérir une période de cotisation suffisante (ATF 121 V 336).

Le lien de causalité doit cependant être reconnu lorsque l'assuré a exercé une activité à temps partiel à hauteur de sa capacité de travail restante durant sa période d'empêchement. Tel est le cas si le taux d'activité et le taux d'empêchement d'exercer une activité soumise à cotisation constituant un motif de libération atteignent au total 100 % (voir C17 ss.).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 238/05 du 8.8.2006 (Un emploi à temps partiel est soumis proportionnellement aux mêmes conditions relatives à la période de cotisation qu'un emploi à temps plein. C'est

pourquoi, la personne assurée ne peut être libérée des conditions liées à la période de cotisation que lorsqu'il ne lui a pas été possible d'exercer une activité à temps partiel pour l'un des motifs cités à l'art. 14, al. 1, let. a à c, LACI ou qu'il n'était pas raisonnable de l'exiger d'elle)

B185 Les motifs de libération doivent être contrôlables et prouvés. La caisse exigera, en vertu de son devoir d'établir les faits, les éléments de preuve pertinents.

B186 Dans tous les cas, l'élément déterminant est l'empêchement d'exercer une activité salariée. Il n'y a pas de lien de causalité lorsque l'assuré exerçait une activité indépendante avant de tomber au chômage. Les périodes pendant lesquelles l'assuré touchait l'indemnité de chômage ne constituent pas non plus un motif de libération, faute de lien de causalité.

⇒ Exemples

- Un assuré qui, avant un séjour dans un établissement suisse de détention, exerçait une activité indépendante ne peut se prévaloir du motif de libération visé à l'art. 14, al. 1, let. c, LACI.
- Un assuré qui suit une formation de base ou continue dans le cadre d'une mesure de marché du travail en touchant des indemnités journalières ne peut se prévaloir de la libération des conditions relatives à la période de cotisation au motif de formation.

Formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel

B187 Est réputée formation au sens de l'art. 14, al. 1, let. a, LACI tout cursus que l'assuré peut faire valoir sur le marché du travail. La scolarité obligatoire et les stages pratiques faisant partie intégrante d'une formation entrent également dans la notion de formation ainsi définie.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 234/02 du 17.11.2003 (Est réputée formation au sens de l'art. 14, al. 1, let. a, LACI toute préparation systématique suivant un cursus [usuel] en bonne et due forme, reconnu juridiquement ou, du moins, dans les faits en vue d'exercer une activité lucrative. Par ailleurs, la formation, la reconversion ou la formation continue doit être suffisamment contrôlable)

ATFA C 319/05 du 10.7.2006 (Il doit y avoir un lien de causalité entre le fait que l'assuré n'a pas rempli les conditions liées à la période de cotisation et l'obstacle décrit dans la loi)

L'assuré doit prouver l'existence de la formation accomplie en produisant un certificat de l'établissement de formation où sont indiqués la durée de la formation (début et fin) et les heures, y compris les heures de préparation, que l'assuré y a consacrées (p. ex. heures par semaine). Les formations accomplies en autoformation ne peuvent pas, en règle générale, être reconnues faute d'être suffisamment contrôlables.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_318/2011 du 5.3.2012 (Une personne peut simultanément remplir les conditions liées à la période de cotisation et en être libérée dans la mesure où elle les remplit pour un taux d'activité inférieur à 100 % et qu'elle en est libérée pour la part restante)

Constituent des motifs de libération les formations scolaires, les cursus de reconversion et de perfectionnement accomplis en Suisse ou à l'étranger.

Les périodes de cotisation accomplies pendant un apprentissage peuvent être prises en considération comme périodes de formation en vertu de l'art. 14, al. 1, LACI si l'assuré ne justifie pas de la période de cotisation minimale.

La formation constituant le motif de libération doit avoir duré plus de 12 mois pendant le délai-cadre de cotisation. À noter, que dans les formations d'une année, l'année scolaire

n'est pratiquement jamais de 12 mois. En ce qui concerne la fin de la formation, la date déterminante est celle où l'assuré a été informé des résultats de l'examen final. La correction de travaux d'examen ou la répétition d'examens sont comptées dans la durée de la formation si leur préparation et leur exécution exigent un investissement temporel important et suffisamment vérifiable (ATFA C 157/03 du 2.9.2003).

Seules les personnes qui ont été domiciliées en Suisse pendant 10 ans au total sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation. Il n'est pas nécessaire que ces 10 années aient précédé immédiatement la demande d'indemnité ni qu'elles aient été consécutives.

- 187a** Un stage – effectué après l'obtention du diplôme et peu ou pas rémunéré – visant à approfondir les connaissances théoriques acquises durant la formation ne peut être considéré comme période de formation s'il n'est pas absolument nécessaire à la formation de la personne assurée.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_981/2010 du 23.8.2011 (Un stage effectué après l'obtention du diplôme n'est pas considéré comme une période de formation)

L'assuré qui a bénéficié d'une mesure de reconversion ou de perfectionnement financée par l'assurance-chômage ne peut faire valoir un motif de libération pour la période correspondante.

Maladie, accident ou maternité

- B188** La maladie, l'accident et la maternité ne sont pris en considération comme motifs de libération que s'ils ont empêché l'assuré d'être partie à un rapport de travail pendant ce laps de temps et, partant, de remplir les conditions relatives à la période de cotisation. La notion de maternité englobe la grossesse, l'accouchement, ainsi que la convalescence qui suit ce dernier. L'empêchement de travailler doit être attesté par un médecin.

Seuls peuvent bénéficier de ce motif de libération les assurés qui étaient domiciliés en Suisse pendant la période d'empêchement de cotiser. Il est sans importance qu'ils aient résidé sans interruption en Suisse ou qu'ils se soient rendus temporairement à l'étranger pour s'y faire soigner. Seul importe le fait que l'assuré a son domicile en Suisse.

⇒ Exemple

ATFA C 40/06 du 24.5.2006 (Une grossesse qui se déroule normalement n'empêche pas une assurée d'exercer une activité soumise à cotisation, même si elle peut rendre la recherche d'un emploi approprié nettement plus difficile. Il n'y a un lien de causalité entre cet état de fait et l'absence totale ou partielle de période de cotisation que si l'assurée a fourni un certificat médical attestant de l'empêchement de travailler.)⁵⁰

Séjour dans un établissement suisse de détention, d'éducation au travail ou dans une institution suisse de ce genre

- B189** Seuls peuvent bénéficier de ce motif de libération les assurés qui ont séjourné dans l'un des établissements précités situé en Suisse.

La notion de détention ou d'éducation au travail englobe toutes les formes de privation de liberté, y compris l'exécution d'une peine sous forme de travail d'intérêt général. Sont

⁵⁰ B188 modifié en juillet 2021

considérés comme institutions de ce genre, les établissements de cure de désintoxication, les cliniques psychiatriques, les centres de réhabilitation, etc.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 203/03 du 21.12.2006 (Le fait qu'une peine de prison doive être purgée en Suisse pour que la libération des conditions liées à la période de cotisation puisse être prise en compte ne va pas à l'encontre de l'interdiction de discrimination)

Motifs de libération selon l'alinéa 2

B190 Sont également libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui,

- par suite de séparation de corps ou de divorce ;
- d'invalidité ou de mort de leur conjoint ou pour des raisons semblables, ou
- pour cause de suppression de leur rente AI,
- sont contraintes d'exercer une activité salariée ou de l'étendre. Cette règle ne s'applique pas lorsque l'événement en question remonte à plus d'un an.

⇒ Jurisprudence

ATF 125 V 123 (Une personne qui exerçait, avant son divorce, une activité indépendante pendant toute la journée n'est pas libérée des conditions de libération liées à la période de cotisation. Elle ne possède pas le statut d'assuré)

B191 Seules peuvent bénéficier de la libération les personnes qui étaient domiciliées en Suisse lors de la survenance de l'un de ces motifs de libération. Il est en revanche sans importance que le divorce ou la séparation ait été prononcé par le juge en Suisse ou à l'étranger ou que le conjoint dont l'assuré invoque l'invalidité ou le décès ait été domicilié à l'étranger.

⇒ Exemple

Une Suissesse mariée à un Jamaïcain vit en Jamaïque. Après 3 ans de vie commune, elle se sépare de son époux, rentre en Suisse et s'inscrit au chômage. Comme l'assurée n'était pas domiciliée en Suisse au moment de la séparation, elle ne peut pas être libérée des conditions relatives à la période de cotisation.

B192 Ces motifs de libération s'appliquent à des personnes qui n'étaient pas préparées à exercer une activité salariée ou à l'étendre, mais qui sont contraintes de le faire par nécessité économique pour faire face à leur nouvelle situation. L'assuré ne peut donc être libéré de l'obligation de cotiser que s'il existe un lien de causalité entre le motif de libération invoqué et la nécessité de prendre ou d'étendre une activité salariée. Il n'y a pas lieu d'exiger en l'occurrence la preuve stricte du lien de causalité. S'il semble vraisemblable et logique que l'évènement entrant en ligne de compte comme motif de libération a contribué à motiver la décision de l'assuré de prendre une activité salariée ou de l'étendre, la nécessité économique et le lien de causalité doivent en principe être reconnus.

L'art. 14, al. 2, LACI procède du souci de protéger l'assuré en atténuant les rigueurs d'évènements imprévisibles. C'est dans cet esprit qu'il convient d'établir s'il y a nécessité économique, c'est-à-dire si le revenu actuel de l'assuré (y compris revenus des capitaux et prise en compte convenable de la fortune non-liée) lui permet de couvrir les dépenses d'entretien indispensables. Les dépenses dites de confort n'entrent pas dans les dépenses indispensables. Selon la jurisprudence, les réserves pour achats futurs (p. ex. de mobilier), vacances, etc., ne peuvent être incluses dans les besoins à court et à moyen terme. L'assuré doit également, selon les circonstances, restreindre son train de vie (ATFA C 266/04 du 22.9.2004).

⇒ Jurisprudence

ATF 121 V 336 (Une libération des conditions relatives à la période de cotisation en vertu de l'art. 14, al. 2, LACI implique un lien de causalité entre le motif avancé et la nécessité de prendre ou d'étendre une activité salariée. Il n'y a pas lieu d'exiger en l'occurrence la preuve scientifique stricte du lien de causalité)

ATFA C 240/02 du 7.5.2004 (S'il s'avère que la personne assurée n'est pas en mesure d'honorer ses obligations financières à court et moyen terme, il faut partir du principe que la décision de prendre ou d'étendre une activité lucrative répond aux critères prévus à l'art. 14, al. 2, LACI)

ATFA C 369/01 du 4.8.2004 (Est déterminant le moment où le soutien économique du conjoint s'arrête, et non forcément le moment où le jugement du divorce entre en force)

B193 Si un des événements visés à l'art. 14, al. 2, LACI survient pendant le délai-cadre d'indemnisation, l'assuré ne pourra le faire valoir comme motif de libération dans un délai-cadre ultérieur. Il n'y aura en effet plus de lien de causalité puisque l'assuré cherchait déjà du travail avant la survenance dudit événement.

Un motif de libération peut toutefois être reconnu si l'assuré, durant le premier délai-cadre d'indemnisation, ne s'était mis à disposition du marché du travail qu'à temps partiel et que, suite à la survenance de l'événement libératoire, il est contraint d'étendre sa disponibilité.

⇒ Exemple

Une assurée se met à disposition du marché du travail à 60 % durant son premier délai-cadre d'indemnisation. Durant celui-ci, elle n'exerce aucune activité. Pour cause de séparation, elle est contrainte d'étendre son activité à 100 %. Dans le délai-cadre suivant, ce motif de libération et partant, le droit à l'indemnité, doit lui être reconnu. Le gain assuré est limité à hauteur de la part de libération, soit en l'espèce à 40 %.

B194 Si la situation financière (fortune, revenu) ou l'état civil d'un assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation selon l'art. 14, al. 2, LACI change durant le délai-cadre d'indemnisation, le droit à l'indemnité n'est pas remis en question.

Séparation de corps ou divorce, décès ou invalidité du conjoint (vaut également pour les partenariats enregistrés)

B195 Dans l'assurance-chômage, la séparation de corps est assimilable au divorce. On distingue la séparation de fait de la séparation prononcée par le juge. Une séparation de fait peut être reconnue comme motif de libération si les conjoints ont un domicile séparé et que les questions financières sont réglées de manière crédible (p. ex. arrangement écrit des conjoints). La caisse demandera alors à l'assuré de lui fournir les preuves de cette séparation de fait (p. ex. baux à loyer, etc.) En cas de séparation prononcée par le juge, elle se procurera la convention de séparation ratifiée par le juge.

Si les conjoints reprennent le domicile commun, la couverture d'assurance tombe en même temps que le motif de libération. Si l'assuré a bénéficié d'une libération des conditions relatives à la période de cotisation au motif de séparation de corps, il ne pourra, en cas de divorce ultérieur, faire valoir cet événement comme motif de libération.

Lorsqu'une personne demande des prestations de l'AC seulement après son divorce, l'autorité compétente doit avant tout déterminer quel est l'événement à l'origine de la nécessité économique. Si le jugement du divorce ne fait que confirmer la situation économique prévalant lors de la séparation, cela ne représente pas un motif de libération.

⇒ Exemple

Lors de sa séparation, une personne assurée demande l'aide sociale. Elle s'annonce une fois en possession du jugement de divorce. L'événement qui justifie la libération (à savoir le moment à partir duquel la personne assurée se retrouve dans une situation de nécessité économique) est la séparation et non le divorce. En revanche, si le couple était déjà annoncé à l'aide sociale avant sa séparation, ni la séparation, ni le jugement du divorce ne constituent un motif de libération.

L'invalidité ou le décès du conjoint de l'assuré doit entraîner une dégradation de sa situation financière le contraignant à prendre une activité salariée (voir B192).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 365/00 du 7.12.2001 (Si une femme qui vit séparée de son conjoint renonce à appliquer le moyen de droit dont elle dispose afin de faire mettre en œuvre les contributions d'entretien que le juge lui a accordées, elle ne peut alors pas invoquer les motifs de libération prévus à l'art. 14, al. 2, LACI)

ATF 8C_372/2009 du 23.7.2009 (Une personne assurée qui a cherché – et trouvé pour une courte durée – un emploi avant que le divorce n'intervienne a contribué à diminuer le dommage. Cela ne doit pas être tourné à son désavantage. En outre, si le divorce a mis la personne assurée en situation de nécessité économique la conduisant à prendre une activité salariée, il convient alors de confirmer le lien de causalité)

ATF 8C_610/2009 du 28.7.2010 (La nécessité de prendre une activité salariée doit toucher l'un des conjoints de manière abrupte)

ATF 8C_345/2011 du 12.7.2011 (Les dispositions de l'art. 14, al. 2, LACI, sont en premier lieu prévues au cas où la personne qui contribue, par ses versements d'argent, à l'entretien de la famille disparaît ou que la source de revenu de cette dernière s'éteint soudainement)

Raisons semblables

B196 La notion de raisons semblables signifie que l'assuré se trouve dans des difficultés financières à la suite d'un événement imprévisible.

Exemples de situations pouvant être qualifiées de raisons semblables :

- le conjoint qui exerçait une activité lucrative disparaît et la situation financière de sa famille n'est pas assurée ;
- l'entreprise du conjoint est mise en faillite ;
- le conjoint qui exerçait une activité lucrative doit purger une longue peine dans un établissement de détention.

Exemples de situations qui ne peuvent être qualifiées de raisons semblables :

- la baisse des affaires dans l'entreprise du conjoint indépendant ;
- le chômage du conjoint ;
- la fin d'un concubinage.

⇒ Jurisprudence

DTA 1993/94 n° 11 p. 95 (Le chômage ou les pertes financières de l'un des conjoints ne représentent pas un motif de libération en vertu des « raisons semblables » pour l'autre conjoint)

DTA 1993/94 n° 12 p. 100 (La mauvaise marche des affaires de l'un des conjoints ne représente pas un motif de libération en vertu des « raisons semblables » pour l'autre conjoint)

ATF 137 V 133 (La dissolution d'un concubinage ne représente pas une « raison semblable » visée l'art. 14, al. 2, LACI)

Assistance à des personnes nécessitant des soins

B197 Entrent, en outre, dans les raisons semblables visées à l'art. 14, al. 2, LACI la situation d'assurés qui s'occupaient de personnes nécessitant des soins et qui se voient contraints, par la disparition de cette tâche, de prendre une activité salariée ou de l'étendre, si :

- la personne dont s'occupait l'assuré nécessitait des soins permanents ;
- si elle vivait en ménage commun avec lui ; et
- s'il s'en est occupé pendant plus d'un an.

L'examen des conditions ouvrant droit à la libération s'appuiera sur les éléments suivants.

- **Nécessité de soins permanents**
Certificat médical, éventuellement attestation du droit à l'allocation pour impotent par la caisse de compensation AVS.
- **Ménage commun**
Attestation de la commune de domicile. Les critères sont : vivre dans le même appartement, dans un autre appartement mais dans le même immeuble ou dans un appartement sis dans un autre immeuble sur le même terrain ou un terrain voisin.
- **Assistance pendant plus d'un an**
Attestation du médecin, éventuellement attestation de l'inscription de bonifications pour tâches d'assistance au compte individuel AVS de l'assuré.
- **Lien de causalité financière**
Par exemple, une assurée, dont le conjoint a un revenu élevé, qui s'est consacrée à soigner sa mère, ne pourra, à la mort de celle-ci, se voir reconnaître un motif de libération puisqu'elle n'est pas contrainte de prendre une activité salariée par nécessité économique.

La cessation des tâches d'assistance à un enfant nécessitant des soins ne peut être reconnue comme motif de libération que si ces tâches ont été rémunérées par une assurance, que l'assuré a vécu de cette rémunération et qu'il est obligé, du fait de sa suppression, de prendre une activité salariée.

Ce motif de libération ne vaut que si la cessation des tâches d'assistance s'est produite dans les 12 derniers mois et que l'assuré habitait en Suisse à ce moment-là. Il n'est par contre pas nécessaire que la période d'assistance ait été accomplie exclusivement en Suisse.

Si l'assuré s'est occupé à temps partiel d'une personne nécessitant des soins, le montant forfaitaire du gain assuré est réduit proportionnellement.

Si l'assuré s'est occupé à 40 % d'une personne nécessitant des soins et a travaillé parallèlement à temps partiel avec un taux d'occupation de 30 %, le gain assuré est calculé en additionnant le revenu de l'activité salariée et 40 % du montant forfaitaire déterminant. Au bout de 90 indemnités journalières, la quote-part du montant forfaitaire n'est plus prise en compte et le gain assuré est réduit au revenu de l'activité salariée (voir C19).

Si la tâche d'assistance à la personne nécessitant des soins est exercée pendant au moins 12 mois et procure à l'assuré un revenu soumis à cotisation, elle ne constitue pas un motif de libération. Le gain assuré est calculé d'après le salaire touché, prestations en nature comprises.

⇒ Jurisprudence

ATF 131 V 279 (Il est possible de cumuler le motif de libération pour cause de maladie avec la suppression de l'occupation auprès d'une personne nécessitant des soins)

ATF 8C_26/2008 du 2.6.2008 (Un lien de causalité doit exister entre la suppression de l'occupation auprès d'une personne nécessitant des soins et la nécessité de prendre une activité salariée)

Réduction ou suppression d'une rente d'invalidité

B198 Sont également libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui n'exerçaient pas ou que partiellement une activité lucrative en raison d'une invalidité, mais dont le taux d'invalidité a subi une modification ayant conduit à la réduction ou à la suppression de leur rente d'invalidité.

⇒ Exemple 1

Un assuré touchait une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité de 50 % et travaillait parallèlement à 50 %. S'il perd sa rente d'invalidité, il est alors contraint de travailler à plein temps. Le motif de libération peut donc être reconnu. Le gain assuré est calculé selon la règle définie à l'art. 40c OACI. Le revenu de l'activité salariée est pris en considération comme gain intermédiaire.

⇒ Exemple 2

Un assuré touchait une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité de 50 % et en vivait sans exercer d'activité lucrative. En raison de la suppression de cette rente, il est contraint de chercher du travail. Le motif de libération peut être reconnu à hauteur de 50 % : est pris pour gain assuré la moitié du montant forfaitaire applicable.

⇒ Exemple 3

Le taux d'invalidité d'un assuré passe de 80 % à 50 %. Sa rente entière est réduite de 50 %. En raison de la réduction de sa rente, un motif de libération à hauteur de 30 % peut être reconnu. Le gain assuré correspond alors à 30 % du montant forfaitaire applicable.

Cette libération s'applique indépendamment de l'assurance sociale qui était compétente pour le versement de la rente (assurance-invalidité, assurance-accidents, assurance-militaire, etc.).

Elle s'applique également en cas de réduction ou de suppression d'une prestation d'invalidité d'une institution d'un État membre de l'UE ou de l'AELE, s'il s'agissait d'une prestation d'invalidité au sens de l'art. 3, par. 3, let. c, du Règlement (CE) n° 883/2004 équivalente à une rente.⁵¹

Motifs de libération selon l'alinéa 3

B199 Les Suisses et les ressortissants de l'UE / AELE titulaires d'un permis d'établissement de retour en Suisse après un séjour de plus d'un an dans un État non-membre de l'UE ou de l'AELE (État tiers) sont libérés des conditions relatives à la période de cotisation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'inscription en vue de l'octroi des prestations doit intervenir dans l'année qui suit leur retour en Suisse ;
- durant le délai-cadre de cotisation, l'exercice d'une activité salariée de 12 mois au minimum dans l'État tiers doit être établi ;
- durant le délai-cadre de cotisation, une période de cotisation de 6 mois au minimum en Suisse doit être établie.

⁵¹ B198 modifié en janvier 2022 et janvier 2024

Ces conditions s'appliquent également aux ressortissants d'États tiers titulaires d'un permis d'établissement de retour en Suisse après un séjour dans un État membre de l'UE / AELE ou un État tiers.⁵²

B200 Il convient de consulter la directive IC 883 pour les cas relevant de la libre circulation des personnes et la circ. AC-LCP pour ceux qui concernent les États de l'AELE.

B201 *B201 supprimé*

B202 Les étrangers titulaires d'un permis d'établissement ne sont pas libérés des conditions relatives à la période de cotisation à la suite de l'accomplissement d'un service militaire à l'étranger. Cette règle s'applique tant aux ressortissants des États de l'UE / AELE qu'aux ressortissants d'autres États.

B203 On entend par activité salariée pertinente une activité salariée ayant été exercée pendant au moins 12 mois. Les périodes d'activité accomplies à l'étranger ne peuvent être additionnées à une période de cotisation inférieure à 12 mois accomplie en Suisse dans le but de fonder un droit à la libération des conditions relatives à la période de cotisation. L'assuré étranger doit prouver l'existence de la période d'activité accomplie à l'étranger par une attestation ad hoc de l'employeur.

B204 Les Suisses de l'étranger qui entrent en Suisse pour la première fois sont soumis aux conditions énumérées sous le chiffre marginal B199.

Les étrangers qui entrent en Suisse pour la première fois et obtiennent la nationalité suisse après leur entrée en Suisse ne peuvent pas se prévaloir de ce motif de libération (ATFA C 191/03 du 7.7.2004).⁵³

B205 L'activité salariée à l'étranger de 12 mois au minimum et la période de cotisation de 6 mois au minimum en Suisse doivent être accomplies pendant le délai-cadre de cotisation (art. 9, al. 3, LACI). 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.⁵³

B206 *B206 supprimé*

⁵² B199 modifié en juillet 2018

⁵³ B204–B205 modifié en juillet 2018

Cumul de motifs de libération

B207 Les périodes d'empêchement en vertu des motifs énumérés à l'art. 14, al. 1 et 3, LACI de même qu'à l'art. 13, al. 1^{bis}, OACI sont en principe cumulables.

B208 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.

⇒ Exemple

Durant le délai-cadre de cotisation de 2 ans, l'assuré a exercé une activité salariée de 6 mois en Suisse, séjourné plus d'un an au Mexique où il a exercé une activité salariée pendant 7 mois et subi, en Suisse, une incapacité totale de travail de 5 mois en raison de maladie. Les 2 périodes d'empêchement peuvent être cumulées et un droit à l'indemnité pour cause de libération des conditions relatives à la période de cotisation reconnu.⁵⁴

B209 Le cumul de périodes de cotisation et de périodes pour lesquelles la personne peut invoquer un motif de libération est exclu (ATF 8C_750/2010 du 11 mai 2010).

⇒ Exemple

Pendant le délai-cadre de cotisation, un assuré a accompli une période de formation de 12 mois et une période de cotisation de onze mois. Il ne justifie donc ni d'une période de cotisation suffisante (12 mois) pour avoir droit à l'IC ni d'une période de formation suffisamment longue (plus de 12 mois) pour pouvoir être libéré des conditions relatives à la période de cotisation. Le cumul de périodes de cotisation et de périodes pour lesquelles l'assuré peut faire valoir un motif de libération étant impossible, l'assuré n'a pas droit à l'IC.

⇒ Jurisprudence

ATF 121 V 336 (Une libération des conditions relatives à la période de cotisation implique un lien de causalité entre le fait de ne pas remplir les conditions relatives à la période de cotisation et la maladie, ou la formation scolaire, la reconversion ou la formation continue. En outre, les motifs d'empêchement doivent avoir subsisté plus de 12 mois)

ATFA C 106/03 du 13.4.2004 (Lorsque les motifs de libération n'ont pas duré une année, il reste encore le temps, durant le délai-cadre de 2 ans d'acquies la période de contribution nécessaire)

Coexistence de périodes de cotisation et de motifs de libération

art. 23, al. 2^{bis}, LACI ; art. 40c OACI

B210 *B210 supprimé*

Coïncidence dans le temps entre période de cotisation et motif de libération en vertu de l'art. 14, al. 1, LACI

B211 Lorsqu'un assuré justifie d'une période de cotisation suffisante et, pour la même période, d'un motif de libération visé à l'art. 14, al. 1, LACI, le gain assuré est alors calculé sur la base du salaire touché et du montant forfaitaire déterminant réduit à proportion du taux

⁵⁴ B208 modifié en juillet 2018

d'inactivité induit par l'empêchement, à condition toutefois que le taux d'occupation et le taux d'inactivité atteignent au total 100 % (B184).⁵⁵

⇒ Exemple

Un assuré a exercé pendant des années, parallèlement à ses études universitaires, une activité soumise à cotisation de 12 heures hebdomadaires pour un salaire mensuel de CHF 1200. A l'issue de ses études, il s'inscrit au chômage.

Le gain assuré ne sera pas déterminé sur la seule base de l'activité soumise à cotisation mais également sur la base du montant forfaitaire réduit en proportion du taux d'occupation.

Calcul du gain assuré :

Revenu soumis à cotisation de 12 h hebdomadaires	CHF	1200
+ part du montant forfaitaire (28/40* de CHF 3320)	CHF	2324
Gain assuré	CHF	3524

*L'horaire de travail normal dans l'entreprise où travaillait l'assuré est de 40 heures hebdomadaires.

Si l'assuré poursuit son activité à temps partiel après avoir terminé ses études, des indemnités compensatoires lui sont versées jusqu'à concurrence de 90 indemnités journalières. Ensuite, le gain assuré est réduit à CHF 1200. L'assuré perd alors son droit à l'indemnité, la perte de gain étant trop faible pour être prise en considération.

Période de cotisation suffisante à la survenance d'un motif de libération en vertu de l'art. 14, al. 2, LACI

B212 Lorsque l'assuré justifie d'une période de cotisation suffisante et que, pour l'un des motifs prévus à l'al. 2, il est contraint financièrement d'étendre son activité, la caisse calcule son gain assuré sur la base de son revenu et du montant forfaitaire réduit en proportion de son taux d'occupation (ATFA C 61/02 du 19.2.2003).

Libération des conditions relatives à la période de cotisation au cours du délai-cadre d'indemnisation

B213 La survenance d'un motif de libération au cours du délai-cadre d'indemnisation a pour effet d'augmenter le montant de l'indemnité lorsque :

- l'assuré est inscrit au chômage et cherche un emploi à temps partiel ;
- l'évènement (fin d'une formation, séparation/divorce, disparition d'une rente AI, ou toute autre motif similaire) survient alors qu'il touche l'indemnité de chômage ; et
- l'assuré est disposé et en mesure de se mettre à disposition pour le placement pour un taux d'occupation supérieur à celui indiqué à son inscription.

Dans ces cas, le gain assuré est calculé en vertu de l'art. 40c OACI (voir C17).

Le montant ainsi calculé est valable pour 90 indemnités journalières (ou 180 indemnités journalières) au maximum. L'assuré ne peut toucher plus que le nombre maximum d'indemnités journalières auquel il a droit (200, 260, 400, 520 ou 640 selon sa situation).

Le même motif de libération ne pourra être pris en considération une seconde fois dans un nouveau délai-cadre. La caisse de chômage est tenue d'y rendre l'assuré attentif.

⁵⁵ B211 modifié en avril 2013

⇒ Exemple 1

Une étudiante qui avait un emploi à 40 % le perd et s'inscrit au chômage le 2.5.2011 (délai-cadre d'indemnisation : 2.5.2011 au 1.5.2013). Le 31.10.2011, elle achève ses études et annonce à la caisse de chômage qu'elle souhaite dorénavant travailler à 100 %.

Paieement des indemnités :

2.5.2011–31.10.2011 :	131 IJ	(40 % de la perte de travail indemnisable)
1.11.2011–5.3.2012 :	90 IJ	calculées en vertu de l'art. 40c OACI (40 % de la perte de travail indemnisable + 60 % du montant forfaitaire)
6.3.2012–9.11.2012 :	179 IJ	(40 % de la perte de travail indemnisable)
Total :	400 IJ	

⇒ Exemple 2

Une assurée mariée perd son emploi et s'inscrit au chômage le 1.7.2011 ; elle cherche un emploi à 50 % (délai-cadre : 1.7.2011 au 30.6.2013). Le 20.9.2012, elle quitte le domicile conjugal et demande le divorce. Elle est obligée dorénavant, en raison de sa nouvelle situation, de chercher un emploi à 80 %.

Paieement des indemnités :

1.7.2011–20.9.2012 :	320 IJ	(50 % de la perte de travail indemnisable)
21.9.2012–10.1.2013 :	80 IJ	calculées en vertu de l'art. 40c OACI (50 % de la perte de travail indemnisable + 30 % du montant forfaitaire)
Total :	400 IJ	

⇒ Exemple 3

Un assuré (plus de 55 ans ; période de cotisation de 22 mois) est en incapacité de travail à 40 % depuis plus d'un an. Le 1.4.2011 (délai-cadre : 1.4.2011 au 31.3.2013), il s'inscrit au chômage et annonce à la caisse de chômage qu'il cherche un emploi à 60 %. Le 1.1.2012, il présente un certificat médical lui attestant une pleine aptitude au travail et recherche dorénavant un travail à plein temps.

1.4.2011–30.11.2012 :	436 IJ	(60 % de la perte de travail indemnisable)
1.12.2012–28.3.2013 :	84 IJ	calculées en vertu de l'art. 40c OACI (60 % de la perte de travail indemnisable + 40 % du montant forfaitaire)
Total :	520 IJ	

Motif de libération et suspension

B214 Un assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation ne peut pas être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif, et cela quel que soit le motif de libération et la part de responsabilité de l'assuré dans la survenance de l'évènement constitutif de ce motif.

Si l'assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation a, en dernier lieu, fautivement perdu une activité soumise à cotisation, il doit être suspendu dans son droit à l'indemnité (voir aussi marg. D15 ss.)

⇒ Exemples

- Un assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation en vertu de l'art. 14, al. 3, LACI ne peut pas être suspendu de son droit à l'indemnité pour chômage fautif parce qu'il a quitté son emploi à l'étranger de sa propre initiative et est rentré en Suisse. Une suspension pour efforts insuffisants de recherche de travail reste de ce fait possible (ATFA C 175/01 du 15.1.2004).
- Une personne exerce, dès son retour en Suisse, une activité soumise à cotisation durant 6 mois. Après avoir fautivement quitté cet emploi, elle s'inscrit au chômage et bénéficie de la libération des conditions relatives à la période de cotisation en vertu de l'art. 14, al. 3,

LACI. La personne assurée doit être suspendue dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif.

- Une personne exerce, avant son départ à l'étranger, une activité soumise à cotisation durant 5 mois et, après son retour en Suisse, une activité soumise à cotisation pendant 1 mois. Après avoir fautivement quitté cet emploi, elle s'inscrit au chômage et bénéficie de la libération des conditions relatives à la période de cotisation en vertu de l'art. 14, al. 3, LACI. La personne assurée doit toutefois être suspendue dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif.⁵⁶

⁵⁶ B214 modifié en juillet 2018

Aptitude au placement

art. 15 LACI ; art. 15 et 24 OACI

Notion

B215 Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable ou à participer à une mesure de réinsertion et est en mesure et en droit de le faire. La notion d'aptitude au placement englobe 3 conditions qui doivent être remplies de manière cumulative :

- la volonté d'être placé (élément subjectif) ;
- la capacité de travail (élément objectif) ; et
- le droit de travailler (élément objectif) ;
- la volonté de participer à une mesure de réinsertion.

B216 La notion de « mesure de réinsertion » englobe toutes les mesures de marché du travail, y compris les séances d'information, les entretiens de conseil et de contrôle.

B217 Lorsqu'un assuré est disposé à travailler, en mesure et en droit de le faire et qu'il cherche du travail, il est en principe réputé apte à être placé, indépendamment de ses chances sur le marché du travail. Par contre, si, en raison de sa situation personnelle et familiale ou pour des raisons d'horaire, il ne peut ou ne veut pas se mettre à disposition comme on pourrait l'exiger normalement d'un travailleur, il doit être considéré comme inapte au placement.

B218 Selon la jurisprudence fédérale, l'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement (soit l'assuré est apte, soit il ne l'est pas). Un assuré qui ne peut accepter qu'un taux d'occupation inférieur à 20 % d'un emploi à plein temps est réputé inapte à être placé.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 313/02 du 15.1.2004 (L'aptitude au placement ne peut être graduée et doit être séparée de la perte de travail à prendre en considération. La personne assurée doit, en outre, être prête à accepter un emploi au moins à raison de 20 % d'un temps plein)

Critères de l'aptitude au placement

art. 15, al. 1, 16, 17, LACI

L'assuré est disposé à être placé

B219 La volonté de l'assuré d'accepter une activité salariée est un élément fondamental de l'aptitude au placement. Il ne suffit pas que l'assuré déclare qu'il est disposé à être placé. Il doit se mettre à la disposition du service de l'emploi et accepter tout travail réputé convenable qui lui est offert. Il doit également chercher activement un emploi et participer à une mesure de réinsertion.

B220 L'assuré manifeste sa volonté d'être placé en cherchant et en acceptant une activité salariée correspondant au taux d'occupation recherché. Pour satisfaire à son obligation de diminuer le dommage, il doit être prêt à accepter des activités convenables de durée limitée, également un gain intermédiaire.

B221 Des recherches d'emploi continuellement insuffisantes ou le refus répété d'un emploi convenable ou de participer à une mesure de réinsertion sont autant de signes démontrant que l'assuré n'est pas disposé à être placé. La négation de l'aptitude au placement en cas de recherches d'emploi insuffisantes doit toutefois se fonder sur des circonstances particulièrement qualifiées (voir B326 ss.)

⇒ Jurisprudence

ATF 122 V 265 (Aptitude au placement d'un assuré qui fréquente un cours durant son chômage sans que les conditions prévues à l'art. 59 ss. LACI ne soient remplies)

DTA 1996/97 n° 19 p. 98 (Lorsque les recherches d'emploi sont non seulement insuffisantes et maigres, mais sont également inutilisables au point de constituer des motifs particulièrement qualifiés [postulations uniquement par obligation] cela entraîne l'inaptitude au placement sans suspension préalable)

ATFA C 174/03 du 25.9.2003 (Un sportif d'élite qui n'est disposé à accepter qu'un engagement en tant que footballeur n'est subjectivement pas apte au placement)

Capacité de travail

B222 Par capacité de travail (être en mesure de travailler), on entend la capacité physique et mentale ainsi que la disponibilité quant au temps et quant au lieu. L'assuré doit être en mesure de mettre ses services à disposition du marché du travail en général. La notion de capacité doit être considérée sous l'angle du travail convenable au sens de l'art. 16 LACI et non de la profession (DTA 1992 n° 3 p. 79).

B223 Du point de vue de l'état de santé, l'aptitude au placement suppose une entière capacité de travail. En cas de capacité réduite, il convient de distinguer une absence de capacité ou une capacité réduite temporaire d'une absence de capacité ou d'une capacité réduite durable.

En cas de doute sérieux quant à la capacité de travail d'une personne, l'autorité cantonale peut ordonner un examen par un médecin-conseil aux frais de l'assurance. Le médecin-conseil se prononcera sur l'état de santé de l'assuré et en particulier sur le degré de sa capacité de travail, sur les activités entrant en ligne de compte pour l'assuré et les éventuelles restrictions à sa place de travail.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 178/00 du 8.5.2002 (Lorsqu'un assuré refuse de se soumettre à l'examen d'un médecin-conseil, l'autorité cantonale impartira à l'assuré un délai raisonnable pour se présenter à l'examen médical en lui signifiant les conséquences de son refus. Si l'assuré persiste dans son refus, elle lui niera le droit à l'indemnité de chômage)

ATFA C 230/02 du 21.1.2003 (Après un examen médical, il revient à l'administration de statuer sur l'aptitude au placement de l'assuré et non au médecin-conseil)

B224 Un assuré qui, pour des raisons personnelles ou familiales, ne peut travailler dans la mesure qu'un employeur est normalement en droit d'exiger n'est pas apte à être placé.

Toutefois, un assuré qui, notamment pour remplir des obligations familiales ou en raison de circonstances personnelles particulières, ne se met à disposition du marché du travail que pendant certains jours ou certaines heures de la semaine ne doit pas systématiquement être considéré comme inapte au placement (ATFA C 127/04 du 21.4.2005).

Un assuré est par contre considéré comme inapte au placement s'il est à tel point limité dans le choix d'un emploi qu'il apparaît très incertain qu'il en trouve un dans ces conditions et avec de telles dispositions, quel que soit le motif restreignant ses possibilités de travail.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 263/00 du 3.11.2000 (L'existence d'un contrat de travail prévoyant 170 jours de travail par an ne permet pas d'établir l'aptitude au placement)

ATFA C 173/01 du 7.2.2003 (Un caméraman qui recherche uniquement des postes dans sa profession et ne postule pas pour des emplois durables n'est pas apte au placement)

ATFA C 237/02 du 4.3.2003 (L'aptitude au placement est remise en question lorsque des exigences particulières relatives au temps de travail, au trajet pour se rendre au travail et à l'activité recherchée, sont de nature à entraver la possibilité de retour en emploi)

B225 Un assuré assumant la garde d'enfants doit remplir les mêmes conditions de disponibilité que tout autre assuré. Il lui appartient d'organiser sa vie privée et familiale de telle sorte qu'elle ne constitue pas un obstacle à sa recherche d'une activité salariée correspondant au taux d'occupation recherché ou à l'emploi qu'il a perdu.

Attestation de garde

B225a La personne assurée peut organiser la garde de ses enfants comme elle l'entend. Les organes d'exécution ne peuvent exiger une attestation de garde lors de l'inscription. En revanche, si, au cours de la période d'indemnisation, des doutes évidents apparaissent quant à la volonté ou à la possibilité de la personne assurée de confier la garde de ses enfants à un tiers ou à une institution, l'organe compétent doit alors examiner l'aptitude au placement sous l'angle des possibilités concrètes relatives à la garde des enfants. Il devra ainsi exiger une attestation de garde par le biais du formulaire n° 716.113. Il est permis de douter de l'aptitude au placement, lorsque la personne assurée ne fournit pas suffisamment de recherches d'emploi, qu'elle a dû abandonner son précédent emploi en raison de ses obligations de garde, qu'elle pose des exigences irréalistes pour la prise d'un emploi ou concernant les horaires de travail, ou encore qu'elle refuse un emploi réputé convenable.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_367/2008 du 26.11.2008 (L'organe d'exécution n'est pas autorisé à vérifier l'existence d'une place en crèche au moment déjà où l'assuré dépose une demande d'indemnité)

B225b L'aptitude au placement ne peut pas purement et simplement être niée sur la base du devoir de garde de l'assuré. Ceci notamment lorsqu'une personne a déjà prouvé, avant son arrivée au chômage, sa volonté et sa capacité d'occuper un emploi malgré ses obligations familiales et qu'elle n'a pas dû quitter son emploi précédent par sa propre faute. Lorsque la personne assurée cherche à retrouver un emploi à plein temps et qu'elle ne peut pas prouver que la garde de ses enfants est complètement garantie, il convient d'examiner si cette personne serait éventuellement disposée et en mesure de travailler au minimum à 20 %. Si tel est le cas, ceci justifie un droit réduit à l'IC (DTFA C 29/07 du 10.3.2008).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 115/01 du 13.5.2002 (Suspension levée parce que le contrat de travail n'avait pas été finalisé. La disponibilité uniquement pour des emplois dans le domaine des soins à partir de 17 heures ne justifiait en l'espèce pas l'inaptitude au placement)

ATF C 29/07 du 10.3.2008 (Un assuré qui, notamment pour remplir des obligations familiales ou en raison de circonstances personnelles particulières, ne se met à disposition du marché du travail que pendant certains jours ou certaines heures de la semaine ne doit pas être considéré systématiquement comme inapte au placement)

ATF 8C_367/2008 du 26.11.2008 (L'aptitude au placement reste intacte lorsqu'un parent ayant des enfants à garder souhaite travailler en dehors de l'horaire de travail de son conjoint)

Inaptitude au placement rétroactive

B225c En cas de preuve insuffisante d'une garde d'enfants, l'aptitude au placement ne peut être niée rétrospectivement qu'à partir du moment où l'assuré a adopté pour la première fois un comportement fautif en l'absence de solution de garde pour ses enfants (impossibilité de participer à une mesure du marché du travail, refus d'un emploi réputé convenable, recherches d'emploi insuffisantes, etc.)

Dispositions à terme

B226 L'assuré qui ne peut être placé que pour un bref laps de temps parce qu'il a pris des dispositions à terme n'est en règle générale pas réputé apte à être placé. La question de l'aptitude au placement doit être vérifiée au cas par cas. Il y a lieu d'examiner en particulier les chances de l'assuré d'être engagé sur le marché du travail primaire compte tenu de son profil, de la situation conjoncturelle et de l'ensemble des circonstances. Si ses chances d'être engagé sont faibles, l'aptitude au placement doit lui être niée.

Si l'ORP apprend que l'assuré a pris des dispositions à terme (p. ex. un séjour à l'étranger, une formation, etc.), il est alors tenu de l'informer des conséquences juridiques qui en résultent sur son aptitude au placement (ATF 131 V 472).

B227 L'assuré qui, au début de son chômage, ne peut se mettre à la disposition du marché de l'emploi que pour une période relativement brève parce qu'il a pris des dispositions à partir d'une certaine date (avant un voyage à l'étranger, un retour définitif au pays pour un étranger, le service militaire, une formation ou lorsque l'assuré va se lancer dans une activité indépendante, etc.) est en règle générale inapte au placement, ses chances d'engagement étant trop minces.

Si l'assuré est disponible pendant au moins 3 mois, il est réputé apte au placement. S'il est clair dès l'inscription au chômage que la disponibilité est inférieure à 3 mois, l'aptitude au placement peut être reconnue à un assuré lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail et de la souplesse de l'assuré (p. ex. s'il est disposé à exercer une activité en dehors de la profession qu'il a apprise et à accepter des emplois temporaires), il a vraisemblablement des chances de trouver un emploi.

⇒ Exemples

- Un assuré, qui avant de s'inscrire à l'AC, n'est disponible pour le marché de l'emploi que pendant 2 mois parce qu'il va commencer une école de commerce n'est pas réputé apte à être placé pour autant qu'elle limite ses recherches exclusivement à son ancien domaine professionnel, dans lequel les engagements temporaires sont rares.
- Un cuisinier disposé à être placé pendant 5 semaines seulement parce qu'il envisage de prendre ensuite des vacances non payées qui, au demeurant, coïncideront avec le début de la haute saison, n'est pas réputé apte à être placé.
- Une personne assurée s'inscrit au chômage le 15 juin. Dans le même temps, elle fait savoir qu'elle doit faire son école de recrues à partir du 1^{er} septembre de la même année. La personne assurée a eu divers emplois temporaires – y compris dans d'autres professions – après la fin de son apprentissage et avant de s'inscrire au chômage. Étant donné sa flexibilité et les bonnes perspectives de trouver un emploi dans les deux mois et demi environ, l'aptitude au placement peut être reconnue pour autant que les autres conditions soient remplies.

⇒ Jurisprudence

ATFA C169/06 du 9.3.2007 (L'assuré qui ne peut se mettre à la disposition du marché de l'emploi que pour une période relativement brève, parce qu'il a pris des dispositions à partir d'une certaine date, est en règle générale inapte au placement. Il s'agit de déterminer si l'on

peut vraisemblablement s'attendre à ce qu'un employeur engage l'assuré pour la période durant laquelle il est concrètement disponible [en l'espèce 2,5 mois]).⁵⁷

B228 Si un assuré décide de prendre d'autres dispositions et de se retirer du marché du travail seulement pendant qu'il perçoit l'IC, il est réputé apte au placement jusqu'à la prise de décision. Il convient d'examiner son aptitude au placement entre la prise de décision et son retrait du marché du travail de la même manière que s'il avait annoncé cette circonstance en s'inscrivant au chômage. On tiendra donc compte de la durée entière du chômage et non pas seulement du temps qu'il lui reste avant sa désinscription du chômage.

⇒ Exemples

- Une personne assurée perçoit l'IC depuis le 1er février. Mi-avril, elle informe l'ORP qu'elle a décidé de rentrer définitivement dans son pays d'origine à la fin du mois de juin de la même année. L'aptitude au placement pour les 2,5 mois restants en Suisse doit être examinée comme si la décision de partir avait été connue avant l'inscription au chômage. L'aptitude au placement entre l'ouverture du délai-cadre d'indemnisation et la décision en avril ne doit pas être examinée. Puisque la personne assurée est à disposition du marché du travail pour une durée totale de plus de 3 mois, elle est considérée comme apte au placement pour autant que les autres conditions soient remplies.
- Une personne assurée s'inscrit au chômage au 1er mai. Lors du premier entretien, elle explique qu'elle a l'intention de se rendre en Afrique du Sud en septembre pour suivre un cours de langue. Le 7 juin, la personne assurée change d'avis et réserve ce jour-là un vol pour l'Afrique du Sud pour le 5 juillet et son cours de langue, qui commencera une semaine plus tard. La personne assurée en informe son conseiller ORP lors du prochain entretien de conseil. L'aptitude au placement du 1er mai au 6 juin ne doit pas être examinée. Pour examiner l'aptitude au placement du 7 juin au 4 juillet, il convient de prendre en compte la période du 1er mai au 4 juillet. Étant donné que la personne assurée n'est à disposition du marché du travail que pendant environ 2 mois et que son orientation professionnelle ne présage pas qu'elle retrouvera un emploi facilement, son aptitude au placement doit être niée à partir du 7 juin.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 37/05 du 6.7.2005 (Une décision de changement de disposition qui est prise seulement pendant un délai-cadre d'indemnisation en cours ne peut avoir d'influence sur l'aptitude au placement qu'à partir de ce moment. L'examen des chances concrètes d'être engagée pendant le temps à disposition s'étendra – en faveur de la personne assurée – à toute la période allant de l'inscription au chômage jusqu'au début du changement de disposition)⁵⁸

B229 Lorsque l'assuré, pour remplir son obligation de diminuer le dommage, accepte un emploi qui n'est pas disponible immédiatement, il est réputé apte au placement jusqu'au moment où il entre en service. Le fait d'avoir trouvé un emploi ne le libère pas pour autant de son devoir d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire le chômage pendant le temps qu'il lui reste.

L'obligation de diminuer le dommage n'interdit pas à l'assuré de faire des préparatifs en vue de prendre une activité indépendante. Mais si ces préparatifs l'accaparent démesurément au détriment de la recherche d'une activité salariée, il peut devenir inapte à être placé. Un assuré qui se lance dans une activité indépendante parce qu'il a décidé de changer de statut professionnel et non pas d'abord pour remplir son obligation de diminuer

⁵⁷ B227 modifié en juillet 2023

⁵⁸ B228 modifié en juillet 2023

le dommage en mettant fin à son chômage n'est pas apte au placement (DTA 1995 n° 10 p. 52).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 353/00 du 16.7.2001 (Le fait de chercher à développer l'activité indépendante est en soi compatible avec le devoir de diminuer le dommage pour autant que l'assuré entreprenne des efforts suffisants en vue de trouver un emploi salarié)

ATFA C 157/04 du 24.12.2004 (Un assuré qui prend des dispositions se traduisant chaque année par de courtes interruptions de son activité lucrative accepte sciemment ce manque à gagner et n'est donc pas apte au placement)

Si l'assuré suit un cours de reconversion, de perfectionnement ou d'intégration sur instruction ou avec l'approbation de l'autorité compétente, la question de sa disponibilité ne se pose pas puisqu'un assuré qui participe à une telle mesure est en principe réputé apte au placement pendant ce temps.

L'assuré est en droit de travailler

B230 L'assuré de nationalité étrangère qui n'est pas titulaire d'une autorisation de travail est inapte au placement. Pour les étrangers sans permis d'établissement, le droit de travailler est subordonné à la possession d'une autorisation de séjour de la police des étrangers les habilitant à exercer une activité lucrative ou au renouvellement présumé de ladite autorisation.

Les étrangers sans permis d'établissement doivent être titulaires d'une autorisation de travailler ou s'attendre à en recevoir une s'ils trouvent un emploi convenable. Les principes exposés à propos de l'exigence de domicile comme condition du droit à l'indemnité sont aussi applicables en l'occurrence (B137 ss.).

⇒ Exemples

- Les autorisations de travail sont délivrées aux étrangers ressortissants d'un État non-membre de l'UE ou de l'AELE sans permis d'établissement uniquement sous réserve de la priorité des travailleurs indigènes et des demandeurs d'emploi étrangers se trouvant déjà en Suisse et autorisés à travailler, ainsi qu'en fonction de la situation de l'économie et du marché du travail. Les étrangers non établis ne peuvent revendiquer un droit à une autorisation de travail ou à celle de changer d'emploi. Cette règle s'applique aussi aux requérants d'asile.

⇒ Jurisprudence

- Les étrangers ressortissants d'un État non-membre de l'UE ou de l'AELE entrés en Suisse grâce au regroupement familial ne tombent pas sous le coup d'une interdiction générale de travailler en vertu de l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE). En revanche, les autorités cantonales compétentes en matière d'octroi d'autorisations de travail disposent d'un large pouvoir d'appréciation quant à savoir si l'étranger bénéficiant du regroupement familial peut s'attendre à recevoir une autorisation de travail s'il trouve un emploi (ATF 126 V 376).
- Cependant, si l'instance de marché du travail a émis un préavis négatif concernant le permis de travail, l'aptitude au placement doit être niée (ATFA C 258/00 du 6.8.2001).

B231 Les organes de l'assurance-chômage et les tribunaux peuvent juger eux-mêmes la question de savoir si l'assuré est en droit de travailler lorsque l'autorité compétente n'a pas encore tranché la question (ATF 120 V 378).

B232 Les étrangers ressortissants d'un État non membre de l'UE ou de l'AELE sans permis d'établissement et les requérants d'asile qui tombent au chômage n'ont, dans de nombreux cas, pas d'autorisation de travail (durable). La caisse doit demander préalablement

à l'autorité cantonale d'éclaircir auprès de l'office cantonal des étrangers si la personne en question peut s'attendre à obtenir une autorisation de séjour l'autorisant à exercer une activité lucrative si elle trouve un emploi (B139 et B140).

B233 *B233 supprimé⁵⁹*

Aptitude au placement des assurés en gain intermédiaire

(voir également B34a)

B234 L'assuré en gain intermédiaire, salarié ou indépendant, doit être apte au placement. Il doit être disposé à mettre fin à son chômage et en mesure de le faire, ce qui signifie interrompre le plus rapidement possible – tout en respectant le délai de congé légal ou un temps de réaction raisonnable pour mettre fin à son activité indépendante – son gain intermédiaire s'il trouve un emploi, ou si un emploi réputé convenable lui est assigné. L'aptitude au placement ne peut être niée parce que l'assuré ne peut interrompre son gain intermédiaire avant un certain délai (ATFA C 135/98 du 5.6.2001).

L'assuré exerce une activité indépendante au titre du gain intermédiaire

B235 Seules des activités indépendantes à caractère transitoire, temporaires et ne nécessitant que peu d'investissement entrent en ligne de compte comme gain intermédiaire. L'assuré qui exerce une telle activité doit poursuivre intensivement ses recherches en vue de trouver une activité salariée. L'activité indépendante doit avoir été prise en réaction au chômage et dans le seul but de diminuer le dommage. S'il souhaitait depuis longtemps entreprendre une activité indépendante et qu'il profite de son chômage pour se lancer par le biais du gain intermédiaire, l'aptitude au placement doit lui être niée. L'assuré doit pouvoir abandonner l'activité indépendante exercée en gain intermédiaire dans les meilleurs délais pour prendre une activité salariée.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 14/07 du 2.11.2006 (Seule une activité indépendante temporaire, limitée dans le temps et demandant peu d'investissement peut être considérée comme un gain intermédiaire)

B236 On déterminera si l'assuré s'est lancé dans une activité indépendante de façon durable ou simplement pour remplir son devoir de diminuer le dommage à l'aide des critères suivants :

- étendue des dispositions et des engagements de l'assuré (création d'entreprise, location de locaux à long terme, contrats d'engagement de personnel, investissements, etc.) ;
- importance des dépenses déduites du revenu brut ;
- déclarations, intentions et comportement de l'assuré ;
- intensité de l'activité indépendante ;
- recherches effectuées en vue de trouver une activité salariée.

Si, après avoir examiné ces critères, la caisse a des doutes quant à l'aptitude au placement de l'assuré, elle soumet le cas de l'assuré à l'autorité compétente pour décision.

⁵⁹ B233 supprimé en juillet 2021

B237 Les dispositions et engagements que l'assuré a pris pour exercer son activité indépendante ne doivent pas être trop importants et doivent être facilement résiliables. Ils ne doivent pas empêcher l'assuré de prendre une activité salariée dans les meilleurs délais.

Un assuré peut aussi, au nom de son obligation de diminuer le dommage, prospecter les possibilités de travailler comme indépendant (en gain intermédiaire). Mais si ces recherches l'accaparent démesurément au détriment de la recherche d'une activité salariée, l'aptitude au placement lui sera niée (ATF 8C_49/2009 du 5.6.2009).

Aptitude au placement et perte de travail à prendre en considération des personnes exerçant une activité indépendante à caractère durable

(voir également B34a)

Diminution de la perte de travail à prendre en considération

B238 L'exercice d'une activité indépendante à caractère durable n'exclut pas forcément l'aptitude au placement et, par conséquent, le droit à l'indemnité de chômage. L'ORP/l'autorité cantonale vérifiera dans quelle mesure cette activité réduit la perte de travail à prendre en considération. Il n'importe pas de savoir en l'occurrence si l'assuré exerçait déjà ladite activité indépendante avant son entrée au chômage ou s'il l'a démarrée ou étendue par la suite. L'ORP/l'autorité cantonale indique à la caisse la perte de travail à prendre en considération.

Si l'assuré, durant son dernier rapport de travail, travaillait toute la journée et qu'il se consacre maintenant pendant une partie de ce temps à une activité indépendante à caractère durable, sa perte de travail est réduite proportionnellement à son activité indépendante. Le défaut de perte de travail ne peut être compensé par des travaux occasionnels en dehors de l'horaire habituel de l'assuré.

⇒ Exemple

Un assuré veut exercer une activité indépendante à caractère durable pendant 12 heures par semaine : le lundi (8 h) et le mardi matin (4 h). Si l'assuré travaillait 40 heures par semaine avant de tomber au chômage, sa perte de travail est de 70 % (28 h sur 40). Ces dispositions ont certes pour effet de diminuer la perte de travail, mais cette diminution n'entrave absolument pas l'aptitude au placement de l'assuré, car une disponibilité résiduelle de 3 jours et demi ne pose en règle générale aucun problème. L'aptitude au placement lui sera reconnue pour un taux d'occupation de 70 %.

B239 Si l'assuré exerce une activité indépendante à caractère durable pendant la journée, mais avec un horaire qui ne lui permet pas d'être disponible de façon optimale pendant le temps résiduel, la perte de travail subie peut s'en trouver diminuée dans une mesure supérieure au temps consacré à l'activité indépendante.

⇒ Exemple

L'assuré souhaite exercer une activité indépendante à caractère durable 13 heures par semaine, mais selon un horaire réparti de manière peu favorable à la prise d'un emploi salarié :

lundi et mardi : de 09:00h à 12:00h

mercredi de 13:00h à 16:00h

jeudi et vendredi de 15:00h à 17:00h

Si l'assuré, avant d'être au chômage, exerçait une activité salariée de 40 heures par semaine, sa perte de travail est de 70 %. Il ne peut manifestement pas utiliser entièrement le temps qu'il

lui reste et il faut en déduire qu'il ne pourra être placé que pendant une partie de la durée correspondant à sa perte de travail résiduelle.

lundi et mardi	l'après-midi : 2 x 4h
mercredi	le matin : 4 h
jeudi et vendredi	le matin : 2 x 4 h
Total	20 h = 50 %

L'assuré ne pourra donc faire valoir qu'une perte de travail de 50 %.

- B240** Si l'assuré exerce une activité indépendante à caractère durable en dehors de son horaire normal de travail, la perte de travail résiduelle est calculée comme suit :

Selon les relevés publiés par l'Office fédéral de la statistique, l'horaire hebdomadaire usuel était de 41,6 heures en 2015. La loi sur le travail prévoyant, à son art. 9, al. 1, let. b, un nombre maximum de 50 heures par semaine, il reste une marge de manœuvre de 8,3 heures par semaine, soit, en chiffres arrondis, de 2 heures par jour. L'assuré peut donc exercer une activité indépendante à caractère durable en dehors de son horaire de travail normal, dans cette mesure, sans que sa perte de travail à prendre en compte soit réduite. En cas de chômage partiel, la marge de manœuvre est calculée comme suit : si l'assuré cherche à être placé à hauteur de 50 %, la marge de manœuvre est d'environ 6 heures par jour ($= [50 \text{ h} - 20,85 \text{ h}] / 5 \text{ jours}$).

⇒ Exemple

Un assuré prouve qu'il exerce une activité indépendante de 03:00 à 05:00 et de 18:00 à 21:00, soit 5 heures par jour en dehors de son horaire de travail normal.

Sa perte de travail sera réduite de 3 heures par jour. Dans l'hypothèse d'un horaire de travail hebdomadaire de 41,7 heures, la perte de travail est de 64 % ($= [41,7 - 15] / 41,7$). La perte de travail ainsi déterminée sera arrondie au prochain chiffre divisible par cinq, soit, dans le présent exemple, à 65 %.

- B241** Un assuré doit fixer l'ampleur et l'horaire de l'activité indépendante à caractère durable qu'il veut exercer afin que sa perte de travail à prendre en compte puisse être déterminée. Sa disponibilité devra être consignée par l'ORP dans un procès-verbal.

Les assurés ne sont pas réputés aptes à être placés si, d'une part, ils persistent à vouloir exercer une activité indépendante et, d'autre part, ils ne veulent pas fixer les heures pendant lesquelles ils sont disponibles.

- B242** Si l'activité indépendante rend impossible l'exercice d'une activité salariée en raison de son horaire, l'assuré est inapte au placement. Si la caisse ou l'ORP a des doutes, le cas est soumis à l'autorité cantonale pour décision.

Extension d'une activité indépendante à caractère durable

- B243** Si l'assuré modifie, pendant son chômage, l'étendue de l'activité indépendante à caractère durable qu'il exerçait déjà avant de tomber au chômage ou qu'il a prise pendant son chômage, il y a lieu d'adapter la perte de travail à prendre en considération. Les revenus réalisés et leurs fluctuations n'ont aucun impact sur le montant de l'indemnité de chômage.

- B244** Les cas où l'extension de l'activité indépendante durable a un caractère temporaire, voir également fluctuant, posent un véritable problème pour l'assurance-chômage. L'autorisation d'étendre cette activité peut paraître justifiée, mais, au regard de l'obligation de diminuer le dommage prévue à l'art. 17 LACI, cette extension n'en est pas moins en contradiction avec l'essence même de l'assurance-chômage qui est une assurance destinée aux

salariés. Le but de l'assurance-chômage n'est en effet pas de couvrir des risques d'entreprise comme les fluctuations du carnet de commandes et leurs répercussions sur le taux d'occupation.

B245 L'assuré ne peut étendre son activité indépendante à caractère durable que

- s'il le fait une seule fois ;
- si cette activité à un caractère durable et est exercée à horaire fixe ; et
- si elle met au moins en partie durablement fin à son chômage et réduit ainsi la perte de travail à prendre en considération.

L'extension temporaire, pendant le chômage, d'une activité indépendante à caractère durable n'est pas admise comme il n'est pas non plus admis, si les affaires marchent mal, que l'assuré réduise le volume d'activité indépendante qu'il avait augmenté avant son chômage. S'il le réduit en partie, sa perte de travail à prendre en considération et par conséquent son indemnité de chômage n'augmenteront pas pour autant. Ce n'est qu'une fois que son activité indépendante aura retrouvé son volume initial (l'extension de son activité indépendante a été un échec) qu'une perte de travail plus importante sera prise en considération avec pour conséquence une augmentation du montant de l'indemnité.

⇒ Exemple

Un assuré exerce une activité indépendante à raison de 40 % et une activité salariée à raison de 60 %. Comme il a perdu son emploi, il veut étendre durablement son activité indépendante à 70 %. Sa perte de travail sera alors, dans le meilleur des cas, de 30 %. Au bout de 3 mois, il constate qu'il n'a pas suffisamment de commandes et souhaite réduire son activité indépendante. Une réduction partielle, p. ex. à 60 %, n'est pas admise et l'assuré aura toujours une perte de travail de 30 %. Par contre, s'il réduit son activité indépendante à son volume initial, soit à 40 %, il sera de nouveau indemnisé sur la base d'une perte de travail de 60 %. Il ne pourra plus étendre une nouvelle fois son activité indépendante par la suite. En d'autres termes, toute nouvelle augmentation du volume d'activité indépendante entraînerait une exclusion du droit aux prestations au motif que la perte de travail n'est pas contrôlable.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_79/2009 du 25.9.2009 (L'assuré qui exerce une activité indépendante pendant son chômage n'est apte au placement que s'il peut exercer cette activité indépendante en dehors de l'horaire de travail normal.)

B246 L'ORP est tenu d'informer au préalable les assurés des conditions et des conséquences juridiques liées à l'exercice d'une activité indépendante durable. L'assuré doit contresigner le procès-verbal dans lequel est exposé dans quelle mesure et à quelles heures il compte exercer son activité indépendante à caractère permanent. Un exemplaire dudit procès-verbal est remis à l'assuré ainsi qu'à la caisse compétente.

Aptitude au placement des assurés au chômage partiel

B247 Les assurés partiellement au chômage sont réputés aptes à être placés s'ils sont disposés à accepter un emploi convenable d'au moins 20 % d'un emploi à plein temps et sont en mesure de l'accepter (ATF 120 V 385).

Aptitude au placement de personnes en situation de handicap

art. 15, al. 2 et 3, LACI ; art. 15 OACI ; art. 70 LPGA

B248 Aux termes de l'art. 15, al. 2, LACI et de l'art. 15, al. 3, OACI, une personne en situation de handicap physique ou mental est réputée apte à être placée lorsque,

- compte tenu de son handicap et dans l'hypothèse d'une situation équilibrée sur le marché de l'emploi, un travail convenable pourrait lui être procuré sur ce marché ;
- elle est disposée et en mesure d'accepter un travail convenable compte tenu de sa situation et
- qu'elle s'est annoncée à l'AI ou à une autre assurance sociale.

B249 (B249 supprimé)

B250 L'assuré est manifestement inapte à être placé, p. ex. lorsque, à cause de son handicap, il ne se sent plus capable de travailler et n'est plus disposé à accepter un travail réputé convenable.

B251 Pour juger de l'aptitude au placement d'une personne en situation de handicap, l'autorité compétente se fondera notamment sur 2 critères :

- l'employabilité de l'assuré compte tenu de son handicap et la situation équilibrée sur le marché de l'emploi. La question de l'employabilité signifie qu'il doit exister sur le marché des emplois tenant compte du handicap de l'assuré et que seuls ces emplois entrent en ligne de compte.
- La notion de « situation équilibrée sur le marché de l'emploi » implique que les chances de l'assuré d'être placé ne doivent pas dépendre uniquement d'une haute conjoncture et d'une pénurie de main-d'œuvre.⁶⁰

B252 Si une personne en situation de handicap s'est annoncée à l'AI ou auprès d'une autre assurance sociale en vue de percevoir des prestations et qu'elle est disposée et en mesure de prendre un emploi convenable correspondant à 20 % au moins d'un emploi à plein temps (sur le marché du travail primaire, cf. B254d) et si elle remplit les autres conditions du droit à l'indemnité, la prise en charge provisoire des prestations incombe à l'assurance-chômage.

Les organes d'exécution compétents doivent informer l'assuré de l'obligation de l'AC de verser des avances sur les prestations de l'AI lorsque l'inaptitude au placement n'est pas manifeste (ATFA C119/06 du 24.4.2007).⁶⁰

B252a La 5^e révision de l'AI a permis de créer des instruments pour la détection et l'intervention précoces.

B252b L'objectif de la détection précoce est d'identifier le plus rapidement possible les personnes qui ont dû interrompre leur travail suite à une maladie ou un accident et qui présentent un risque d'invalidité. La détection précoce n'influence pas le droit à l'IC.

B252c Des mesures d'intervention précoce peuvent être décrétées une fois qu'une inscription a été déposée auprès de l'AI en vue d'une indemnisation. L'objectif est de réagir le plus

⁶⁰ B251–B252 modifié en juillet 2021

rapidement possible, afin que la personne assurée puisse conserver son emploi ou être insérée à un autre poste. Tout au long de la procédure d'intervention précoce, l'AI ne verse aucune indemnité journalière. En principe, la personne assurée est réputée apte au placement durant toute la durée de l'intervention précoce (cf. B254). Toutefois, en cas de doute sur l'aptitude au placement, le dossier doit faire l'objet d'un examen approfondi.⁶¹

Aptitude au travail

B253 Pour insérer rapidement et durablement l'assuré sur le marché du travail, les organes de l'assurance-chômage compétents doivent connaître son état de santé, c'est-à-dire sa capacité de travail et d'engagement. L'insertion entrant dans le domaine de compétence de l'autorité cantonale et de l'ORP, ces organes d'exécution ont l'obligation de clarifier la situation.

B253a L'organe d'exécution compétent se base sur le résultat de la clarification de la situation pour déterminer l'aptitude au placement conformément à l'art. 15 LACI en liaison avec l'art. 15, al. 3, OACI. Les dispositions précitées posent des exigences moins élevées à la capacité de travail, qui est un élément de l'aptitude au placement, et garantissent aux personnes en situation de handicap disposées à travailler et en droit de le faire le droit aux prestations de l'AC. Les exigences posées à l'aptitude au placement sont moindres tant que l'autre assurance n'a pas donné de décision définitive.

B254 Si l'assuré en situation de handicap n'apparaît pas manifestement inapte au travail et qu'il se déclare prêt à accepter un emploi réputé convenable à hauteur de sa capacité de travail partielle, éventuellement attestée par un certificat médical (au moins 20 %), il a droit à l'IC complète en vertu de l'obligation de l'AC de verser des avances sur les prestations de l'AI. Cela signifie que la disponibilité au placement des personnes récemment tombées en situation de handicap doit uniquement correspondre à un taux d'activité correspondant à ce qu'atteste leur certificat médical (ATF 8C_651/2009 du 24.3.2010).

La volonté déclarée de l'assuré doit se manifester par des recherches de travail, faute de quoi une sanction lui sera infligée. Les recherches doivent porter sur des emplois qui correspondent, en ce qui concerne le taux d'occupation et les exigences, aux possibilités de l'assuré.

Les organes de l'AC doivent informer l'assuré, conformément à l'art. 27 LPG, du fait qu'il est considéré comme apte au placement et a droit à une indemnisation complète de l'assurance-chômage jusqu'à ce que l'assurance invalidité ait rendu sa décision.

⇒ Exemple

Un assuré subit une atteinte à sa santé et perd de ce fait l'emploi qu'il occupait où il gagnait CHF 5000 par mois. Il s'inscrit alors au chômage et dépose simultanément une demande de rente AI. L'autorité compétente n'est pas en mesure de juger l'aptitude au travail de l'assuré et les examens médicaux déjà effectués n'ont pas encore donné de résultats concluants. Elle demande donc un examen par un médecin de confiance qui conclut que l'assuré est capable d'effectuer des travaux manuels simples éventuellement à temps partiel. L'assuré se déclare prêt à accepter des activités correspondant à ses capacités. Il a en conséquence droit à l'IC sur un salaire assuré de CHF 5000.

⁶¹ B252c modifié en janvier 2018

⇒ Jurisprudence

ATF 136 V 95 (Considérons une personne au chômage complet qui, pour des raisons de santé, ne peut travailler qu'à temps partiel et demande des prestations de l'AI. Si cette personne se dit toutefois prête à accepter un emploi dans les limites médicalement attestées de sa capacité de travail, elle a alors droit à une IC complète conformément à l'obligation de l'AC de verser une avance)

B254a S'il existe des doutes sérieux quant à la capacité de travail d'un assuré, l'autorité cantonale ou l'ORP peut ordonner qu'il soit examiné par un médecin-conseil, aux frais de l'assurance. Dans le cas particulier, il peut être utile de confier cette expertise médicale au médecin (de famille) qui a déjà été consulté par l'assuré.

Le médecin doit établir l'état de santé de l'assuré, les activités qu'il est en mesure d'exercer et les conditions quant au poste et à l'horaire de travail dans lesquelles il peut le faire. S'il constate une atteinte à la santé psychique ou un trouble du comportement susceptible de compromettre l'aptitude au placement de l'assuré, il doit également se prononcer sur ces faits.

B254b Si l'assuré est manifestement inapte à être placé, il n'a pas droit aux prestations de l'AC (critère objectif).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 272/02 du 17.6.2003 (L'obligation d'avancer les prestations qui incombe à l'assurance-chômage ne signifie pas que l'indemnité de chômage est accordée sans réserve jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accident. Pour être apte au placement, l'assuré doit non seulement disposer de la capacité de travailler au sens objectif, mais encore être subjectivement disposé à travailler en fonction des circonstances inhérentes à sa personne pendant le temps de travail usuel)

B254c Le droit aux prestations sera nié à l'assuré s'il considère lui-même qu'il n'est pas apte au travail en attendant la décision de l'AI et qu'il ne recherche ni n'accepte un travail réputé convenable (critère subjectif). Même un certificat médical affirmant le contraire n'y changera rien. (ATFA C 73/06 du 23.2.2007).

B254d N'est pas apte au placement l'assuré qui ne peut travailler plus que dans un atelier protégé. Dans ce cas, l'assuré n'a pas non plus droit aux mesures de marché du travail.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 77/01 du 8.2.2002 (Une situation équilibrée sur le marché du travail signifie qu'en dehors des ateliers protégés, du travail et des emplois soient également offerts par des employeurs faisant preuve d'esprit social)

Versements de la caisse de chômage

B255 L'autorité compétente veillera à ce que la procédure ne traîne pas et informera la caisse de chômage le plus rapidement possible des résultats de l'examen de l'aptitude au placement afin qu'elle puisse indemniser l'assuré.

Si la caisse verse des indemnités de chômage à un assuré qui s'est annoncé à une autre assurance sociale, elle doit immédiatement introduire une procédure de communication en vue d'obtenir la compensation de ces prestations et remettre le formulaire Procédure de communication AC-AI-AM-AA-PP « Communication relative au paiement de prestations AC » (formulaire 716.008) à l'organe compétent de cette assurance (cf. Bulletin LACI RCRE).

L'assuré qui bénéficie d'une mesure de réadaptation de l'assurance-invalidité pendant laquelle il touche une indemnité journalière de l'AI n'a pas droit à l'indemnité de chômage pour la même période. De même, le versement de l'indemnité de chômage exclut le droit aux indemnités journalières d'attente de l'AI.

- B256** Une incapacité de gain constatée rétroactivement par l'AI constitue un fait nouveau important que la caisse n'était pas censée connaître. Elle doit par conséquent remettre en question les prestations versées par une procédure de révision (correction du gain assuré des personnes en situation de handicap cf. C26 ss.).⁶²

B256a *B256a à B256f supprimés*

Aptitude au placement des travailleurs à domicile

art. 8, al. 2, LACI ; art. 3 et 14, al. 2, OACI

- B257** L'assuré qui était occupé comme travailleur à domicile avant de tomber au chômage n'est réputé apte au placement que s'il est disposé à accepter un travail réputé convenable hors de son domicile et s'il est en mesure et en droit de le faire. On peut déroger à cette règle lorsque l'assuré prouve qu'il n'est pas en mesure de le faire en raison de sa situation personnelle. Cette notion de situation personnelle est toutefois soumise à des conditions strictes. Sont notamment pris en considération des problèmes de santé qui rendent une activité hors du domicile impossible ou des circonstances telles que l'assistance à un membre de la famille nécessitant des soins importants. La personne assurée qui, en raison de la naissance d'un enfant, prétend ne plus être en mesure d'accepter un emploi hors de son domicile et limite ses recherches au travail à domicile est réputée inapte au placement, qu'elle ait travaillé avant son chômage à domicile ou hors de celui-ci.

⇒ Jurisprudence

ATF 132 V 181 (Les assurés qui gardent les enfants de tiers chez eux [mamans de jour] ne sont pas considérés comme des travailleurs à domicile)

Aptitude au placement des travailleurs temporaires

art. 14, al. 3, OACI

- B258** Un assuré qui a eu des engagements temporaires ou de durée déterminée avant de tomber au chômage n'est réputé apte au placement que s'il est disposé à accepter un emploi durable et en mesure de le faire.
- B259** Les contrats de travail temporaires portent en règle générale sur des engagements de durée et de fréquence très variables et sont souvent interrompus par des périodes d'inactivité. De telles périodes ne sont indemnisables que si l'assuré est disposé à accepter une activité salariée durable.

⁶² B256 modifié en juillet 2021

⇒ Jurisprudence

ATF 120 V 385 (Un étudiant est réputé apte au placement, lorsqu'il est disposé et en mesure de prendre un emploi à temps plein ou partiel à côté de ses études. En revanche, un étudiant qui ne veut exercer une activité lucrative que durant de brèves périodes ou sporadiquement, à savoir durant les vacances semestrielles, n'est pas considéré comme disposé ou apte au placement)

Aptitude au placement et contrats saisonniers

B260 Un assuré qui ne recherche que des emplois saisonniers et qui limite ses recherches de travail à des emplois de durée déterminée n'est pas apte à être placé.

Pour remplir son obligation de diminuer le dommage, l'assuré est tenu d'étendre ses recherches à des emplois de durée indéterminée, même en dehors de sa profession. Ni l'âge de l'assuré, ni sa formation, son ancienne activité ou la situation du marché régional de l'emploi ne le libèrent de cette obligation.

⇒ Jurisprudence

DTA 2000 n° 29 p. 150 (Un pianiste de bar qui n'accepte sciemment que des emplois saisonniers et limite ses recherches d'emploi à des postes à durée déterminée uniquement n'est pas apte au placement)

ATFA C 28/07 du 25.9.2007 (Les assurés qui n'acceptent sciemment que des activités d'été ou d'hiver et demandent l'IC uniquement pour les brèves périodes d'entre-saison ne sont pas aptes au placement)

Aptitude au placement et exercice d'une activité bénévole

art. 15, al. 4, LACI

B261 L'assuré qui, avec l'approbation de l'autorité cantonale, exerce une activité bénévole dans le cadre d'un projet pour chômeurs est considéré comme apte à être placé. Cette disposition permet aux chômeurs d'exercer, pendant une durée déterminée, une activité socialement utile non rémunérée sans que leur aptitude au placement ne soit niée. Ces autorisations sont accordées exclusivement sur demande de l'assuré et pour une période maximale de 3 semaines. Elles peuvent être prolongées ou renouvelées dans des cas fondés.

Cette mesure permet à l'autorité cantonale de contrôler les activités bénévoles et de vérifier qu'elles sont exercées conformément à la loi. On vise ainsi à empêcher les abus (p. ex. l'exercice bénévole d'activités d'ordinaire rémunérées) et à garantir que l'objectif premier de la loi, qui consiste à réinsérer les personnes assurées rapidement et durablement sur le marché du travail, ne soit pas menacé. Il est primordial que la stratégie de réinsertion du chômeur puisse être poursuivie par le conseiller ORP, notamment en matière de mesures du marché du travail et d'assignation à un emploi convenable. Les assignations ne doivent pas être empêchées en raison d'une longue période de bénévolat.

Les autorisations sont octroyées sur la base des critères suivants :

- l'assuré doit exercer une telle activité de son plein gré et à titre gracieux ;
- l'activité en question doit poursuivre un but idéal et social ; elle doit en outre avoir un caractère de bienfaisance ou servir la protection de l'environnement. De tels projets doivent aussi servir et promouvoir l'intégration sociale de l'assuré ;
- l'activité doit se dérouler en Suisse ;
- être planifiée et organisée par un organisme spécialisé public ou privé (organisations d'entraide, institutions de bienfaisance, etc.) ;
- ne pas concurrencer directement l'économie privée ;
- ne pas servir à générer un gain financier pour l'organisateur ; et
- ne pas entraver la réinsertion sur le marché du travail.⁶³

B261a L'assuré qui consacre quelques heures à une activité bénévole, sans l'approbation de l'autorité cantonale, est réputé apte au placement dans la mesure où :

- l'engagement ne dépasse pas 20 % de la disponibilité sur le marché du travail par semaine ;
- l'activité remplit les critères énoncés au paragraphe B261 ;
- l'assuré est d'accord et en mesure d'interrompre l'activité en tout temps s'il trouve une place de travail ; et
- il respecte les devoirs fixés à l'art. 17 LACI pendant toute la durée de l'activité.⁶⁴

Aptitude au placement et jours sans contrôle

art. 27, al. 1, OACI

B262 Pendant les jours sans contrôle, l'assuré n'est pas tenu d'être apte au placement et d'effectuer des recherches d'emploi, mais il doit néanmoins remplir les autres conditions du droit à l'indemnité.

⁶³ B261 modifié en janvier 2016

⁶⁴ B261a ajouté en janvier 2016

Aptitude au placement en cas de maladie, d'accident, de grossesse ou de service militaire

art. 26, 28 LACI

- B263** En cas de maladie, d'accident ou d'incapacité de travail liée à la grossesse, l'assurée n'est pas tenue d'être apte au placement tant qu'elle perçoit des indemnités selon l'article 28 LACI (voir C166 ss.).

Il en va de même pendant que la personne assurée perçoit la compensation de la différence entre l'indemnité de chômage et l'APG pendant le service militaire suisse, le service civil ou de protection civile. La personne assurée qui accomplit son école de recrue ou un service d'avancement n'est pas réputé apte au placement.

Aptitude au placement pendant les congés de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge

- B263a** Pendant les congés de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge, la personne assurée n'est pas tenue d'être apte au placement (voir B383 ss.).⁶⁵

Aptitude au placement des participants à des cours

art. 60, al. 4, LACI

- B264** Si un cours autorisé par l'assurance-chômage l'exige, l'assuré qui y participe n'est pas tenu d'être apte au placement pendant la durée dudit cours.
- B265** Si l'assuré suit pendant son chômage un cours qui n'a pas été approuvé par l'assurance-chômage, son aptitude au placement lui sera reconnue uniquement s'il est établi qu'il est disposé et en mesure d'interrompre le cours en tout temps pour prendre un emploi. Il ne suffit pas que l'assuré se déclare prêt à interrompre le cours, il doit produire en outre une confirmation de l'école indiquant également les conséquences financières de l'interruption.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 136/02 du 4.2.2003 (Une personne assurée qui, de sa propre initiative, fréquente un cours de formation dans le domaine médical durant son chômage est apte au placement. Elle doit cependant poursuivre ses recherches d'emploi et être disposée à interrompre sa formation en faveur d'un emploi)

ATFA C 132/04 du 11.10.2004 (Une personne assurée qui se rend temporairement à l'étranger a également droit à l'IC pour la période où elle séjourne à l'étranger si elle est atteignable dans le délai d'une journée, si elle peut être placée dans un délai raisonnable et remplit les autres prescriptions de contrôle. À aucun moment ces conditions ne peuvent être garanties dans le cadre d'un cours de 4 mois aux USA)

- B266** *B266 supprimé*

⁶⁵ B263a inséré en juillet 2022 et modifié en juillet 2024

Aptitude au placement et soutien d'une activité indépendante

art. 71a ss. LACI

B267 L'assuré n'est pas tenu d'être apte au placement pendant la phase d'élaboration d'une activité indépendante au cours de laquelle il touche des indemnités journalières en vue de préparer cette activité et n'a pas non plus l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi.

B268 *B268 supprimé*⁶⁶

Aptitude au placement pendant un travail d'intérêt général, une semi-détention et une semi-liberté

B269 Les formes (assouplies) d'exécution des peines privatives de liberté prévues par le droit pénal sont appliquées de manière très différente en raison de l'autonomie des cantons en matière d'exécution des peines. Cette situation est due en particulier au fait que les formes d'exécution peuvent être assorties de conditions et de directives d'une part et que, d'autre part, les cantons disposent d'une certaine marge de manœuvre dans ce domaine. L'autorité compétente déterminera dès lors l'aptitude au placement au cas par cas, après s'être renseignée auprès des autorités responsables de l'exécution de la peine.

Le travail d'intérêt général (TIG)

B270 Avec l'accord de l'auteur, le juge peut ordonner un travail d'intérêt général de 720 heures au plus à la place d'une peine privative de liberté de moins de 6 mois ou d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus et de 360 heures au plus à la place d'une amende. 4 heures de TIG correspondent à un jour-amende ou à un jour de peine privative de liberté. Le TIG n'est pas rémunéré et doit être accompli au profit d'institutions sociales, d'œuvres d'utilité publique ou de personnes dans le besoin. Il doit être effectué dans un délai de 2 ans au plus. Les personnes en emploi qui effectuent un TIG doivent l'accomplir en dehors de l'horaire de travail normal, soit pendant leur temps libre (le soir, en fin de semaine ou pendant les vacances, etc.) L'exécution du TIG incombe aux cantons (art. 37 CP).

B270a Les principes suivants doivent être observés en cas de chômage :

- L'assuré qui accomplit un TIG est en principe réputé apte au placement.
- Comme le TIG est une activité non rémunérée que le condamné doit accomplir pendant son temps libre, le chômeur qui choisit de purger sa peine sous cette forme doit l'accomplir en dehors des heures pendant lesquelles il entend se mettre à disposition du marché du travail.
- S'il accomplit son TIG pendant l'horaire de travail normal, sa perte de travail sera réduite du temps qu'il y consacre.
- L'assuré peut accomplir son TIG pendant les jours non soumis au contrôle.
- Effectuer du TIG jusqu'à 8 heures par semaine durant les heures de travail normales n'entraîne pas une réduction au prorata des indemnités journalières.

⁶⁶ B268 supprimé en janvier 2024

L'assuré qui accomplit un travail d'intérêt général est tenu d'en informer de manière détaillée les organes de l'assurance-chômage, notamment quant à son étendue.

B270b D'éventuelles sanctions en vertu de l'art. 30 LACI n'ont aucune influence sur le travail d'intérêt général, et ne doivent pas être communiquées à l'autorité chargée de l'exécution de la peine.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 4/03 du 6.5.2003 (La sanction pénale à purger [TIG] ne prévaut pas sur les autres obligations de l'AC et ne dispense pas l'assuré de remplir les conditions ouvrant droit à l'indemnité)

La semi-détention

B271 Les cantons disposent de la possibilité de convertir les courtes peines privatives de liberté allant jusqu'à 12 mois en semi-détention. La semi-détention équivaut à une « détention pendant le temps libre ». Une personne en semi-détention purge sa peine pendant son temps libre et peut en conséquence poursuivre son activité professionnelle ou sa formation. La possibilité de bénéficier de cette mesure est donc réservée aux personnes qui sont en emploi ou en formation en dehors de l'institution d'application des peines. Les condamnés passent, dans ce cas, leur temps libre et de repos au sein de l'institution d'application des peines.

L'assuré qui purge une peine en semi-détention a en principe droit aux indemnités s'il réalise un gain intermédiaire. Il a droit aux indemnités compensatoires s'il peut remplir ses obligations de contrôle, rechercher et accepter un travail convenable.

La semi-liberté

B272 Le détenu peut, sous certaines conditions, être transféré dans une institution d'application des peines où il jouira de plus de liberté ou être occupé hors de celle-ci dans une entreprise du secteur public ou privé.

L'assuré mis au bénéfice de la semi-liberté a en principe uniquement droit aux indemnités si sa disponibilité sur le marché du travail est entière et s'il dispose d'un emploi en gain intermédiaire.

B273 *B273 supprimé*

Aptitude au placement pour les professions avec changements de place fréquents ou engagements de durée limitée

art. 16 LACI ; Art. 6, 8, 12a, OACI

B273a La recherche d'un emploi en premier lieu dans le métier d'origine doit être permise afin que les qualifications de la personne assurée, exerçant une des professions mentionnées à l'art. 8 OACI (musicien, acteur, artiste, journaliste, technicien du film et collaborateur artistique de la radio, de la télévision ou du cinéma), soient préservées – et ce indépendamment de son âge. B273a prévaut sur B286a.

⇒ Exemple

Il faut reconnaître à une chanteuse solo qu'un délai de 4 à 6 mois, durant lesquels elle n'était pas contrainte à chercher un emploi en dehors de sa profession, n'était pas suffisant.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 3/00 du 12.1.2001 (Une danseuse de ballet qui, après un délai approprié [16 mois] pour trouver un nouvel emploi, n'est ni disposée, ni en mesure de chercher et d'accepter un emploi en dehors de sa profession n'est pas apte au placement)

Examen de l'aptitude au placement / compétence

art. 81, al. 2, let. a, 85, al. 1, let. d, 102 LACI ; art. 24 OACI

B274 Si la caisse n'a aucun doute quant à l'inaptitude au placement de l'assuré, elle lui refuse le droit à l'indemnité. Mais si elle a des doutes, elle soumet le cas à l'autorité cantonale qui devra rendre une décision en constatation concernant l'aptitude au placement.

⇒ Jurisprudence

ATF 126 V 399 (En cas de doute, l'autorité cantonale doit uniquement vérifier que les conditions matérielles du droit à l'indemnité [notamment l'aptitude au placement] sont remplies. La caisse de chômage doit en la matière se tenir à cette décision. Lors des procédures de restitution, la caisse doit en revanche examiner seule si les conditions d'une reconsidération sont remplies, en particulier celle de l'erreur manifeste)

ATFA C 101/03 du 24.2.2004 (L'autorité cantonale à qui la caisse de chômage transmet un cas dont l'aptitude au placement est douteuse doit rendre une décision en constatation concernant le droit aux indemnités déjà versées)

ATFA C 171/04 du 9.2.2005 (La caisse de chômage peut certes transmettre un cas à l'autorité cantonale, si elle a un doute quant au droit aux prestations. L'autorité cantonale n'a cependant aucun droit de se saisir un cas)

ATFA C 129/05 du 30.8.2005 (Les caisses de chômage n'adressent un cas à l'autorité cantonale que lorsqu'elles ont un doute sur l'aptitude au placement de l'assuré. En l'absence de tels doutes, les caisses de chômage peuvent statuer seules)

B275 En cas de doute quant à l'aptitude au placement, l'ORP est également tenu – selon la délégation des compétences par le canton – de statuer lui-même ou de soumettre le cas à l'autorité cantonale pour décision.

B276 Les organes d'exécution concernés s'informent réciproquement de la procédure qui a été suivie en cas de doute.

B277 Lorsque la caisse soumet le cas d'un assuré à l'autorité compétente pour qu'elle examine son aptitude au placement, elle gèle immédiatement le versement des indemnités.

Si l'autorité compétente a des doutes quant à l'aptitude au placement d'un assuré, elle en avise la caisse immédiatement afin qu'elle puisse geler le versement des indemnités. Si l'aptitude au placement est reconnue, le versement des indemnités ne reprendra qu'une fois la décision entrée en force.

B278 L'autorité compétente donne à l'assuré la possibilité de se prononcer et rend une décision sur l'aptitude au placement. Elle remet un double de sa décision à la caisse et à l'autre autorité éventuellement concernée. Si la caisse a versé des indemnités journalières pour la période où l'assuré n'était pas apte au placement, elle doit lui en demander la restitution.

B279 Une opposition ou un recours contre une décision niant l'aptitude au placement n'a pas d'effet suspensif (ATFA C 112/00 du 22.9.2000).

Nouveau droit à l'indemnité après négation de l'aptitude au placement pour cause de non-respect des obligations de chômeur

B280 Si l'aptitude au placement d'un assuré est niée parce qu'il ne s'est pas conformé à ses obligations de chômeur, elle ne pourra lui être à nouveau reconnue que s'il démontre un changement de comportement. Le droit à l'indemnité ne peut donc être à nouveau reconnu à l'assuré qui, dès son aptitude au placement niée, se présente à nouveau à l'ORP en expliquant avoir désormais l'intention de suivre les instructions des organes d'exécution.

Il doit en effet apporter la preuve du changement de son comportement. Tel est le cas s'il effectue suffisamment de recherches d'emploi, se conforme aux instructions et se rend aux entretiens de l'ORP.

Lorsque l'autorité compétente n'a plus aucun doute quant à l'aptitude au placement de l'assuré, elle rend une décision par laquelle le droit à l'indemnité lui est à nouveau reconnu à partir du moment où il a démontré avoir changé son comportement.

Travail convenable

art. 16 LACI

Notion

B281 Le travail convenable joue un rôle central dans l'AC. Il entre en jeu chaque fois que la loi implique un certain comportement de la part de l'assuré (art. 15, 17, 24 et 30 LACI).

B282 L'assuré doit en règle générale accepter immédiatement tout travail réputé convenable, même s'il s'agit d'un emploi en dehors de la profession qu'il exerçait (art. 17 LACI). Il doit en outre être disposé à abandonner en tout temps un emploi à temps partiel pour prendre un emploi convenable au taux d'occupation recherché. En cas de refus d'un emploi convenable, il sera suspendu dans son droit à l'indemnité selon l'art. 30, al. 1, let. d, LACI et, en cas de récidive, son aptitude au placement devra être examinée (voir D34 ss. et D72).

La prise d'un travail convenable pendant au moins une période de contrôle entière (voir C139) met fin au chômage, l'interrompt, voire l'empêche de survenir.

Exceptions

B283 N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui remplit l'une des conditions d'exclusion mentionnées exhaustivement à l'art. 16, al. 2, let. a à i, LACI.

⇒ Jurisprudence

ATF 124 V 62 (Les conditions rendant un emploi non convenable prévues à l'art. 16, al. 2, LACI sont cumulatives. Une offre de salaire qui ne satisfait pas aux conditions d'une convention collective de travail écarte l'obligation d'accepter le travail)

ATF 8C_370/2009 du 10.9.2009 (N'est pas réputé convenable un travail qui implique l'exécution de tâches selon des instructions données par l'employeur, ne correspondant pas à ce qui a été convenu dans le contrat de travail, ou qui violent le droit de la personnalité du travailleur)

Caractère conforme aux usages professionnels et locaux

let. a

B284 N'est pas réputé convenable un travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail.

Les éléments déterminants sont les prescriptions légales, les conditions de salaire et de travail pour un même travail dans l'entreprise ou dans la branche ainsi que les conventions collectives et les contrats-type de travail. S'agissant du salaire, les directives des organisations professionnelles ou les statistiques des salaires peuvent également fournir des indications sur les tarifs en usage. L'administration dispose à cet égard d'une certaine liberté d'appréciation dans l'évaluation.

⇒ Exemples

- Invoquant le gel des embauches, une institution avait offert à un psychologue diplômé un salaire de stagiaire pour un poste de psychologue. Ce salaire a été jugé non conforme aux usages professionnels.

- Un travail est en principe réputé convenable même si l'employeur n'offre aucune garantie de salaire. Il ne sera réputé non convenable que si l'assuré rend plausible que ses créances de salaire sont effectivement menacées vu les circonstances particulières.

Aptitudes de l'assuré et activité précédemment exercée

let. b et 3^{bis}

- B285** N'est pas réputé convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée. La notion d' « aptitudes » englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré mais non un travail qui le dépasse.
- B286** L'activité précédemment exercée par l'assuré n'est prise en considération que dans la mesure où l'assuré a le droit, dans un premier temps, de concentrer ses recherches d'emploi sur son ancien secteur professionnel ou d'activité, sous réserve toutefois qu'il y ait effectivement des offres d'emploi dans le secteur en question. Elle est prise en considération pendant plus longtemps s'il n'y a pas pénurie d'emplois vacants dans son ancien secteur professionnel.
- B286a** On peut attendre des assurés de moins de 30 ans qu'ils acceptent aussi, dès le début de leur chômage, un emploi en dehors de l'activité qu'ils ont exercée auparavant.
- Exception : B273a prévaut pour les groupes de personnes mentionnés au B286a.

Situation personnelle (devoirs d'assistance etc.), âge, état de santé

let. c

- B287** N'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.
- B288** La notion de situation personnelle englobe l'état civil, les devoirs d'assistance envers des proches, les conditions de logement (logement en propriété, mobilité géographique), les restrictions confessionnelles, etc.
- ⇒ Exemples :
- Une absence prolongée de son domicile (séjour hebdomadaire) peut être exigée plutôt d'une personne vivant seule que d'une personne ayant la garde d'enfant(s).
 - Si une personne ayant la garde de petits enfants, qui travaillait jusqu'ici à mi-temps à domicile, se voit proposer, pour des motifs d'organisation, de venir travailler dans les locaux de l'entreprise, cette modification du lieu de travail est en principe convenable.
 - Si un assuré refuse d'accepter un travail auquel il a été assigné en invoquant la liberté de croyance, l'autorité compétente devra faire la balance entre les intérêts des 2 parties. Ainsi, dans le cas d'un assuré qui avait refusé l'emploi dans un restaurant auquel il avait été assigné, l'interdit religieux prohibant tout contact avec du poisson ou de la viande, a été jugé supérieur au manquement à l'obligation d'accepter un emploi.
 - Un travail dans une pièce ou un local fumeur n'est pas réputé convenable sans le consentement écrit de la personne assurée (protection contre la fumée passive).

⇒ Jurisprudence

DTA 1995 n° 13 p. 72 (La notion de situation personnelle englobe notamment l'état civil et le nombre des enfants à garder)

DTA 1998 n° 47 p. 276 ss. (Un emploi dans le cadre duquel il n'est pas permis de porter un voile sur la tête pour des raisons de sécurité n'est pas réputé convenable pour une musulmane)

ATFA C 10/01 du 30.7.2003 (Les emplois qui ne tiennent pas compte de manière adéquate de la situation personnelle de l'assuré, qui englobe notamment le devoir de garde des enfants, ne sont pas réputés convenables)

ATFA C 274/04 du 29.3.2005 (Un emploi à la réception d'un hôtel dans un centre religieux a été jugé convenable pour un non croyant dans le cadre d'un programme d'emploi)

ATF 8C_958/2008 du 30.4.2009 (Après avoir recherché sans succès un autre emploi, une mère ayant la garde d'un enfant a pu démissionner et déménager au nouveau domicile de son époux. L'emploi n'a pas été jugé convenable en raison de la situation personnelle [durée du trajet pour se rendre au travail, garde de l'enfant, intérêt de l'enfant, respect de la vie privée et familiale et financement de 2 domiciles]).

B289 Un travail de nuit ou par équipe est réputé convenable dans la mesure où il convient à l'assuré compte tenu de son âge, de sa situation personnelle et de son état de santé.

B290 Si l'emploi ne lui convient pas pour des raisons de santé, l'assuré doit en apporter la preuve en produisant un certificat médical explicite ou le cas échéant d'autres moyens de preuve.

B291 Un assuré ne peut être assigné à une mesure de marché du travail que si celle-ci tient raisonnablement compte de sa situation personnelle et de son état de santé.

Protection relative de la profession

let. d

B292 N'est pas réputé convenable un travail qui compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable. Ces 2 conditions doivent être remplies cumulativement. Elles n'apportent qu'une protection relative de la profession de l'assuré.

Conflits collectifs de travail

let. e

B293 N'est pas réputé convenable un travail qui doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail.

Temps de déplacement

let. f

B294 N'est pas réputé convenable un travail qui nécessite un déplacement de plus de 2 heures pour l'aller et de plus de 2 heures pour le retour, de porte à porte, par les transports publics. Le cas échéant mais uniquement si les possibilités de transport public sont mauvaises au point de rendre la mobilité de l'assuré très réduite, l'utilisation d'un véhicule privé peut être exigée de l'assuré.

B295 Par cette disposition, la loi exige des assurés une grande mobilité géographique. La LACI prévoit des contributions aux frais de déplacement et de séjour quotidiens ou hebdomadaires (cf. Bulletin LACI MMT). Il y a toutefois lieu de tenir raisonnablement compte de la situation personnelle de l'assuré (devoir d'assistance envers des proches, taux d'occupation recherché, etc.)

⇒ Jurisprudence

ATFA C 386/00 du 16.5.2001 (Dans certaines conditions, il est possible d'exiger d'une personne assurée qu'elle utilise son véhicule privé dans le cadre de son obligation de diminuer le dommage si cela lui permet de ramener en dessous de 2 heures son trajet jusqu'au travail)

ATFA C 22/04 du 8.10.2004 (Lorsque le trajet pour se rendre au travail est inférieur à 4 heures, il n'est pas nécessaire d'étudier la possibilité de trouver un logement convenable sur le lieu de travail)

ATFA C 137/03 du 5.4.2004 (Le contenu et le principe de l'art. 16, al. 2, LACI ne permettent pas de combiner les faits individuels mettant en rapport l'un [le déplacement jusqu'au lieu de travail, let. f] et l'autre [la situation personnelle, let. c] et accepter ce rapport. Par conséquent, le caractère non convenable avancé en vertu du lien entre le déplacement jusqu'au lieu de travail et la situation personnelle de l'assuré ne peut être reconnu)

Constante disponibilité sur appel

let. g

B296 N'est pas réputé convenable un travail qui exige du travailleur une constante disponibilité sur appel dépassant le cadre de l'occupation garantie. L'acceptation d'un travail de ce genre n'est pas dans l'intérêt de l'AC car la constante disponibilité sur appel, exigée de l'assuré sans garantie d'un certain volume de travail, hypothèque son aptitude au placement et peut empêcher son assignation à un emploi convenable. Si le contrat de travail sur appel laisse l'assuré libre d'accepter en tout temps une offre d'emploi, il est alors réputé convenable.

Nouveaux engagements et réengagements, résiliation pour modification du contrat de travail

let. h ; art. 41a, al. 3, OACI

- B297** N'est pas réputé convenable un travail qui doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires. Cette disposition vise à empêcher le dumping salarial aux frais de l'AC. On ne peut parler de conditions plus précaires si le travailleur dont le contrat a été résilié se voit proposer un emploi à un taux d'occupation inférieur avec réduction proportionnelle du salaire.

Travail convenable sur le plan financier

let. i, art. 24 LACI ; 41a, al. 2, OACI

- B298** N'est pas réputé convenable un travail qui procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires. Le caractère convenable du salaire est établi en comparant le salaire brut à l'IC à laquelle aurait droit l'assuré s'il ne travaillait pas. Tant qu'un assuré a droit à des indemnités compensatoires en vertu de l'art. 24, al. 4, LACI, le seuil du salaire convenable se situe à 70 % ou 80 % du gain assuré. Pour les assurés bénéficiant d'un taux d'indemnisation de 80 %, un salaire de 70 % n'est réputé convenable qu'à partir du moment où l'assuré a épuisé son droit aux indemnités compensatoires.

Pour déterminer si la limite de 70 ou 80 % du gain assuré est atteinte (seuil réputé convenable), il faut prendre en compte les revenus de tous les rapports de travail. L'assuré n'a droit aux indemnités compensatoires visées à l'art. 24 LACI que si le total des revenus qu'il a réalisés pendant une période de contrôle est inférieur à son IC (ATF 127 V 479).

⇒ Exemple

Un assuré bénéficiant d'un taux d'indemnisation de 80 %, âgé de moins de 45 ans et sans obligation d'entretien à l'égard d'enfants de moins de 25 ans, a droit aux indemnités compensatoires pendant 12 mois après quoi le seuil du salaire convenable tombe à 70 %.

- B299** La limite convenable en cas de gain intermédiaire avec salaire mensuel ou gain horaire se calcule comme suit :

$$\frac{\text{GA}}{21.7} \times \text{taux d'indemnisation} = \text{IJ (valeur seuil)} ; \text{ex. } \frac{5000}{21.7} \times 80 \% = \text{CHF } 184.33 \text{ (valeur seuil)}$$

⇒ Gain intermédiaire et salaire mensuel :

$$\frac{\text{Gain brut du mois}}{21.7} = \text{Gain journalier} ; \text{ex. } \frac{3819}{21.7} = \text{CHF } 176$$

⇒ Gain intermédiaire et gain horaire :

$$\frac{\text{Gain brut du mois}}{\text{Nb. Jours de chômage contrôlé}} = \text{Gain journalier, ex. } \frac{3520^{(1)}}{20} = \text{CHF } 176$$

⁽¹⁾ Mois de février avec 20 jours de travail possible à 8h/jour x CHF 22/h = CHF 3520

B300 L'art. 16, al. 2, let. i, LACI prévoit des exceptions à l'exigence d'un salaire convenable :

- Un travail en gain intermédiaire est réputé convenable sur le plan financier tant que l'assuré a droit à des indemnités compensatoires. L'obligation de chercher et d'accepter un emploi en gain intermédiaire est ainsi ancrée dans la loi.
- En vertu de l'art. 17 OACI, l'autorité cantonale peut, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer exceptionnellement convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré.
- Cette disposition pourrait s'appliquer par exemple aux sportifs de pointe bien payés. Avant de rendre une telle décision, l'autorité cantonale doit en informer l'assuré et lui donner l'occasion de s'exprimer à temps pour que la commission tripartite ait connaissance de ses déclarations avant de donner son approbation.

⇒ Jurisprudence

DTA 1995 n° 14 p. 73 ss. (L'assuré dont le revenu issu d'un emploi à temps partiel est supérieur à l'indemnité en cas de chômage complet, n'a pas droit à l'IC)

DTA 1995 n° 17 p. 98 ss. (Afin de déterminer si un emploi à temps partiel procure à l'assuré un revenu réputé convenable, il convient de comparer l'indemnité journalière calculée sur la base du revenu journalier assuré avec le revenu journalier brut)

ATF 128 V 311 (Contrairement au texte de l'art. 16, al. 2, let. i, LACI, ce n'est pas l'ORP mais l'autorité cantonale qui est compétente pour déclarer un travail convenable, lorsque sa rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré)

ATFA C 377/00 du 7.2.2001 (L'art. 16, al. 2, let. i, LACI s'applique notamment aux sportifs de haut niveau qui sont bien payés)⁶⁷

Caractère convenable du travail en cas de capacité de travail réduite

art. 16, al. 3, LACI

B301 Les règles du travail convenable sont en principe les mêmes pour les assurés ayant une capacité de travail réduite, à une exception près : contrairement à l'exigence posée à l'art. 16, al. 2, let. a, LACI, est également réputé convenable dans ce cas un travail qui procure à l'assuré une rémunération certes inférieure aux usages professionnels et locaux mais correspondante à sa capacité de travail réduite.

⁶⁷ B300 modifié en juillet 2020

Caractère convenable du travail en cas de programme d'emploi temporaire

art. 64a, al. 2, 16, al. 2, let. c, LACI

B302 L'art. 16, al. 2, let. c, LACI s'applique par analogie à la participation à un emploi temporaire.

⇒ Exemple

Un assuré a été assigné par l'autorité cantonale compétente à un emploi dans un home médicalisé. Il s'agit là d'un emploi temporaire au titre de l'art. 64a, al. 1, let. a, LACI ayant un caractère subsidiaire et n'entrant en ligne de compte que si aucun travail convenable ne peut être assigné à l'assuré et si aucune autre mesure de marché du travail n'apparaît indiquée. A la différence de l'assignation à un emploi sur le marché du travail primaire, le caractère convenable de l'emploi temporaire assigné n'est régi que par l'art. 16, al. 2, let. c, LACI. Il convient donc d'examiner si l'emploi en question est adapté à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré.

Devoir de contrôle et de sanction de l'autorité compétente

art. 30, al. 1, let. d, LACI ; art. 16 LACI ; art. 59 LPGA

B303 L'autorité compétente assigne l'assuré à un emploi convenable et lui donne ses instructions.

B304 Selon la jurisprudence, l'assuré ne peut s'opposer à une assignation d'un travail convenable ou déposer recours contre une telle assignation faute d'intérêt digne de protection. C'est pourquoi l'assignation ne doit pas être notifiée sous forme de décision mais simplement par lettre. L'autorité compétente rendra une décision de non-entrée en matière pour toute opposition à une assignation d'un travail convenable. Il en va de même des assignations à une mesure de marché du travail.

En conséquence, la seule possibilité qui reste à l'assuré est de s'opposer à la décision de suspension pour inobservation des instructions en vertu de l'art. 30, al. 1, let. d, LACI (ATFA C 85/03 du 20.10.2003).

B305 L'autorité compétente est tenue de suspendre le droit de l'assuré s'il refuse un travail convenable qui lui est assigné, fait échouer l'engagement par un comportement inapproprié ou ne suit pas les instructions.

Si l'assuré a reçu l'ordre de se présenter à un employeur déterminé et qu'aucun engagement ne s'ensuit, l'autorité compétente a le devoir d'établir les motifs du non-engagement. L'employeur a le devoir de fournir les renseignements (art. 28 LPGA).

B306 Si l'assuré doit subir une nouvelle suspension de son droit à l'indemnité, l'autorité compétente est tenue d'examiner son aptitude au placement (voir D72).

Devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle

art. 17 LACI ; art. 18 à 27 OACI ; art. 27, 28, 43, 45, al. 1, LPGA

Généralités

B307 L'assuré doit remplir 2 types d'obligations conformément à l'art. 17 LACI :

- des obligations d'ordre matériel : éviter ou abréger le chômage / obligation de diminuer le dommage ;
- des obligations d'ordre formel : s'inscrire personnellement en vue du placement et remplir les prescriptions de contrôle.⁶⁸

B308 Ses obligations matérielles sont l'expression du devoir de diminuer le dommage, alors que ses obligations formelles sont dictées par les modalités d'inscription et les prescriptions de contrôles (art. 18 à 27 OACI). Les prescriptions de contrôle comprennent notamment la participation aux entretiens de conseil et de contrôle.⁶⁸

B309 Les art. 22 OACI et 27 LPGA disposent que les autorités compétentes renseignent l'assuré sur les droits et obligations qui découlent de leurs tâches.⁶⁸

B310 Par autorité compétente on entend, selon les cantons, l'ORP ou l'autorité cantonale. La plupart des cantons ont en effet confié à leurs ORP les tâches visées à l'art. 17 LACI, notamment le conseil et le contrôle, ainsi que les sanctions.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 87/00 du 8.1.2001 (Les autorités chargées d'appliquer la loi doivent être attentives au fait que le défaut de compétence [matérielle ou fonctionnelle] est un motif de nullité d'une décision)

Égalité des assurés malentendants ou sourds

B310a Selon la loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand, RS 151.3) et l'ordonnance sur l'égalité pour les handicapés (OHand RS 151.31), les mesures nécessaires doivent être prises pour que les assurés malentendants ou sourds puissent communiquer avec les organes d'exécution, les organisations ou les employeurs potentiels.

Les malentendants sont, dans la plupart des cas, en mesure de participer activement aux entretiens de conseil et de contrôle ainsi qu'aux entretiens d'embauche en étant équipés d'un appareil auditif ou en lisant sur les lèvres. En revanche, les assurés souffrant de surdité ont besoin d'un interprète pour les contacts avec les organes d'exécution, les organisations ou les employeurs potentiels.

Si les organes d'exécution, organisations et employeurs ne disposent pas de collaborateurs connaissant le langage de signes et que la personne malentendante ou sourde n'a pas organisé elle-même le service d'un interprète, il incombe à l'organe d'exécution d'ordonner cette mesure conformément à l'art. 45, al. 1, LPGA. L'organe d'exécution peut s'adresser à cet effet soit à un particulier qualifié soit à procom (www.procom-deaf.ch).

Les coûts sont pris en charge par l'assurance-chômage. Ils doivent être portés au compte fais de l'instruction.

⁶⁸ B307–B309 modifié en juillet 2021

Des informations utiles peuvent être obtenues en consultant les sites Internet suivants:

- Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh.html>)
- procap – pour personnes avec handicap (www.procap.ch)
- agile.ch. Les organisations de personnes avec handicap (www.agile.ch)
- Pro Infirmis (www.proinfirmis.ch)
- Fédération Suisse des Sourds (www.sgb-fss.ch)
- Sonos. Association Suisse pour organisations de sourds et malentendants (www.sonos-info.ch)
- Organisation pour personnes avec problèmes d'ouïe (www.pro-audio.ch)
- Federazione ticinese integrazione andicap (www.ftia.ch)
- Association Vaudoise pour la Construction Adaptée aux personnes Handicapées (www.avacah.ch)⁶⁹

Obligation de diminuer le dommage

art. 17, al. 1, 3, LACI ; art. 28, 31, 43 LPG

B311 L'assuré doit entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir le chômage ou l'abréger. L'assurance ne devrait verser intégralement ses prestations que si l'assuré se comporte comme si l'AC n'existait pas.

Pour satisfaire à son obligation de prévenir le dommage, l'assuré doit notamment

- éviter de tomber au chômage par sa propre faute ;
- ne pas renoncer à des droits au salaire ou à des indemnités au détriment de l'AC ;
- déployer des efforts intensifs pour rechercher du travail pendant le délai de congé, au besoin en dehors de sa profession.

Pour satisfaire à son obligation de diminuer le dommage, il doit notamment

- rechercher intensivement du travail pendant qu'il touche des indemnités de chômage ;
- participer à des mesures de marché du travail, des entretiens de conseil et des journées d'information sur instruction de l'autorité compétente ;
- accepter tout emploi réputé convenable.

B312 Pour remplir son devoir de diminuer le dommage, l'assuré bénéficie du soutien de l'autorité compétente. Ce soutien ne lui garantit toutefois pas un droit au placement.

⁶⁹ B310a inséré en juillet 2017

Recherches personnelles d'emploi

Obligation de rechercher un emploi

B313 Il incombe en particulier à la personne au chômage de rechercher un emploi convenable – au besoin même en dehors de sa profession – et d'en apporter la preuve. Peu importe que ses efforts soient couronnés de succès ou non.

B314 Toute personne assurée est en principe tenue de rechercher un emploi avant même de présenter une demande d'indemnité. Elle doit notamment remplir cette obligation déjà durant le délai de congé et, lorsqu'il s'agit de rapports de travail de durée limitée, au moins durant les 3 derniers mois.

L'élément essentiel pour déterminer la période à prendre en considération lors de l'examen des recherches d'emploi est le moment où la personne a connaissance du fait qu'elle est objectivement menacée de chômage. Lorsque ce moment remonte à plus de 3 mois avant l'inscription au chômage, l'examen des recherches d'emploi porte seulement sur les 3 derniers mois précédant l'annonce au chômage.

Toutefois et dans les situations suivantes, la période à prendre en considération lors de l'examen des recherches d'emploi est différente :

- pour les assurées qui recourent au chômage directement après leur congé de maternité (B386) ;
- pour les personnes sur le point de terminer leur formation (B319) ;
- lorsqu'il existe un motif valable (par exemple : en cas de maladie, d'accident).

⇒ Exemples

- Suite à une séparation, une personne assurée attend 5 mois avant de s'inscrire au chômage. Des recherches d'emploi seront exigées pour les 3 derniers mois précédant son inscription, dans la mesure où, elle a connaissance, depuis 5 mois déjà, du fait qu'elle sera menacée de chômage. En revanche, des recherches d'emplois préalables ne seront pas requises d'une personne qui, soudainement séparée de son conjoint (mesures protectrices de l'union conjugale), doit se présenter au chômage, étant donné que le recours à l'assurance-chômage était imprévisible.
- Une personne assurée, libérée de l'obligation de cotiser, en raison d'un séjour en prison pour une durée déterminée, doit faire des recherches d'emploi 3 mois avant son inscription au chômage, alors que l'on ne pourra pas l'exiger de la personne dont la sortie de prison intervient de manière imprévue et à brève échéance (libération anticipée pour bonne conduite).
- Pour une personne assurée qui s'inscrit au chômage suite à l'abandon d'une activité indépendante économiquement non viable, des recherches d'emploi sont exigées à partir du moment où, il ressort de l'ensemble des circonstances, que l'activité indépendante était manifestement non rentable ou tout au moins ne permettait plus d'écarter la menace de chômage. Des recherches d'emploi pourront être acceptées lorsque celles-ci couvrent une période inférieure à 3 mois, si la personne assurée peut prouver la vraisemblance de ses dires (courrier relatif à la perte du principal partenaire commercial, etc.).

⇒ Jurisprudence

- ATF 8C_768/2014 du 23.02.2015 (Une personne assurée doit rechercher un emploi pendant le délai de congé, dès la signification de celui-ci)
- ATFA C208/03 du 26.3.2004 (Avec les moyens de communication dont on dispose aujourd'hui [Internet, courriel] et les agences de placement, la personne assurée a l'obligation, même lors d'un long séjour à l'étranger, de faire des offres d'emploi pour la période postérieure à son retour)

- ATFA C 210/04 du 10.12.2004 (Suite à une réduction du taux d'activité de 100 % à 22 %, 2 recherches d'emploi fournies de la part d'un enseignant, avant la reprise de son activité à un taux réduit, ne sont pas suffisantes, même si son horaire de travail n'a, pendant longtemps, pas été clairement planifié)
- ATFA C 239/06 du 30.11.2007 (Même durant la préparation aux examens du brevet d'avocat, il convient de faire des recherches d'emploi, vu qu'en cas d'échec aux examens, le retrait des candidatures est toujours possible)
- ATFA C 24/07 du 6.12.2007 (Au cours de la période de campagne, l'assuré qui brigue un mandat politique n'est pas dispensé du devoir qui lui incombe de rechercher un emploi de manière ciblée)
- ATF 8C_863/2014 du 16.03.2015 (même lorsqu'il s'agit d'un 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 précédant l'inscription au chômage, les employés temporaires ayant un risque accru de devenir chômeurs)⁷⁰

B315 En ce qui concerne les recherches d'emploi, ce n'est pas seulement la quantité qui importe, mais aussi la qualité.

⇒ Exemples

- La manière de postuler pour un emploi n'est pas simplement une affaire personnelle. L'assuré qui veut toucher des prestations de l'assurance-chômage doit fournir à l'autorité compétente les renseignements et documents permettant de juger s'il est apte au placement et si ses recherches d'emploi sont suffisantes (art. 17, al. 1 et, al. 3, let. c, LACI ; 28 LPGA).
- Il ne suffit pas à l'assuré de s'inscrire dans une agence de placement pour que ses efforts soient considérés comme suffisants.
- La notion de qualité suffisante implique entre autres que les exigences de salaire de l'assuré soient conformes aux conditions du marché de l'emploi et correspondent à ses qualifications. L'assuré qui exige un salaire trop élevé viole son obligation de diminuer le dommage.
- Les recherches d'emploi sont considérées comme insuffisantes lorsque l'assuré effectue certes des offres d'emploi mais à tel point superficielles qu'elles ne peuvent être qualifiées de sérieuses.

B316 L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le type et le nombre de recherches d'emploi dépend notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc.

B317 Tant que l'assuré prétend à des prestations de chômage, il doit effectuer suffisamment de recherches d'emploi. L'assuré qui réalise un gain intermédiaire provenant d'une activité salariée ou d'une activité indépendante est dès lors aussi tenu d'apporter la preuve de recherches suffisantes. La même règle s'applique aux assurés qui participent à une mesure de marché du travail, s'ils n'en sont pas explicitement libérés. L'assuré qui attend une réponse à une postulation n'est pas libéré pour autant de ses obligations : il doit poursuivre ses recherches et accepter le travail qui lui est offert, même en dehors de sa profession. Quant à l'assuré qui souhaite continuer à travailler tout en bénéficiant d'une rente de vieillesse, il doit également poursuivre ses recherches d'emploi.⁷¹

⁷⁰ B314 modifié en octobre 2016

⁷¹ B317 modifié en janvier 2024

B318 Si l'assuré trouve, pour une certaine date, un emploi qui mettra fin à son chômage, il ne peut tout simplement abandonner ses recherches d'emploi. Il doit chercher un engagement de durée limitée dans l'intervalle (exception v. B320).

Recherches d'emploi pendant une interruption passagère du chômage

B318a Lorsque la personne assurée retire son inscription, il convient de la rendre particulièrement attentive au fait qu'elle sera tenue de présenter, lors de sa réinscription, des recherches d'emploi suffisantes couvrant la période précédant la réinscription (qualité, nombre, début de la reprise des recherches).

Recherches d'emploi en fin de formation

B319 Pour les personnes sur le point de terminer leur formation, le début de l'obligation de diminuer le dommage du chômage (recherches d'emploi) dépend de la date d'inscription en vue du placement.

On distingue 3 situations :

- 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, l'obligation de rechercher un emploi débute à la date de prise de connaissance des résultats ;
- si l'inscription a lieu à la fin de la scolarité obligatoire, l'obligation de rechercher un emploi débute avant la fin de l'année scolaire.⁷²

Renonciation à la preuve des recherches d'emploi

B320 L'autorité compétente renoncera à la preuve des efforts entrepris dans les cas suivants :

- pendant les 2 mois qui précèdent l'accouchement, pour les femmes enceintes ;
- pendant les 6 mois qui précèdent le versement anticipé de la totalité de la rente de vieillesse (art. 40, al. 1 LAVS) pour les personnes assurées qui s'engagent à quitter définitivement le marché du travail dès la perception. Une confirmation de la caisse de compensation AVS est requise à titre de preuve ;
- pendant les 6 mois qui précèdent l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS) ;
- lorsque les efforts déployés ne peuvent plus contribuer à diminuer le dommage (p. ex. lorsqu'un assuré trouve un emploi convenable qu'il peut commencer dans un mois, il n'est plus nécessaire de présenter des preuves de recherches d'emploi) ;
- pendant que l'assuré prend des jours non soumis au contrôle ;
- pendant le congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge ;
- en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident ;
- pendant la phase d'élaboration du projet, lorsque l'assuré envisage d'entreprendre durablement une activité indépendante ;
- pendant la participation à un semestre de motivation. Cette mesure vise en effet en priorité à aider les chômeurs dans le choix d'une filière de formation ;

⁷² B319 modifié en juillet 2021

- pendant la participation à des mesures CII reconnues et approuvées par le canton, si cela se justifie objectivement par la réinsertion. Celle-ci est primordiale. La renonciation à la preuve des recherches d'emploi peut être accordée pour 3 mois au maximum ;
- pendant la participation à une mesure d'intervention précoce de l'AI au maximum pendant 3 mois.

Ces assurés, à l'exception de ceux qui sont dans la phase d'élaboration de leur activité indépendante et de ceux qui ont pris des jours sans contrôle [supprimé] doivent rester disposés à accepter tout travail convenable assigné.⁷³

Obligation de contrôle et de sanction de l'autorité compétente

art. 17 LACI, art. 30, al. 1, let. c, LACI ; art. 22, 26 OACI ; art. 27, 40, 43 LPG

B321 La personne assurée doit fournir la preuve des efforts entrepris pour trouver un emploi. À cet effet, elle remet à l'autorité compétente, pour chaque période de contrôle, les indications écrites nécessaires à la vérification de ses recherches d'emploi.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 239/06 du 30.11.2007 (La personne assurée fera l'objet d'une sanction lorsqu'elle néglige de réaliser des recherches d'emploi avant son inscription à l'office du travail, conformément à l'obligation de diminuer le dommage)

B322 L'autorité compétente est tenue de vérifier chaque mois les efforts fournis par l'assuré pour retrouver un emploi et, s'ils sont insuffisants, de le suspendre dans son droit à l'indemnité.

B323 Lorsque les recherches d'emploi de l'assuré sont insuffisantes, l'autorité compétente prononce, pour chaque période de contrôle, une décision de suspension du droit à l'indemnité. Elle ne peut en effet attendre sans agir pour ensuite prononcer une suspension d'autant plus sévère, voire remettre l'aptitude au placement en question. Si, après avoir subi une suspension du droit à l'indemnité, l'assuré ne modifie pas son comportement, la durée de la suspension sera prolongée de manière appropriée (voir chap. D : Sanctions).

B324 Afin de pouvoir procéder au contrôle mensuel des efforts de l'assuré pour retrouver un emploi, l'assuré devra remettre les preuves de ses recherches d'emploi pour chaque période de contrôle au plus tard le 5 du mois suivant ou le premier jour ouvrable suivant cette date (art. 26, al. 2 OACI). Ce qui signifie que la personne assurée est tenue de fournir les preuves de ses recherches d'emploi au plus tard le dernier jour du délai. En cas d'envoi par la poste suisse, la date de remise au bureau de poste (timbre postal) fait foi.

Lorsque les formulaires sont transmis par voie électronique via les eServices de la plateforme, la date déterminante pour la prise en considération de la preuve des recherches d'emploi est la date de la saisie (sauvegarde) des recherches d'emploi et non la date du transfert du formulaire étant donné que ce dernier est transmis automatiquement. Les preuves de recherche d'emploi d'un mois sont automatiquement transmises dans la GED PLASTA le 6e jour du mois suivant à 00 h 00. Les preuves de recherche d'emploi saisies après ce jour sont automatiquement transmises la nuit suivante.

⁷³ B320 modifié en janvier 2019, juillet 2021, janvier 2022, juillet 2022, janvier 2024 et juillet 2024

⇒ Exemples

- L'assuré saisit ses recherches d'emploi le jeudi 5 janvier dans le formulaire via le eService. Le formulaire sera transmis de manière automatique le 6 janvier à 00h00 dans la GED PLASTA. La date de saisie étant le 5 du mois, donc correspondant à un jour ouvrable, ces recherches d'emploi pourront être prises en considération.
- L'assuré saisit ses recherches d'emploi le vendredi 6 janvier dans le formulaire via le eService. Le formulaire sera transmis de manière automatique le 7 janvier à 00h00 dans la GED PLASTA. La saisie étant faite après le 5 du mois, donc correspondant à un jour ouvrable, ces recherches d'emploi ne pourront plus être prises en considération.
- L'assuré saisit ses recherches d'emploi le lundi 6 mars dans le formulaire via le eService. Le formulaire sera transmis de manière automatique le 7 mars à 00h00. La date de saisie étant le lundi 6 mars, donc qui correspond au premier jour ouvrable qui suit le 5 du mois, les recherches d'emploi pourront être prises en considération.
- L'assuré saisit ses recherches d'emploi le mardi 7 mars dans le formulaire via le eService. Le formulaire sera transmis de manière automatique le 8 mars à 00h00. La date de saisie étant le mardi 7 mars, donc qui correspond au 2ème jour ouvrable qui suit le 5 du mois, les recherches d'emplois ne pourront plus être prises en considération.⁷⁴

B324a L'assuré est informé par le biais du formulaire « Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » qu'à l'expiration de ce délai, et en l'absence d'excuse valable, les recherches d'emploi ne pourront pas être prises en considération. Aucun délai supplémentaire n'est désormais accordé, sauf en cas d'empêchement objectivement valable.

B324b S'agissant de la suspension du droit à l'indemnité en raison du retard dans l'envoi des preuves de recherches d'emploi ou en cas de recherches insuffisantes, voir D33.

Conservation et numérisation dans la GED des enveloppes qui ont été transmises par la poste suisse

B325 *B325 supprimé⁷⁵*

B325a *B325a supprimé⁷⁵*

Recherches de travail et aptitude au placement

art. 17, 15 LACI

B326 L'aptitude au placement englobe aussi la volonté subjective d'être placé qui se traduit notamment par le sérieux des recherches d'emploi. Des recherches d'emploi continuellement insuffisantes peuvent refléter une éventuelle inaptitude au placement. Il ne faut cependant pas conclure à une inaptitude au placement sur la seule base de recherches d'emploi insuffisantes ; il faut en effet qu'il y ait circonstances qualifiées. Un tel cas se présente lorsqu'un assuré ayant subi plusieurs sanctions persiste à ne pas rechercher un emploi. Si l'on constate en revanche que l'assuré déploie tous ses efforts pour retrouver du travail, l'aptitude au placement ne sera pas niée.

⁷⁴ B324 modifié en juillet 2023

⁷⁵ B325–B325a supprimé en juillet 2021

B327 L'assuré qui oriente ses efforts presque exclusivement sur l'exercice d'une activité indépendante (par ex. constitution d'un cercle de clientèle, d'un carnet de commandes) sans le soutien de l'assurance-chômage est considéré comme inapte au placement.

⇒ Exemples

- Pour satisfaire à son obligation légale de diminuer le dommage, le chômeur peut certes aussi orienter ses recherches sur une activité indépendante. Mais s'il néglige parallèlement de rechercher une activité salariée en vue de se concentrer sur son objectif d'activité indépendante, c'est un indice suffisant pour admettre qu'il ne recherche plus d'activité salariée.
- Des recherches d'emploi limitées à un domaine professionnel précis et à certaines heures déterminées de la journée peuvent entraîner la négation de l'aptitude au placement.

Prescriptions de contrôle

art. 17, al. 2, LACI

B328 Les prescriptions de contrôle comprennent notamment :

- la présentation à l'ORP pour le premier entretien de conseil et de contrôle;
- les entretiens de conseil et de contrôle auprès de l'ORP ;
- les données de contrôle (indications de la personne assurée) ;
- les recherches de l'assuré pour trouver du travail.⁷⁶

Compétence à raison du lieu

art. 17, al. 2, LACI ; art. 18 OACI ; art. 23–26 CC ; art. 13, al. 2, LPGA

B329 L'assuré doit s'inscrire personnellement en vue du placement le plus tôt possible, mais au plus tard le premier jour pour lequel il demande l'indemnité chômage. L'inscription peut être effectuée par la plateforme d'accès aux services électroniques en ligne (eServices ; art. 83, al. 1^{bis}, let. d, LACI), ou en se présentant auprès de l'office compétent.^{76, 77}

B330 L'office du lieu de domicile de l'assuré est compétent pour son inscription en vue du placement ainsi que pour les entretiens de conseil et de contrôle ultérieurs. Par lieu de domicile de l'assuré, on entend sa commune de domicile au sens du code civil suisse ou la commune de son lieu de séjour habituel (voir B135 ss.).⁷⁶

B331 L'assuré sous curatelle s'annonce en règle générale au lieu où l'autorité de protection de l'adulte a son siège. S'il n'y séjourne pas habituellement, il peut, pour autant que le curateur ait donné son accord, s'annoncer personnellement à l'autorité compétente de son lieu de séjour et y avoir ses entretiens de conseil et de contrôle.

B332 Les personnes qui ne rentrent à leur domicile qu'en fin de semaine peuvent s'annoncer (premier contact) et avoir leurs entretiens de conseil et de contrôle auprès de l'autorité compétente soit de leur lieu de domicile soit du lieu où elles séjournent pendant la

⁷⁶ B328–B330 modifié en juillet 2021

⁷⁷ B329 modifié en janvier 2022

semaine. Il est cependant souhaitable qu'elles décident de s'annoncer à l'endroit où elles comptent travailler. Si elles choisissent leur lieu de séjour hebdomadaire, elles n'ont pas besoin d'adresser une demande formelle ni d'obtenir une décision ; est seule requise une attestation de séjour hebdomadaire qui leur servira d'attestation de domicile au sens de l'art. 20, al. 1, let. b, OACI.

Les entretiens de conseil et de contrôle doivent toujours avoir lieu avec la même autorité afin de garantir le suivi du placement, sauf si l'assuré change de lieu de domicile ou de lieu de séjour.

Inscription personnelle à l'ORP

art. 19 OACI

B333 *B333 supprimé*⁷⁸

B334 *B334 supprimé*⁷⁸

B335 Le canton veille à ce que l'assuré puisse s'inscrire personnellement en vue du placement en se présentant auprès de l'ORP compétent tous les jours ouvrables de l'année.⁷⁹

Premier entretien de conseil et de contrôle à l'ORP

art. 20a OACI ; art. 28 LPG

B336 Le canton veille à ce que le premier entretien personnel ait lieu sur place dans les 15 jours qui suivent l'inscription de l'assuré.^{79, 80}

B337 Lors du premier entretien de conseil et de contrôle, l'assuré doit présenter à l'ORP :

- son numéro AVS (certificat d'assurance AVS ou carte d'assurance-maladie) ;
- une pièce d'identité officielle (passeport, carte d'identité ou titre de séjour) ;
- les preuves de ses efforts en vue de trouver du travail ;
- les autres informations demandées par l'ORP et qui sont nécessaires pour le processus de conseil (par ex. dossier de candidature, attestations de formation et de formation continue, lettre de congé, etc.).⁷⁹

B337a L'ORP vérifie et enregistre les données de l'assuré dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA).⁸¹

B338 B338 contenu déplacé au chiffre B345e

B339 *B339 supprimé*

⁷⁸ B333–B334 supprimé en juillet 2021

⁷⁹ B335–B337 modifié en juillet 2021

⁸⁰ B336 modifié en janvier 2024

⁸¹ B337a inséré en juillet 2021

Entretiens de conseil et de contrôle

art. 20a et 21 OACI

B340 L'assuré doit se présenter à l'autorité compétente conformément aux instructions du canton pour un entretien de conseil et de contrôle. Le canton veille à ce que le premier entretien ait lieu dans les 15 jours qui suivent l'inscription de l'assuré à l'ORP.⁸²

B341 L'ORP doit mener un entretien de conseil et de contrôle avec chaque assuré à intervalles pertinents, mais au moins tous les 2 mois. Ces entretiens visent d'une part à établir l'aptitude au placement de l'assuré et à vérifier les recherches d'emploi effectuées et, d'autre part, à encourager une réinsertion rapide et durable. Cette dernière comprend, selon les besoins et en concertation avec la personne assurée, aussi bien le conseil, le placement que le recours à des mesures relatives au marché du travail.⁸³

B342 L'ORP convient avec l'assuré de la manière dont il pourra être atteint dans le délai d'un jour (de préférence par courriel ou par téléphone).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 171/05 du 19.9.2005 (Le fait d'être atteignable dans le délai d'un jour est déterminant pour garantir un contact rapide entre l'office et la personne assurée, notamment s'agissant d'offres d'emploi correspondant au profil ou pour des convocations aux réunions organisées par l'office de placement.)⁸³

B343 Les entretiens de conseil et de contrôle ont lieu personnellement avec la personne assurée. L'ORP décide si un entretien a lieu sur place ou d'une autre manière (p. ex. par visioconférence ou par téléphone).

En principe, tant les demandeurs d'emploi que l'ORP peuvent exiger en tout temps que l'entretien se déroule sur place. Aux termes de l'art. 25, let. b, OACI, l'assuré en situation de grave handicap peut toutefois être dispensé de se présenter à un entretien de conseil et de contrôle lorsque les circonstances l'exigent et que le conseil et le contrôle sont assurés d'une autre manière.^{83, 84}

B344 L'ORP consigne, pour chaque assuré, la liste des jours où un entretien de conseil et de contrôle a eu lieu et dresse le procès-verbal des résultats de chaque entretien.

Fin de l'année

B345 *B345 supprimé*⁸⁵

Formulaires « Indications de la personne assurée » (IPA)

B345a *B345a supprimé*

⁸² B340 modifié en juillet 2025

⁸³ B341–B343 modifié en juillet 2021 et janvier 2024

⁸⁴ B343 modifié en janvier 2022

⁸⁵ B345 supprimé en juillet 2021

Saisie rapide des données personnelles pour les nouvelles inscriptions

B345b *B345b supprimé*⁸⁶

Entretiens de conseil et de contrôle

B345c *B345c supprimé*⁸⁶

Inscription, placement et assignation

B345d Une permanence est garantie entre Noël et Nouvel-An pour permettre aux nouveaux chômeurs de s'inscrire et pour assurer sans interruption les activités essentielles de placement et d'assignation.

L'assuré qui ne prend pas de jours sans contrôle (art. 27 OACI) doit demeurer apte au placement pendant toute cette période et ce, malgré l'avancement de la date de paiement.⁸⁷

Renseignements et conseils

art. 27 LPGa ; art. 22 OACI

B345e Dans les limites de leur domaine de compétence, les organes d'exécution sont tenus de renseigner les assurés sur leurs droits et obligations.

⇒ Jurisprudence

ATF 133 V249 (Tant que l'assureur ne peut pas encore se rendre compte, en vouant au cas une attention tout à fait normale, que la situation de l'assuré risque de mettre son droit aux prestations en péril, il n'est pas tenu de le conseiller)

ATF 131 V 472 (Une des tâches-clés des personnes tenues de conseiller consiste à avertir la personne assurée que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations)

ATF 8C_583/2009 du 22.12.2009 (L'obligation de la personne qui demande des prestations d'assurance de rechercher un emploi découle directement de l'art. 17, al. 1, LACI. Il lui incombe par conséquent de rechercher spontanément un emploi durant la période précédant son inscription au chômage)

ATFA C 80/06 du 3.7.2006 (Il incombe aux conseillers ORP de rendre attentif les assurés sur le fait que les séjours linguistiques réservés durant la période précédant l'inscription auprès de l'AC met en péril le droit aux prestations)

ATFA C 9/05 du 21.12.2005 (Il incombe d'informer la personne à conseiller au sujet des circonstances déterminantes de nature juridique et effective, bien qu'éventuellement un conseil ou une recommandation au sujet de la suite des opérations peut être fourni à la personne assurée [Décision contenant de nombreuses indications faisant référence à différentes sources])⁸⁸

⁸⁶ B345b–B345c supprimé en juillet 2021

⁸⁷ B345d modifié en juillet 2021

⁸⁸ B345e inséré en juillet 2021

Données de contrôle et exercice du droit à l'indemnité**art. 23 OACI**

B346 L'art. 23 OACI définit la forme et le contenu du support des données de contrôle. Il règle aussi la responsabilité des cantons concernant une transmission optimale des données entre les organes d'exécution et les assurés. Cette disposition garantit avant tout que les documents nécessaires parviennent aux assurés en temps utile pour qu'ils puissent exercer leur droit à l'indemnité auprès de la caisse qu'ils ont choisie.

B347 Les données de contrôle sont transmises par l'assuré au moyen du formulaire « Indications de la personne assurée ».

B348 Ces données fournissent des informations sur :

- les jours ouvrables pour lesquels l'assuré rend vraisemblable qu'il était au chômage et apte au placement ;
- tout les faits pertinents pour la détermination du droit à l'indemnité de l'assuré, tels que maladie, service militaire, absence pour cause de vacances, participation à une mesure relative au marché du travail, gain intermédiaire et étendue de la perte de travail à prendre en considération.

B349 *B349 supprimé⁸⁹*

B350 L'ORP veille à ce que l'assuré dispose à la fin du mois du formulaire « Indications de la personne assurée » afin qu'il puisse faire valoir son droit aux prestations auprès de sa caisse de chômage dans les délais.

B351 *B351 supprimé*

Allègement de l'obligation de se présenter à l'entretien de conseil et de contrôle et libération temporaire de la condition de l'aptitude au placement**art. 25 OACI**

B352 L'autorité compétente décide, à la demande de l'assuré, de déplacer la date de son entretien de conseil et de contrôle et de le dispenser temporairement de l'obligation d'être apte au placement. Si l'autorité compétente accepte la demande de l'assuré, elle le lui notifiera simplement par écrit. Par contre si elle la refuse, elle devra rendre une décision.

B353 L'autorité compétente vérifie les motifs d'allègement et exige de l'assuré qu'il lui fournisse les documents et preuves nécessaires.

B354 Les autorisations sont accordées pour une durée déterminée raisonnable. Elles n'équivalent pas à une dispense de contrôle, mais reportent simplement les entretiens qui auraient dû avoir lieu pendant une période de contrôle. S'il est libéré temporairement de l'obligation d'être apte au placement pour l'un des motifs visés à l'art. 25, al. 1, let. a et e, OACI, l'assuré n'est pas tenu de rechercher un emploi pendant cette période. Dans les autres

⁸⁹ B349 supprimé en juillet 2021

cas (art. 25, al. 1, let. b, c et d, OACI), il doit par contre poursuivre ses recherches d'emploi même s'il est libéré de son obligation de conseil et de contrôle. Le motif et la durée de l'allègement, de même que les circonstances personnelles de l'assuré, seront pris en considération dans l'appréciation des recherches de travail.

Élections ou votations à l'étranger

- B355** L'assuré qui se rend à l'étranger pour participer à des élections ou votations nationales sera libéré de son obligation d'être apte au placement pendant une semaine au plus. Ses entretiens de conseil et de contrôle seront renvoyés à une date ultérieure s'ils ont été fixés pendant les 3 jours qui précèdent ou qui suivent ces élections ou votations. L'assuré qui se rend à ces élections ou votations à l'étranger sans autorisation perd son droit à l'IC pendant toute la durée de son absence.

Assurés en situation de grave handicap

- B356** L'assuré en situation de grave handicap peut être dispensé de se présenter personnellement aux entretiens de conseil et de contrôle lorsque les circonstances l'exigent et que le conseil et le contrôle sont assurés d'une autre manière

Recherche de travail à l'étranger

- B357** L'assuré qui se rend à l'étranger pour se présenter à un entretien d'embauche peut être dispensé de se présenter aux entretiens de contrôle et de conseil pendant 3 semaines au plus. L'allègement du contrôle ne sera accordé que si l'assuré a reçu une proposition d'emploi concrète.

Stage d'essai et test d'aptitude

- B358** Le stage d'essai offre à l'assuré la possibilité d'apprendre à connaître une profession ou de se faire une idée plus précise d'une formation professionnelle ; le test d'aptitude professionnelle sur le lieu de travail permet en revanche d'établir si l'assuré dispose des aptitudes requises par une profession. Ces 2 instruments ne sont pas assimilables à une mesure relative au marché du travail au sens des art. 59 ss. LACI, mais ils peuvent donner lieu à un allègement du contrôle allant jusqu'à 3 semaines au plus. L'assuré peut aussi bénéficier d'un allègement du contrôle pour un stage d'essai ou un test d'aptitude à l'étranger.

Raisons impératives

- B359** Si l'assuré ne peut participer à un entretien de conseil et de contrôle pour des raisons impératives telles que visite médicale, entretien d'embauche ou convocation par l'autorité, l'entretien peut être renvoyé.

Évènement familial particulier

- B360** L'assuré peut être libéré de l'obligation d'être apte au placement pendant 3 jours au plus si un évènement familial particulier se produit. Si un tel évènement coïncide avec un entretien de conseil ou de contrôle, un nouveau rendez-vous sera fixé. L'autorisation doit être communiquée aussitôt à la caisse de chômage compétente.

Sont considérés comme événements familiaux particuliers notamment l'accouchement, le décès de membres de la famille, le mariage ou la nécessité de soigner son enfant malade

ou un parent proche. Les personnes liées par un partenariat enregistré sont assimilées aux personnes mariées.

La prise d'un congé de l'autre parent (resp. de paternité) ou d'un congé de prise en charge (voir B388 ss. et B398 ss.) n'exclut pas la libération de l'obligation d'être apte au placement pendant 3 jours au plus pour un événement familial particulier.⁹⁰

B361 *B361 supprimé*⁹¹

Obligation de prononcer des sanctions de l'autorité compétente

art. 30, al. 1, let. d, LACI

B362 L'autorité compétente est tenue de suspendre de manière appropriée le droit à l'indemnité de l'assuré qui, sans motif valable, ne se rend pas à un entretien de conseil et de contrôle.

B363 Si l'assuré ne remplit pas ses obligations de contrôle (ne se rend pas aux entretiens de conseil et de contrôle), il ne perd pas son droit à l'indemnité, mais il est par contre sanctionné par une suspension de ce droit.

⇒ Exemples

- Si l'assuré oublie de se présenter à un entretien de conseil et de contrôle et qu'après s'en être rendu compte, il attend tout simplement d'être convoqué pour s'excuser et se justifier, son comportement mérite d'être sanctionné.
- Si l'assuré confond ses rendez-vous peu de temps après avoir subi une suspension parce qu'il avait oublié de se rendre à un entretien, son comportement doit être sanctionné.
- En revanche, il n'y a pas lieu de suspendre le droit à l'indemnité de l'assuré qui se rend à un entretien de conseil et de contrôle le jour suivant son rendez-vous, alors qu'en règle générale, il fait preuve de ponctualité.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 152/02 du 28.1.2003 (Le non-respect des obligations de contrôle est sanctionné par une suspension du droit à l'indemnité, et, en dernier lieu, par le retrait des prestations)

Jours sans contrôle

art. 27 OACI

B364 Après 60 jours de chômage contrôlé dans les limites du délai-cadre d'indemnisation, l'assuré a droit, chaque fois, à 5 jours consécutifs non soumis au contrôle qu'il peut choisir librement. Il n'importe pas en l'occurrence de savoir si l'assuré a touché 60 indemnités journalières complètes ou réduites dans le cadre d'un gain intermédiaire ou d'indemnités versées à titre de remplacement ; seul le nombre de jours contrôlés est déterminant. Pendant les jours sans contrôle l'assuré n'est pas tenu d'être apte au placement, mais doit néanmoins remplir les autres conditions dont dépend le droit à l'indemnité.

⁹⁰ B360 modifié en janvier 2022, juillet 2023 et juillet 2024

⁹¹ B361 supprimé en janvier 2022

B365 Comptent comme jours de chômage contrôlés

- les jours pendant lesquels l'assuré remplit les conditions du droit à l'indemnité conformément à l'art. 8 LACI ;
- le délai d'attente général et les délais d'attente spéciaux ;
- les jours de suspension ;
- les jours pendant lesquels l'assuré est en gain intermédiaire et touche des indemnités compensatoires ou le paiement de la différence ;
- les jours pour lesquels il bénéficie d'un allègement du contrôle ;
- les jours durant lesquels il participe à une mesure de marché du travail ;
- les jours pendant lesquels il perçoit des indemnités journalières en cas d'incapacité passagère de travail visées à l'art. 28 LACI ;
- les jours sans contrôle.

B366 La caisse mentionne sur le décompte mensuel pour l'assuré le nombre de jours sans contrôle acquis et combien il en a déjà pris.

B367 L'assuré perd les jours sans contrôle qu'il n'a pas pris avant la fin de son délai-cadre d'indemnisation, car ils ne peuvent être reportés dans un nouveau délai-cadre. Lorsque l'assuré prend un nouvel emploi ou change de délai-cadre, les jours sans contrôle résiduels ne peuvent lui être payés (interdiction de payer en espèces).

B368 Lorsque l'assuré a épuisé ses indemnités journalières pendant le délai-cadre d'indemnisation et qu'il lui reste des jours sans contrôle, son droit maximum ne peut en aucun cas être prolongé d'autant.

B369 L'assuré qui a épuisé ses indemnités journalières en cas d'incapacité de travail prévues à l'art. 28, al. 1, LACI avant la fin du délai-cadre d'indemnisation ne peut prolonger son indemnisation de l'AC par le biais des jours sans contrôle ; en effet, de telles indemnités ne peuvent remédier au défaut d'aptitude au placement. Il en va de même lorsque l'assuré touche une rente AI entière, une fois son incapacité de travail totale reconnue.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 233/00 du 6.4.2001 (Si la durée maximale d'indemnités journalières de maladie en cas d'incapacité passagère de travail échoit pour la personne au chômage et que cette dernière continue d'être en incapacité de travail, le droit aux prestations s'éteint, et ce, même si la personne assurée dispose encore de jours sans contrôle à son actif)

B370 L'assuré ne peut prendre des jours sans contrôle avant de les avoir acquis.

B371 En principe, les jours sans contrôle doivent être pris par blocs, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent en principe être pris que par tranches de cinq, dix, quinze, etc. Cette réglementation tient compte du but intrinsèque des vacances et vise à empêcher qu'un entretien de conseil et de contrôle ne puisse avoir lieu en raison de la prise d'un jour sans contrôle isolé.

Il est néanmoins possible de déroger à la prise des jours sans contrôle par blocs, dans la mesure où cela ne nuit pas à l'application des directives définies à l'art. 17 LACI (entretiens de conseil et de contrôle, assignations à des emplois ou à des MMT).⁹²

⁹² B371 modifié en avril 2015

B372 L'assuré doit aviser l'autorité compétente de son intention de prendre des jours sans contrôle au moins 2 semaines à l'avance. Grâce à cette obligation d'aviser, l'autorité compétente peut fixer les entretiens de conseil et de contrôle ainsi que les entrevues avec les employeurs en tenant compte des vacances de l'assuré ; idem pour les mesures de marché du travail. Si l'assuré renonce ensuite à prendre ses jours sans contrôle sans motif valable, il n'y a plus droit.

B373 L'assuré qui prend les vacances auxquelles il a droit en vertu du contrat de travail pendant qu'il réalise un gain intermédiaire a droit aux indemnités compensatoires (art. 41a OACI) pour cette période. Les jours de vacances sont déduits des jours sans contrôle accumulés avant le début des vacances. Si l'assuré n'avait pas de jours sans contrôle à son actif ou que le nombre de jours de vacances dépasse le nombre de jours sans contrôle acquis, il n'en résulte pas un solde négatif.

B374 Pour ne pas nuire à l'efficacité des mesures relatives au marché du travail et pour favoriser une réinsertion rapide, l'assuré qui participe à une telle mesure ne peut prendre, pendant ce laps de temps, que les jours sans contrôle susceptibles d'être acquis pendant la mesure. L'interdiction de prendre des jours sans contrôle avant de les acquérir s'applique en effet aussi aux mesures de marché du travail.

⇒ Exemples :

- Le programme dure 6 mois ⇒ droit maximum : 2 semaines ($6 \times 21,7 = 130,2 : 60 = 2,17$ semaines)
- Le programme dure 3 mois ⇒ droit maximum : 1 semaine ($3 \times 21,7 = 65,1 : 60 = 1,1$ semaine)
- Le cours dure 2 mois ⇒ pas de vacances possibles ($2 \times 21,7 = 43,4 : 60 = 0,7$ semaine)

Exception : l'assuré qui va prendre sous peu un emploi mettant définitivement fin à son chômage peut prendre les jours sans contrôle qu'il a acquis sans aucune restriction.

B375 L'assuré ne peut prendre des jours sans contrôle pendant qu'il participe à une mesure de marché du travail qu'avec l'accord du responsable.

B376 *B376 supprimé⁹³*

Vacances non payées

Principe

B377 L'assuré n'a pas droit à l'indemnité de chômage pendant des « vacances non payées ». Il doit annoncer son absence au préalable à l'ORP.

Si des vacances non payées d'une durée de plus de 4 semaines débutent dans les 3 premiers mois de chômage, l'aptitude au placement doit être vérifiée pendant la période qui précède l'interruption du chômage compte tenu du court laps de temps à disposition pour un nouvel emploi, conformément aux explications de B227 et B228.⁹⁴

⁹³ B376 supprimé en juillet 2021

⁹⁴ B377 modifié en juillet 2023

Mesures relatives au marché du travail

B378 Pour ne pas nuire à l'efficacité d'une mesure relative au marché du travail et lui faire manquer son but, l'assuré ne peut interrompre la mesure à laquelle il participe en prenant des « vacances non payées ».

Si l'assuré peut prouver qu'il a réservé ses vacances avant d'avoir eu connaissance du début de la mesure, l'autorité compétente renoncera à lui assigner la mesure.⁹⁵

B379 *B379 à B382 supprimés*

Congés non indemnisés par l'AC (Congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge)

Congé de maternité

B383 Les mères au chômage ont droit à un congé de maternité de 14 semaines, soit 70 jours ouvrables (lundi au vendredi), immédiatement après l'accouchement, si la grossesse a duré au moins 23 semaines. La durée du congé peut être prolongée de 40 jours ouvrables pour atteindre un maximum de 110 jours ouvrables (22 semaines) si le nouveau-né doit rester hospitalisé durant au moins 2 semaines immédiatement après sa naissance.^{96 97}

B384 Tout congé de maternité à venir doit être annoncé suffisamment tôt à l'ORP compétent. Cela permet à l'ORP de tenir compte des futures absences de la mère et du besoin accru de protection de sa santé lors de la fixation d'entretiens de conseil et de contrôle, d'entretiens avec les employeurs ou lors de l'assignation à une MMT.^{96 97}

B385 *B385 supprimé*^{96 97 98}

B386 Durant le congé de maternité, la mère n'est pas tenue d'être apte au placement (voir B263a) et 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 (voir B320). Ce n'est qu'une fois qu'elle ne perçoit plus l'allocation de maternité qu'elle doit à nouveau présenter des preuves de recherches d'emploi (voir B314).^{97 99}

B386a Si l'autre parent (le père ou l'épouse de la mère) décède dans les 6 mois qui suivent la naissance, la mère a droit à 2 semaines de congé supplémentaires, soit 10 jours ouvrables (du lundi au vendredi). Les jours de congé supplémentaires doivent être pris dans un délai de 6 mois à compter du jour suivant le décès de l'autre parent. Le congé de maternité de 14 semaines et un éventuel droit à une prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né (B383) doivent être pris avant les jours de congé supplémentaires. Il n'y a pas de suspension du délai-cadre de 6 mois pendant le congé de maternité et la prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né. Les jours de congé supplémentaires peuvent être pris en bloc ou sous forme de jours isolés. Ils peuvent également être pris après des jours

⁹⁵ B378 modifié en janvier 2019

⁹⁶ B383–B385 inséré en juillet 2022

⁹⁷ B383–B397 modifié en juillet 2024

⁹⁸ B385 supprimé en juillet 2024

⁹⁹ B386–B393 inséré en juillet 2022

d'attente ou de suspension. Pour le reste, les conditions requises pour le congé de l'autre parent (B392 ss.) s'appliquent par analogie.^{97 100}

B386b Le taux d'occupation recherché n'a pas d'influence sur le nombre de jours de congé qui peut être octroyé.^{97 100}

B386c Le congé de maternité, de même que sa prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né et les jours de congé supplémentaires en cas de décès de l'autre parent ne sont pas indemnisés par l'AC, mais - pour autant que les conditions légales soient remplies - par le régime des APG (allocation de maternité). Le versement des APG incombe aux caisses de compensation (C190b).^{97 100}

B387 Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des femmes enceintes ou des mères au chômage sur leur droit à un congé de maternité (voir B383 ss.) ainsi que sur la possibilité de demander l'allocation de maternité auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190a ss.).^{97 99}

Congé de l'autre parent (resp. congé de paternité)

B388 Une personne au chômage a droit à un congé de l'autre parent (resp. de paternité) si, au moment de la naissance d'un enfant viable, il en est le père légal ou s'il le devient (par jugement ou par reconnaissance) au cours des 6 mois qui suivent la naissance. Une femme au chômage qui, au moment de la naissance d'un enfant viable, est considérée comme son autre parent au sens de l'art. 255a, al. 1, CC (épouse de la mère), a également droit au congé de l'autre parent. En cas d'adoption, il n'existe pas de droit au congé de l'autre parent.^{97 99}

B389 La personne assurée a droit à 2 semaines de congé au maximum, ce qui correspond à 10 jours ouvrables (lundi à vendredi).^{97 99}

B390 *B390 supprimé*^{97 99 101}

B391 Le congé de l'autre parent doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut être pris en bloc ou sous forme de jours isolés. Le congé de l'autre parent peut être pris uniquement si un délai-cadre d'indemnisation est ouvert et si la personne assurée n'a pas épuisé son droit maximal aux indemnités journalières de l'AC. Il peut être pris pendant les jours d'attente et les jours de suspension. Le délai-cadre de 6 mois pour prendre le congé de l'autre parent est suspendu en cas de décès de la mère (B391a ss.).^{97 99}

B391a Si la mère décède le jour de l'accouchement ou au cours des 97 jours qui suivent, l'autre parent a droit à 14 semaines de congé supplémentaires, soit 70 jours ouvrables (lundi au vendredi), à partir du jour suivant le décès. Ce congé doit être pris de façon ininterrompue.^{97 102}

B391b En cas d'hospitalisation du nouveau-né (B383) et de décès de la mère, l'autre parent (le père ou l'épouse de la mère) a également droit à la prolongation de son congé pour une

¹⁰⁰ B386a–B386c inséré en juillet 2024

¹⁰¹ B390 supprimé en juillet 2024

¹⁰² B391a–B391d inséré en juillet 2024

durée maximale de 8 semaines, soit 40 jours ouvrables, pour autant que le nouveau-né ait été hospitalisé de façon ininterrompue durant deux semaines au moins immédiatement après sa naissance. Cette prolongation doit être prise tout de suite après les 14 semaines de congé auquel l'autre parent a droit en cas de décès de la mère, ce qui fait au total un maximum de 22 semaines (110 jours ouvrables). Pour le reste, les règles relatives au congé de maternité s'appliquent par analogie (B383 ss.).^{97 102}

B391c Pour que le père ait droit au congé de 14 semaines en cas de décès de la mère, le lien de filiation doit avoir été établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent, mais dans tous les cas avant la fin du délai-cadre de 6 mois. Cependant, le droit à ce congé ne pourra être accordé au père que si, au moment du décès de la mère, les démarches visant à reconnaître l'enfant étaient en cours (voir circulaire de l'OFAS CAMaAP).^{97 102}

B391d Au terme du congé de 14 semaines en cas de décès de la mère et, le cas échéant, de la prolongation (B391b), le délai-cadre de 6 mois pour le congé de l'autre parent de 2 semaines recommence à courir lui permettant de prendre les jours de congé non pris jusqu'à la fin du délai-cadre.^{97 102}

B392 Le congé de l'autre parent peut être pris pendant un gain intermédiaire. Les jours de congé pris auprès de l'employeur qui verse le gain intermédiaire sont déduits du solde des jours de congé auquel le parent a droit (voir B389).^{97 99}

B393 Le congé de l'autre parent doit, en principe, être demandé par la personne assurée au moins 14 jours à l'avance auprès de l'ORP compétent et être autorisé avant d'être pris. Grâce à cette obligation d'aviser, l'ORP peut fixer les entretiens de conseil et de contrôle, les entretiens avec les employeurs ou les assignations à une MMT en tenant compte suffisamment tôt des absences de la personne assurée. Si des circonstances particulières le justifient (notamment en cas d'urgence ou d'événements inattendus), il peut être dérogé à ce délai de 14 jours. Lorsqu'un parent souhaite prendre son congé dès la naissance de son enfant ou dès la sortie de l'hôpital de l'enfant, il dépose une demande indiquant la date d'accouchement prévue et communique, dans les 3 jours après la naissance ou au moment où l'enfant sort de l'hôpital, la date du début du congé.^{97 99}

B394 Le congé de l'autre parent doit être autorisé par l'ORP et, en cas de gain intermédiaire, également par l'employeur. Pendant une MMT, l'ORP coordonne la prise du congé avec l'organisateur de MMT. Lors de la procédure d'autorisation, l'ORP, outre les conditions de B391, vérifie en particulier que le délai selon B393 a été respecté, que le nombre de jours de congé accordés ne dépasse pas 10 et que la prise du congé, dans la mesure du possible, est conforme aux devoirs et aux prescriptions de contrôle au sens de l'art. 17 LACI (p. ex. : participation à des entretiens de conseil et de contrôle déjà fixés ou à des MMT assignées) et n'entrave pas la stratégie de réinsertion.^{97 103}

B395 Pendant le congé de l'autre parent, la personne assurée n'est pas tenue d'être apte au placement (voir B263a) et 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 (voir B320). Elle doit toutefois remplir les autres conditions du droit. Entre chaque prise de congé de l'autre parent, les prescriptions de contrôle doivent à nouveau être observées.

¹⁰³ B394–B401 inséré en juillet 2022

La personne assurée doit notamment à nouveau fournir des preuves de recherches d'emploi.^{97 103}

B395a Le taux d'occupation recherché n'a pas d'influence sur le nombre maximal de jours de congé auxquels l'autre parent a droit.^{97 104}

B396 Si la personne assurée prend des jours de congé de l'autre parent alors qu'aucune autorisation n'a été accordée, la caisse de chômage ne délivre pas d'attestation pour les jours de congé pris (voir C190j) et la personne assurée est considérée comme inapte au placement pendant ces jours. Aucune indemnité journalière de l'AC n'est versée pour ces jours et il convient d'examiner si une sanction doit être prononcée (art. 30, al. 1, LACI). Ces jours peuvent par ailleurs également être considérés comme des jours excusés en raison d'un événement familial particulier si les conditions en sont remplies (voir B360).^{97 103}

B396a Le congé de l'autre parent, les jours de congé supplémentaires en cas de décès de la mère et la prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né ne sont pas indemnisés par l'AC, mais - pour autant que les conditions légales soient remplies - par le régime des APG (allocation à l'autre parent). Le versement des APG incombe aux caisses de compensation (C190i). Comme l'AC ne peut pas garantir qu'une allocation à l'autre parent sera versée durant le congé de l'autre parent, il appartient à la personne assurée de décider si elle veut prendre congé.^{97 105}

B397 Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des personnes assurées sur leur droit à un congé de l'autre parent, sur les conditions pour prendre un tel congé dans le domaine de l'AC (voir B388 ss.), ainsi que sur la possibilité de demander l'allocation à l'autre parent auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190h ss.).^{97 103}

Congé de prise en charge

B398 Les personnes au chômage (parents, parents nourriciers et beaux-parents) qui ont droit à une allocation de prise en charge (APG) (voir C190n ss.) parce qu'ils doivent s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit à un congé de prise en charge.¹⁰³

B399 La condition d'une grave atteinte à la santé doit être vérifiée et attestée par un médecin. Une atteinte à la santé n'est considérée comme grave qu'à de strictes conditions. Ces conditions sont définies dans la LAPG.¹⁰³

B400 Les deux parents peuvent se partager un congé de 14 semaines au maximum par cas de maladie ou d'accident de l'enfant, ce qui représente 70 jours ouvrables (lundi au vendredi). Le taux d'occupation recherché n'a pas d'influence sur ce nombre maximal de jours de congé à disposition des parents. Ces derniers peuvent se partager le congé librement (voir B403).¹⁰³

B401 Le congé de prise en charge peut être pris pendant un gain intermédiaire. Les jours pris auprès de l'employeur qui verse le gain intermédiaire sont déduits du solde des jours de congé auquel les parents ont droit.¹⁰³

¹⁰⁴ B395a inséré en juillet 2024

¹⁰⁵ B396a inséré en juillet 2024

- B402** Le congé de prise en charge n'est pas indemnisé par l'AC, mais – pour autant que les conditions légales soient remplies – par le régime des APG (allocation de prise en charge). Le versement des APG incombe aux caisses de compensation (voir C190o). Comme l'AC ne peut pas garantir qu'une allocation de prise en charge sera versée durant le congé de prise en charge, il incombe à la personne assurée de décider si elle veut prendre congé.¹⁰⁶
- B403** Le congé de prise en charge peut être pris pendant un délai-cadre de 18 mois. Ce délai-cadre commence à courir le jour pour lequel le premier des parents perçoit une APG. Pendant ce délai-cadre, les parents peuvent prendre les jours de congé séparément ou en même temps, en bloc ou sous forme de jours isolés. S'ils prennent le congé en même temps, un jour de congé par personne est comptabilisé pour le même jour. Sauf accord contraire entre les parents, chaque parent a droit à 7 semaines de congé, soit 35 jours ouvrables (lundi au vendredi).¹⁰⁶
- B404** Chaque période de congé de prise en charge doit, en principe, être demandée par la personne assurée au moins 14 jours à l'avance auprès de l'ORP compétent et être autorisée avant d'être prise. Grâce à cette obligation d'aviser, l'ORP peut fixer les entretiens de conseil et de contrôle, les entretiens avec les employeurs ou les assignations à une MMT en tenant compte suffisamment tôt des absences de la personne assurée. Si des circonstances particulières le justifient (notamment en cas d'urgence ou d'événements inattendus), il peut être dérogé à ce délai de 14 jours.¹⁰⁶
- B405** La compétence d'autoriser les périodes de congé des personnes au chômage revient à l'ORP. Pendant une MMT, l'ORP coordonne la prise du congé avec l'organisateur de MMT. Pendant un gain intermédiaire, la personne assurée consulte également l'employeur.¹⁰⁶
- B406** Avant d'autoriser un congé de prise en charge, l'ORP examine les conditions suivantes :
- Pour la première période de congé uniquement :
- si la caisse de compensation a déjà accordé à la personne assurée le droit à l'allocation de prise en charge : dans les 14 jours qui suivent le premier jour du congé, la personne assurée remet à l'ORP le dernier décompte APG ;
 - ou,
 - si la caisse de compensation n'a pas encore rendu de décision concernant le droit à l'allocation de prise en charge : dans les 14 jours qui suivent le premier jour du congé, la personne assurée remet à l'ORP une copie du formulaire 318.744 « Demande d'allocation de prise en charge » du Centre d'information AVS/AI signé par elle-même et par un médecin. La personne assurée transmet à l'ORP le premier décompte APG aussitôt qu'elle le reçoit.
 - L'enfant est mineur au début du congé de prise en charge du premier parent.
- Pour chaque période de congé :
- Les jours de congé demandés ne dépassent pas le solde du congé de prise en charge auquel la personne assurée a encore droit selon le décompte APG le plus récent.
 - Les jours de congé sont pris pendant le délai-cadre du congé de prise en charge de 18 mois.

¹⁰⁶ B402–B405 inséré en juillet 2022

- La prise du congé de prise en charge doit, dans la mesure du possible, être conforme aux devoirs et aux prescriptions de contrôle au sens de l'art. 17 LACI (p. ex. : participation à des entretiens de conseil et de contrôle déjà fixés ou à des MMT assignées) et ne pas entraver la stratégie de réinsertion.

Le formulaire « Demande d'allocation de prise en charge » ne prévoyant pas de date de fin pour l'attestation médicale, cette dernière peut en principe rester valable pour toute la durée du délai-cadre de 18 mois. Toutefois, si la personne assurée répartit les jours de congé demandés de manière telle que l'ORP la soupçonne de vouloir intentionnellement se soustraire aux prescriptions de contrôle ou à la stratégie de réinsertion, la situation doit être examinée de manière approfondie à l'aide de pièces justificatives complémentaires, telles qu'un certificat médical plus récent, des éclaircissements du médecin ou des documents attestant la nécessité de la prise en charge.

- Les conditions que la caisse de chômage examine avant de délivrer l'attestation de prise de congé (voir C190q) et qui peuvent déjà être vérifiées à l'aide des informations se trouvant dans PLASTA et la GED, doivent être respectées.

Si une condition ne peut pas (encore) être vérifiée de manière définitive mais que l'ORP estime qu'il est possible qu'elle ne sera pas remplie, il autorise le congé de prise en charge pour la période demandée. L'ORP avertit toutefois explicitement la personne assurée que cette période risque de ne pas être attestée envers la caisse de compensation comme des jours de congé pris et donc de ne pas être indemniée.¹⁰⁷

B407 L'autorisation du congé de prise en charge est accordée pour la période concernée, lorsque, sur la base des informations disponibles à ce stade, toutes les conditions du chiffre B406 sont remplies. Pour autant que toutes les autres conditions soient remplies (voir B406), l'autorisation est également accordée même si les délais fixés aux chiffres B404 et B406 ne sont pas respectés. Lorsque la personne assurée enfreint ces délais, à plusieurs reprises et sans motif valable, il convient toutefois d'examiner si une sanction doit être prononcée pour violation de l'obligation d'aviser au sens de l'art. 30, al. 1, let. e, LACI (voir D37 ss.).¹⁰⁷

B408 Pendant le congé de prise en charge, la personne assurée n'est pas tenue d'être apte au placement (voir B263a) et 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 (voir B320). Elle doit toutefois remplir les autres conditions du droit. Entre chaque prise de congé, les prescriptions de contrôle doivent à nouveau être observées. La personne assurée doit notamment à nouveau fournir des preuves de recherches d'emploi.¹⁰⁷

B409 Si la personne assurée prend des jours de congé alors que

- l'ORP n'a pas ou ne peut pas accorder d'autorisation pour ces jours, ou
- qu'il s'avère, après l'octroi de l'autorisation par l'ORP, que les conditions donnant droit à ces jours ne sont tout de même pas remplies,

la caisse de chômage ne délivre pas d'attestation pour les jours de congé pris (voir C190q) et la personne assurée est considérée comme inapte au placement pendant ces jours. Aucune indemnité journalière de l'AC n'est versée pour ces jours. Ces jours peuvent

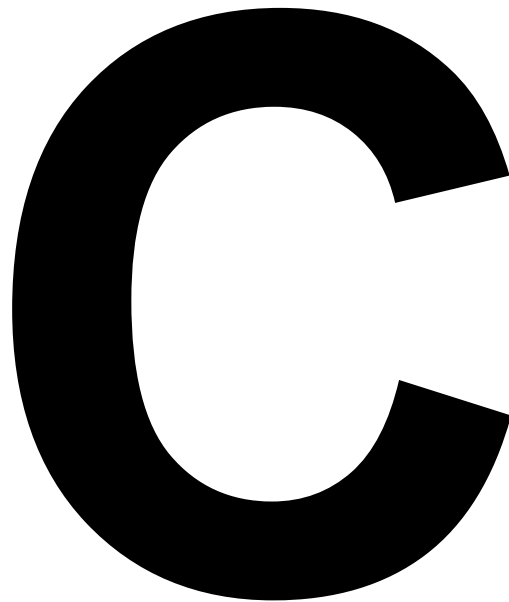
¹⁰⁷ B406–B408 inséré en juillet 2022

toutefois être considérés comme des jours de vacances non payées si les conditions pour ce faire sont remplies (voir B377 s.). Ces jours peuvent par ailleurs également être considérés comme des jours excusés en raison d'un événement familial particulier si les conditions en sont remplies (voir B360).

Lorsque la personne assurée (tente de) se soustraire intentionnellement aux prescriptions de contrôle ou à la stratégie de réinsertion, outre une éventuelle sanction (art. 30, al. 1, LACI), un examen de l'aptitude au placement peut s'avérer nécessaire.¹⁰⁸

- B410** Si la caisse de compensation refuse d'octroyer l'allocation de prise en charge pour des jours de congé pris, qui ont été autorisés par l'ORP et attestés par la caisse de chômage, la personne assurée peut, sur présentation de la décision de refus, toucher des indemnités de chômage pour les 3 premiers jours de prise en charge en tant que jours excusés en raison d'un événement familial particulier (voir B360). Les autres jours restent non rémunérés, mais la dispense des prescriptions de contrôle déjà accordée est maintenue, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un cas d'utilisation abusive du congé de prise en charge.¹⁰⁸
- B411** Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des personnes assurées sur leur droit à un congé de prise en charge, sur les conditions pour prendre un tel congé dans le domaine de l'AC (voir B398 ss.), ainsi que sur la possibilité de demander l'allocation de prise en charge auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190n ss.). L'ORP précise, sur la première autorisation de congé de prise en charge, qu'une autorisation ne signifie pas forcément que ces jours seront attestés envers la caisse de compensation, ni qu'ils seront indemnisés par cette dernière, et souligne que le formulaire IPA doit continuer d'être remis à la caisse de chômage à la fin de chaque mois.¹⁰⁸

¹⁰⁸ B409–B411 inséré en juillet 2022



Indemnisation

(Première version du chapitre C : janvier 2013)

Gain assuré

art. 23 LACI ; art. 37, 39, 40, 40a, 40b, 40c, 41 OACI

Salaire déterminant

art. 23, al. 1, LACI

- C1** Est réputé gain assuré le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS obtenu normalement au cours d'un ou de plusieurs rapports de travail durant une période de référence.
- C2** Est déterminant, en règle générale, le salaire convenu contractuellement pour autant que l'assuré l'ait effectivement touché. La preuve de la perception effective du salaire est déterminante pour établir l'existence d'une période de cotisation et pour fixer le gain assuré. Sans elle, le calcul du gain assuré ne serait pas possible. La preuve du versement effectif du salaire doit être établie selon B144 ss.

⇒ Jurisprudence

ATF 123 V 70 (Le paiement d'une indemnité pour des vacances non prises ne doit pas être pris en considération lors du calcul du gain assuré)

ATF 128 V 189 (Les salaires effectivement perçus durant la période de référence font foi pour le calcul du gain assuré. Ce n'est que dans des cas exceptionnels et fondés que l'on peut se fonder sur le salaire convenu par accord entre l'employeur et le travailleur. Cas particulier : l'époux qui a collaboré à la profession ou à l'entreprise de son conjoint a droit à une indemnité équitable pour cette activité au sens de l'art. 165, al. 1, CC. Dans ce cas, le gain assuré se calcule sur la base de la créance d'indemnisation, dont le montant doit éventuellement être fixé par un tribunal).

ATF 8C_913/2011 du 10.4.2012 (Si l'exercice d'une activité soumise à cotisation est établi à satisfaction de droit, mais que le montant exact du salaire versé reste indéterminé, il est nécessaire de corriger le gain assuré).

Entrent notamment dans le salaire déterminant :

- le salaire de base (au mois, à l'heure ou à la tâche) ;
- les prestations en nature, au maximum jusqu'aux montants plafonds fixés dans l'AVS ;
- le 13^e mois de salaire et la gratification si l'assuré les a effectivement touchés ou s'il a intenté une action judiciaire pour faire reconnaître des prétentions qu'il a rendues crédibles ;
- les commissions; les bonus versés ;
- les primes de fidélité et d'ancienneté qui sont dues et effectivement touchées ;
- les suppléments tels que les allocations de résidence et de renchérissement ;
- les suppléments pour travail de nuit, travail par équipes, travail du dimanche et service de piquet si ces allocations sont normalement versées à l'assuré en raison de la nature de son poste de travail.

⇒ Exemple

Un assuré a travaillé régulièrement le dimanche et touché un supplément pour ces heures. En outre, en raison d'un manque de personnel, il a dû assurer exceptionnellement pendant un mois le service de piquet pour lequel il a également touché un supplément. Seul le supplément pour travail du dimanche entre dans le gain assuré, mais non celui pour service de piquet.

Le gain obtenu est pris en compte pour les mois de cotisation durant lesquels la prestation de travail a été fournie (principe de survenance) ; la date à laquelle les versements ont été effectués est donc sans importance (p. ex. 13^e mois de salaire, commissions, bonus, primes de fidélité et d'ancienneté).

N'entrent pas dans le salaire déterminant :

- les heures dépassant le temps de travail contractuel ;

Le gain provenant des heures en plus entre dans le gain assuré lorsque le total des heures de travail fournies pendant la période de référence ne dépasse pas en moyenne le temps de travail convenu contractuellement. Il n'est cependant pas possible de compenser les heures en plus accomplies dans un rapport de travail par le déficit d'heures subi dans un autre rapport de travail.

Si le temps de travail n'est pas fixé dans le contrat de travail, sont alors considérées comme heures en plus les heures dépassant l'horaire de travail usuel dans l'entreprise.

- les suppléments pour autres inconvénients liés au travail, p. ex. primes de chantier ou de travail salissant convenues contractuellement ;

Si ces suppléments sont également payés pendant les vacances ou si l'assuré exerce une activité qui ne justifie pas ce genre de suppléments, le supplément n'est pas considéré comme une indemnité pour inconvénients et est pris en compte pour le calcul du gain assuré. Si le salaire horaire englobe un supplément pour inconvénients pris en compte dans le calcul de l'indemnité de vacances, ledit supplément entre dans le gain assuré.

- les indemnités pour frais ;
- les allocations familiales et de ménage ;
- les allocations de vacances et pour jours fériés des travailleurs payés à l'heure. Elles doivent toutefois être prises en compte dans le calcul du gain assuré si le gain total obtenu ne dépasse pas le salaire maximum réalisable sans les allocations de vacances et pour jours fériés.

⇒ Exemple

Un assuré a gagné CHF 30 de l'heure plus une indemnité de vacances de 8,33 % pour un horaire convenu de 8 heures par jour. Son salaire maximum réalisable sans l'indemnité pour vacances s'élève ainsi à CHF 5208 (8 heures x CHF 30 x 21,7 jours). Pendant la période de référence, il a gagné en moyenne, indemnité pour vacances comprise, CHF 4500. Ce montant étant inférieur au salaire maximum réalisable sans l'indemnité pour vacances, celle-ci peut être prise en compte dans le gain assuré. Le gain assuré est dès lors de CHF 4500.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 180/01 du 5.6.2002 (Le gain assuré est déterminé en fonction des revenus effectivement perçus sous forme de salaire. On ne doit se référer au salaire convenu entre l'employé et l'employeur, en l'espèce entre époux, que dans des cas exceptionnels dûment justifiés).

ATFA C 99/03 du 30.03.2004 (L'indemnité de vacances d'un employé payé à l'heure ne doit pas être prise en compte pour déterminer le gain assuré)

ATF 129 V 205 (la rétribution des heures supplémentaires, pas plus que celle du travail supplémentaire, n'entre pas dans le calcul du gain assuré)

ATF 8C_370/2008 du 29.8.2008 (Un supplément est pris en compte pour déterminer le gain assuré si ledit supplément versé régulièrement l'a aussi été pendant les vacances)

ATF 8C_359/2009 du 24.8.2009 (Les heures de travail dépassant la durée normale de travail fixée à 41 heures hebdomadaires doivent être considérées comme du travail supplémentaire et n'entrent pas dans le calcul du gain assuré)¹⁰⁹

- C3** Pour les périodes comptant comme périodes de cotisation en vertu de l'art. 13, al. 2, let. b à d, LACI, le salaire déterminant est le salaire que la personne aurait touché normalement.
- C4** Les prestations de l'APG, de l'AI et de l'assurance militaire doivent être prises en compte dans le calcul du gain assuré si elles sont soumises à cotisation. Elles ne sont soumises à cotisation que si, avant de toucher ces indemnités, l'assuré exerçait une activité salariée et touchait un salaire déterminant.

Si l'indemnité journalière englobe une allocation familiale, celle-ci entre également dans le salaire déterminant puisque les cotisations aux assurances sociales sont perçues sur cette allocation. Seules n'entrent pas dans le salaire déterminant les allocations pour frais de garde versées sous certaines conditions pour la garde extrafamiliale d'enfants.

⇒ Exemple

Les indemnités journalières de l'AI constituent un revenu au sens de la LAVS. Cependant, la question qui se pose dans l'optique de l'art. 23, al. 1, LACI n'est pas de savoir si l'assuré réalise un revenu mais si ce revenu constitue un salaire déterminant. Il s'ensuit que, p. ex., les indemnités journalières versées par l'AI à un assuré qui avant d'être à l'AI avait la qualité de travailleur salarié constituent un salaire déterminant au sens de la LAVS et est soumis aux cotisations AC. Dès lors que les indemnités journalières de l'AI touchées par l'assuré doivent être considérées comme salaire déterminant, la caisse doit se baser, pour le calcul du gain assuré au sens de l'art. 23 al. 1, LACI, sur les indemnités journalières versées par l'AI pendant la reconversion de l'assuré et non sur le salaire mensuel qu'il touchait avant sa reconversion.

⇒ Jurisprudence

ATF 123 V 223 (Les indemnités journalières versées par l'AI à un assuré qui, avant d'être à l'AI, avait la qualité de travailleur salarié constituent un salaire déterminant)

- C5** Si l'assuré a travaillé pendant 6 mois au moins au total avant ou après son service militaire, civil ou de protection civile, ou un congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité), de prise en charge ou d'adoption (sans avoir perçu d'IC entre-deux) et que son salaire était supérieur aux APG, c'est ce salaire qui est pris en considération comme gain déterminant pendant le service ou le congé de l'assuré.

S'agissant des personnes qui, après avoir terminé leur apprentissage, n'ont pas encore exercé d'activité lucrative avant d'entrer au service militaire, au service civil ou au service de protection civile, ou avant le début du congé de maternité, de l'autre parent, de prise en charge ou d'adoption, c'est le montant forfaitaire entier ou réduit (C30 ss.) qui est pris en compte pour la durée du service ou du congé s'il est plus élevé que l'APG.

Si ces personnes ont travaillé moins de 6 mois après avoir terminé leur apprentissage, les règles de calcul fixées à l'art. 37 OACI sont déterminantes. Pour les mois durant lesquels l'assuré était encore en formation professionnelle, les montants forfaitaires (réduits ou non réduits) sont applicables (C30 ss.) Le gain assuré ainsi calculé est déterminant s'il est supérieur à l'APG.¹¹⁰

¹⁰⁹ C2 modifié en janvier 2019

¹¹⁰ C5 modifié en juillet 2022 et juillet 2024

- C6** Les musiciens et les artistes ont le droit de déduire de leur gain, lors de la fixation du salaire déterminant pour le calcul des cotisations, une quote-part allant jusqu'à 20 % pour frais non précisés. La caisse de compensation opérant en général une déduction de 20 %, le salaire soumis à l'AVS n'est que de 80 % du revenu brut.

S'agissant d'employés de services extérieurs (p. ex. agents d'assurance), une déduction forfaitaire pour frais est autorisée s'il est impossible de prouver ces frais ou de les rendre crédibles. Cette déduction forfaitaire s'élève normalement à 25 %. Les exceptions à cette règle sont mentionnées dans les directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (à consulter sous www.bsv.admin.ch).

Si les attestations de l'employeur d'un assuré appartenant à l'une des 2 catégories sus-mentionnées ne permettent pas d'établir sans ambiguïté si les indemnités de frais ont été calculées sur la base des frais effectifs ou du forfait autorisé, ni si ce forfait a déjà été déduit du salaire, la caisse doit alors effectuer les enquêtes nécessaires pour pouvoir établir le salaire déterminant et donc le gain assuré.

- C7** Lorsqu'un assuré a occupé successivement, pendant le délai-cadre de cotisation, un emploi destiné à lui procurer un revenu et un emploi de stagiaire destiné principalement à sa formation, le salaire du premier emploi est déterminant si l'assuré l'a occupé assez longtemps pour acquérir la période minimale de cotisation et que le gain assuré est de ce fait plus élevé.

⇒ Exemple 1

Après avoir obtenu son diplôme, l'assuré a travaillé d'abord pendant plus d'un an à 80 % pour un salaire de CHF 4400 par mois puis il a effectué pendant 7 mois un stage pour un salaire mensuel de CHF 2200. Le salaire déterminant est dès lors le salaire de l'emploi à 80 %, soit CHF 4400.

⇒ Exemple 2

La personne assurée est partie à un **rapport** de travail ordinaire pendant 12 mois pour un salaire mensuel de CHF 2000. Elle effectue ensuite un stage pendant 4 mois pour un salaire mensuel de CHF 1800, puis un autre stage pendant 8 mois pour un salaire mensuel de CHF 1900. Le gain assuré est calculé sur la base du revenu issu du rapport de travail ordinaire qui a duré 12 mois, bien qu'il n'y ait pas de perte de gain à prendre en considération entre ce **rapport de travail** ordinaire et le stage.

⇒ Exemple 3

La personne assurée est partie à un **rapport** de travail ordinaire pendant 11 mois pour un salaire mensuel de CHF 2000. Elle effectue ensuite un stage pendant 4 mois pour un salaire mensuel de CHF 1800, puis un autre stage pendant 8 mois pour un salaire mensuel de CHF 1900. Le gain assuré est calculé sur la base du revenu issu des stages, car le rapport de travail ordinaire seul ne permet pas d'acquérir la période de cotisation minimale. ¹¹¹

Gain accessoire

art. 23, al. 3, LACI

- C8** Un gain accessoire n'est pas assuré. Est réputé gain accessoire tout gain que l'assuré retire d'une activité exercée en plus d'un emploi à plein temps ou d'une activité qui sort du

¹¹¹ C7 modifié en juillet 2025

cadre ordinaire d'une activité lucrative indépendante. Un emploi à plein temps correspond à l'horaire de travail normal dans l'entreprise.

Si la personne assurée, avant d'être au chômage, avait plusieurs rapports de travail, l'horaire de travail normal dans l'entreprise où est effectuée l'activité principale est déterminant. L'activité principale est celle dont le rapport de travail a le taux d'occupation le plus élevé. Cela vaut même si le gain accessoire est supérieur au gain retiré de l'activité principale (ATF 125 V 475). Ce n'est qu'en cas de taux d'occupation identique que le rapport de travail procurant le gain le plus élevé est considéré comme activité principale.

Si un gain accessoire résulte de plusieurs emplois d'une personne assurée, cette part de gain non assurée au sens de l'art. 23, al. 3, LACI doit être exclue du calcul du gain assuré. Le gain retiré de l'activité principale est alors pris en compte sans réduction. Par contre, la part de l'activité accessoire n'est imputée que dans la mesure nécessaire au calcul du gain à un taux d'occupation de 100 % (ATF 126 V 207).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 252/06 du 26.9.2006 (L'activité qu'une étudiante en puériculture exerce en tant que serveuse intérimaire n'est pas considérée comme gain accessoire, tant qu'elle n'exerce pas une autre « activité salariée à horaire de travail normal » qui puisse être réputée source de revenu principale. Si, une fois ses études terminées, elle continue à exercer cette activité de serveuse intérimaire, celle-ci sera alors considérée comme un gain intermédiaire)¹¹²

C9 Un gain accessoire ne devient pas gain intermédiaire pendant le chômage. Par contre, si l'assuré étend son activité accessoire, le gain supplémentaire qu'il en tire sera considéré comme gain intermédiaire.

⇒ Exemple

Avant d'être au chômage, l'assuré a occupé simultanément 2 emplois à temps partiel, le premier à 72 % (salaire CHF 3500), le second à 58 % (salaire CHF 4000). Il perd son emploi à 72 % et demande l'indemnité de chômage.

Calcul du gain assuré :

72 %	activité principale perdue	CHF	3500	
28 %	activité accessoire	CHF	1931	(28/58 de CHF 4000)
100 %		CHF	5431	= gain assuré

Les 28/58 de l'activité accessoire, qui ont été pris en compte dans le gain assuré, doivent être considérés comme gain intermédiaire pendant le chômage.

Les 30/58 restants de l'activité accessoire sont un gain accessoire et ne peuvent être pris en compte ni comme gain assuré ni comme gain intermédiaire.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 149/02 du 27.1.2003 (Pour savoir si une personne est en gain intermédiaire ou si elle poursuit simplement son activité indépendante accessoire, il convient de se baser sur le montant des gains réalisés et non pas sur le temps investi dans l'activité)

C10 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.

¹¹² C8 modifié en janvier 2025

- C11** Si, pendant le délai de congé ou sachant qu'il sera licencié dans un proche avenir, un assuré prend une activité lui procurant un gain accessoire, ce gain sera intégralement pris en compte comme gain intermédiaire lorsque l'assuré entrera au chômage.

Limites inférieure et supérieure du gain assuré

art. 23, al. 1, LACI ; art. 40 OACI

- C12** La limite supérieure du gain assuré correspond au plafond du gain assuré dans l'assurance-accidents obligatoire et se monte à CHF 12 350/mois.
- C13** La limite supérieure du gain assuré est également valable pour un emploi à temps partiel ou en cas de perte de travail à prendre en considération réduite.
- ⇒ Exemple 1
Un assuré recherche un emploi à 50 % après avoir perdu un emploi à 50 % où il gagnait CHF 13 000 par mois. Le salaire assuré s'élève à CHF 12 350.
 - ⇒ Exemple 2
Un assuré recherche un emploi à 60 % après avoir perdu un emploi à plein temps où il gagnait CHF 14 000 par mois. Le salaire assuré s'élève à CHF 8400 (60 % de CHF 14 000).
- C14** Le gain n'est pas assuré lorsque, durant la période de référence, il n'atteint pas CHF 500 par mois. Les gains résultant de plusieurs rapports de travail s'additionnent et peuvent être, certains mois, inférieurs aux limites susmentionnées.
- ⇒ Exemple
L'assuré a gagné CHF 400 par mois les 4 derniers mois de cotisation avant son entrée au chômage et CHF 800 les 2 mois précédents. Calcul : $\text{CHF } 3200 : 6 = \text{CHF } 533$. Ce gain est donc assuré.

Mesures du marché du travail financées par les pouvoirs publics

art. 23, al. 3^{bis}, LACI ; art. 38 OACI

- C14a** L'art. 23, al. 3^{bis}, LACI prévoit qu'un gain réalisé dans le cadre d'une mesure relative au marché du travail financée par les pouvoirs publics n'est pas assuré. Selon la LACI, les allocations d'initiation et les allocations de formation n'en font pas partie.

Le Bulletin LACI MMT fournit des précisions quant au domaine d'application de l'art. 23, al. 3^{bis}, LACI.

Période de référence pour le calcul du gain assuré

art. 37, 40c OACI

Règle générale

art. 37, al. 1 et 2, OACI

- C15** Le gain assuré est calculé sur la base du salaire moyen des 6 derniers mois de cotisation qui précèdent le délai-cadre d'indemnisation.

Il est déterminé sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation si ce dernier est plus élevé que le salaire moyen des 6 derniers mois.

- C16** Le gain assuré des ressortissants suisses ou d'un État membre de l'UE ou de l'AELE qui ne remplissent les conditions relatives à la période de cotisation qu'avec les périodes d'assurance ou d'emploi accomplies dans un État membre de l'UE ou de l'AELE est calculé conformément à la directive IC 883.

- C16a** Si les conditions relatives à la période minimale de cotisation de 12 mois sont remplies parce que les périodes de cotisation ont été multipliées par 2 en vertu de l'art. 12a OACI, le gain assuré sera déterminé sur la base de la période de référence la plus avantageuse pour la personne assurée, soit 6 mois, soit la période de cotisation intégrale effectivement accomplie.

⇒ Exemple

Une comédienne justifie de neuf mois de cotisation dans son délai-cadre de cotisation. En vertu de la possibilité de multiplier par 2 les périodes de cotisation offerte à l'art. 12a OACI, elle remplit les conditions nécessaires relatives à la période de cotisation minimale de 12 mois. Son gain assuré sera calculé en se basant sur la période de référence la plus avantageuse pour elle, à savoir 6 ou 9 mois.

Coexistence de périodes de cotisations suffisantes et d'un motif de libération**art. 23, al. 2^{bis}, LACI ; art. 40c OACI**

- C17** Lorsque l'assuré justifie d'une période de cotisation suffisante et peut se prévaloir en même temps d'un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation visés à l'art. 14, al. 1, LACI, son gain assuré est calculé sur la base de son revenu et du montant forfaitaire déterminant proportionnel au taux d'inactivité induit par son empêchement de travailler. Le taux d'occupation que l'assuré a eu jusqu'ici et son taux d'inactivité doivent correspondre ensemble à une activité à plein temps.

Seule est prise en considération la part du taux d'inactivité qui, additionnée au taux d'occupation, n'excède pas 100 %.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_318/2011 du 22.3.2011 (La préparation aux examens d'accès à la profession d'avocat est un motif de libération, parallèlement à une période de cotisation suffisante)

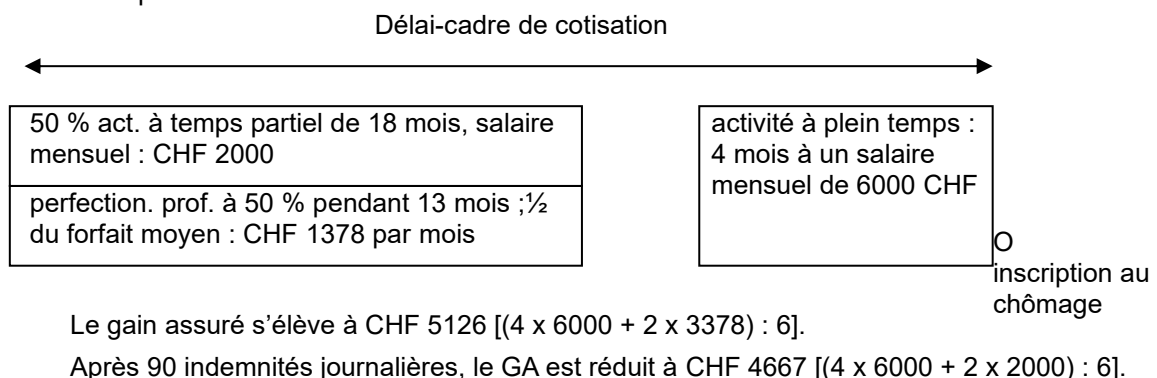
C18 *C18 supprimé*

- C19** Une fois que l'assuré a touché 90 indemnités journalières (ou 180 indemnités journalières), son gain assuré est réduit à hauteur du salaire déterminant calculé sur la base de son activité soumise à cotisation. En d'autres termes, la part du montant forfaitaire est supprimée.

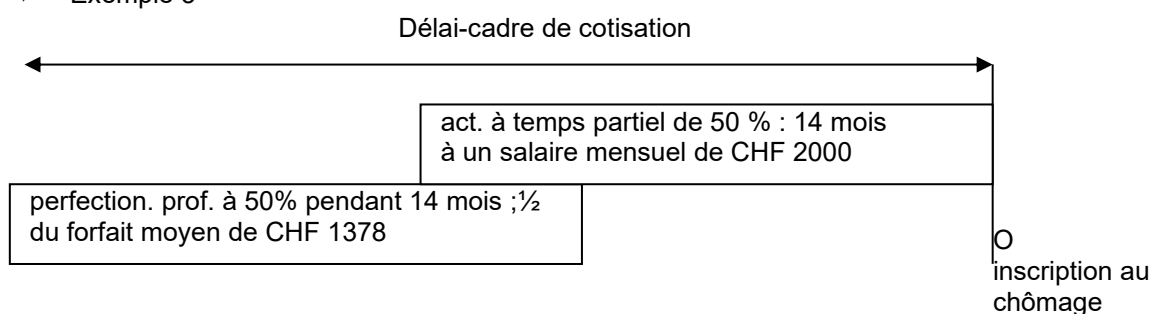
⇒ Exemple 1

Un assuré est empêché de travailler à raison de 40 % pendant plus de 12 mois en raison d'une formation. Il exerce simultanément une activité soumise à cotisation à raison de 30 %. Aucun motif de libération ne peut lui être reconnu dans le cas présent puisque le taux d'occupation qu'il avait jusqu'ici et le taux d'empêchement ne correspondent pas, ensemble, à une activité à plein temps. Le gain assuré est calculé exclusivement sur la base de l'activité soumise à cotisation.

⇒ Exemple 2



⇒ Exemple 3



Il n'y a pas lieu ici d'effectuer le calcul mixte. En effet, l'assuré aurait pu exercer une activité soumise à cotisation à 50 % pendant les huit premiers mois de son perfectionnement, il n'y a pas de motif de libération au sens de l'art. 14, al. 1, LACI. Le gain assuré se fonde sur l'activité à temps partiel et s'élève à CHF 2000.

⇒ Exemple 4

Un assuré a exercé pendant des années, parallèlement à ses études universitaires, une activité soumise à cotisation de 12 heures hebdomadaires pour un salaire mensuel de CHF 1200. A l'issue de ses études, il s'inscrit au chômage.

Calcul du gain assuré :

Revenu soumis à cotisation de 12 h hebdomadaires	CHF	1200
+ part du montant forfaitaire (28/40* de CHF 3320)	CHF	2324
Gain assuré	CHF	3524

*L'horaire de travail normal dans l'entreprise où travaillait l'assuré est de 40 heures hebdomadaires.

- C20** Si l'assuré poursuit son activité à temps partiel après la disparition du motif d'empêchement, le salaire qu'il en tire lui est imputé comme gain intermédiaire.
- C21** Le présent mode de calcul est également applicable aux personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation contraintes d'étendre leur activité lucrative pour un des motifs énumérés à l'art. 14, al. 2, LACI. Il n'est pas nécessaire que le taux d'occupation souhaité (taux actuel plus taux de l'extension) soit de 100 % (ATFA C 61/02 du 19.2.2003).

Période de référence lorsque l'assuré ne s'inscrit pas immédiatement au chômage**art. 37, al. 3, OACI**

- C22** Pour les assurés qui ne s'inscrivent pas immédiatement au chômage, la période de référence commence à courir le jour précédant le début de la perte de gain à prendre en considération pour autant que l'assuré ait préalablement cotisé pendant 12 mois au moins durant le délai-cadre de cotisation.

Une perte de gain est ainsi prise en considération si elle fonde un droit à l'indemnité. Tel est le cas lorsque l'assuré touche un salaire réputé non convenable en raison d'une résiliation pour cause de modification du contrat de travail ou d'un changement d'emploi. Lorsque le salaire fluctue dans une mesure normale pour la profession (p. ex. en cas de travail sur appel ou de rémunération dépendant exclusivement de la réussite du travail), la perte de gain ne fonde pas un droit à l'indemnité et n'est par conséquent pas prise en considération.

Si l'assuré a subi plusieurs pertes de gain indemnifiables, c'est la perte de gain la plus favorable à l'assuré qui sera retenue pour déterminer la période de référence.

⇒ Exemple 1 : Avec perte de gain prise en considération

12 mois chez A : salaire 6000 5 mois chez B : salaire 3000 6 mois chez C : salaire 2000

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre de cotisation

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B		C	C	C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000		2000	2000	2000	2000	2000	2000

Le rapport de travail A ayant duré 12 mois, la perte de gain à prendre en considération se produit à la fin de ce rapport puisque $6000 \times 80 \% = 4800$, soit un chiffre supérieur à 3000. Le gain assuré est de CHF 6000.

⇒ Exemple 2 : Avec perte de gain prise en considération

10 mois chez A, salaire 6000 7 mois chez B, salaire 3000 4 mois chez C, salaire 2000

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre de cotisation

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B				C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000				2000	2000	2000	2000

Compte tenu de l'exigence d'une période de cotisation minimale de 12 mois, la perte de gain à prendre en considération se produit à la fin du 2^e mois du rapport de travail B puisque $66\,000 (10 \times A + 2 \times B) : 12 \times 80 \% = 4400$, soit un chiffre supérieur à 3000. Le gain assuré est de CHF 5500.

⇒ Exemple 3 : Perte de gain pas prise en considération

11 mois chez A, salaire 3000 1 mois chez B, salaire 6000 12 mois chez C, salaire 3000

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre de cotisation

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000

À la fin de l'engagement chez l'employeur B, il n'y a pas de perte de travail à prendre en considération puisque $21\,000 (5 \times A + 1 \times B) : 6 \times 80 \% = 2800$, soit un chiffre inférieur à 3000.

Le gain assuré est donc calculé sur la base du salaire moyen des 6 derniers mois de cotisation avant le début du délai-cadre d'indemnisation : il est de CHF 3000.

⇒ Exemple 4 : Perte de gain pas prise en considération

16 mois chez A, salaire 6000 4 mois chez B, salaire 5000 4 mois chez C, salaire 4600

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre de cotisation

A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C
6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	5000	5000	5000	5000	4600	4600	4600	4600

À la fin du rapport de travail A, il n'y a pas de perte de travail à prendre en considération puisque $6\,000 \times 80 \% = 4800$, soit un chiffre inférieur à 5000. À la fin du rapport de travail B, il n'y a pas non plus de perte de travail à prendre en considération puisque $68\,000 (8 \times A + 4 \times B) : 12 \times 80 \% = 4534$, soit un chiffre inférieur à 4600.

Le gain assuré est donc calculé sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois de cotisation avant le début du délai-cadre de cotisation : il est de CHF 5200.

⇒ Exemple 5 : Avec perte de gain prise en considération

16 mois chez A à 50 % : salaire 3000 + formation continue à 50 % : $\frac{1}{2}$ du montant forfaitaire moyen

8 mois seulement chez A à 50 % : salaire 3000

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre de cotisation

A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A+W	A	A	A	A	A	A	A	A
4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	4378	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000

Si l'assuré s'était inscrit au chômage au sortir de sa formation, son gain assuré aurait été de CHF 4378 ($3000 + 1378 \frac{1}{2}$ du montant forfaitaire). La perte de travail à prendre en considération se produit à ce moment-là puisque $4378 \times 80 \% = 3502$, soit un chiffre supérieur à 3000. Le gain assuré est de CHF 4378.

Après 90 indemnités journalières, le gain assuré tombe à CHF 3000.¹¹³

C23 Le taux d'occupation souhaité par l'assuré à son inscription au chômage n'a aucune incidence sur le début de la période de référence. En revanche, si ce taux est inférieur au taux d'occupation de l'assuré pendant la période de référence, son gain assuré doit être proportionnellement réduit.

¹¹³ C22 modifié en avril 2013 et en juillet 2025

Calcul du gain assuré des personnes subissant des fluctuations de salaire dues à l'horaire de travail usuel dans la branche**art. 37, al. 3^{bis}, OACI**

C23a Lorsque le salaire varie en raison de l'horaire de travail usuel dans la branche (p. ex. dans la construction), le gain assuré est calculé conformément à l'art. 37, al. 1 à 3, OACI, mais au plus sur la moyenne annuelle de l'horaire de travail convenu contractuellement.

⇒ Exemple 1

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. Le gain assuré se calcule sur les derniers 6 mois de cotisation, conformément à l'art. 37, al. 1, OACI et ce au profit de l'assuré. Étant donné que ce calcul dépasse le revenu possiblement atteignable selon la moyenne annuelle de l'horaire de travail, il doit être ramené de manière correspondante au salaire moyen annuel.

⇒ Exemple 2

Un travailleur du bâtiment se retrouve au chômage au début du mois d'avril. Le calendrier de la branche du bâtiment prévoit un horaire de travail plus bas qu'en moyenne annuelle durant les mois d'hiver. Le gain assuré se calcule sur les derniers 12 mois de cotisation, conformément à l'art. 37, al. 2, OACI et ce au profit de l'assuré. Étant donné que ce calcul dépasse le revenu possiblement atteignable selon la moyenne annuelle de l'horaire de travail, il doit être ramené de manière correspondante au salaire moyen annuel (p. ex. en cas d'heures supplémentaires).

Nouveau calcul du gain assuré pendant le délai-cadre d'indemnisation

art. 37, al. 4, OACI

C24 En principe, le gain assuré fixé au début du délai-cadre d'indemnisation reste inchangé pendant tout le délai-cadre. Il est corrigé immédiatement (et non dès la période de contrôle suivante) :

- lorsqu'un changement est intervenu dans le taux de disponibilité au placement / la perte de travail à prendre en considération de l'assuré ; ou
- lorsque, avant de retomber au chômage, l'assuré a exercé pendant au moins 6 mois sans interruption une activité soumise à cotisation pour laquelle il a touché un salaire supérieur au gain assuré. Est réputée interruption chaque période où l'assuré touche l'indemnité de chômage, jours d'attente et jours de suspension inclus.¹¹⁴

C25 Si le gain assuré est recalculé parce que l'assuré a travaillé dans l'intervalle, la période de référence commence le jour avant la survenance d'une perte de travail à prendre en considération pour autant qu'avant ce jour l'assuré ait cotisé pendant 6 mois au moins sans perception d'IC.

La période de référence dure 6 ou 12 mois de cotisation si cette période donne un gain assuré supérieur. Lorsque le rapport de travail a duré moins de 6 ou 12 mois, on prendra pour période de référence la durée du rapport de travail si cette base de calcul est plus favorable pour l'assuré que la période de cotisation de 6 mois.

⇒ Exemple

5 mois chez A, salaire 6000 9 mois chez B, salaire 3000 IC

Taux d'indemnisation 80 %

Délai-cadre d'indemnisation

IC	IC	IC	IC	IC	IC	IC	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	IC	IC	IC
							6000	6000	6000	6000	6000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000	3000			

La perte de travail à prendre en considération se produit à la fin du premier mois du rapport de travail B, après 6 mois d'activité salariée, puisque $33\,000 (5 \times A + 1 \times B) : 6 \times 80 \% = 4400$, soit un chiffre supérieur à 3000. Le gain assuré au moment de la réinscription s'élève à CHF 5500 ($1 \times 3000 + 5 \times 6000$).

¹¹⁴ C24 modifié en juillet 2021

Gain assuré des personnes en situation de handicap

art. 40b OACI

C26 Le gain assuré des personnes dont la capacité de gain est durablement réduite pour raison de santé est fixé en fonction du salaire qu'elles pourraient obtenir, compte tenu de leur capacité de gain résiduelle. Sont visées ici les personnes reconnues invalides par une autre institution d'assurance sociale. La protection d'assurance de l'assurance-chômage porte uniquement sur la capacité de gain résiduelle. Pour les assurés qui subissent, durant le chômage ou immédiatement avant, une atteinte à la santé diminuant leur capacité de gain, le gain assuré doit être corrigé après coup vers le bas à hauteur de la capacité de gain qui leur reste. Les montants versés en trop devront être réclamés en retour resp. compensés avec les prestations des autres assurances sociales. L'art. 40b OACI vise à limiter l'obligation de l'assurance-chômage de fournir des prestations à la capacité de gain restante de l'assuré pendant la durée de son chômage.

⇒ Exemples

- L'AI et l'AC ne sont pas des assurances complémentaires en ce sens qu'un assuré ne peut pas, dans tous les cas, faire appel soit à l'une soit à l'autre. La perception d'une rente AI entière n'implique pas forcément l'inaptitude au placement. L'assuré qui touche une rente AI entière, allouée à partir d'un taux AI de 70 %, peut conserver une capacité de gain résiduelle (jusqu'au taux AI de 80,0 %) ouvrant droit aux prestations de l'AC.

ATF 8C_276/2009 du 2.11.2009 (L'AI et l'AC ne sont pas des assurances complémentaires ; de nombreux indices permettent de l'illustrer)

- Si l'AI établit un taux d'invalidité de 58 %, la caisse partira, dans le calcul du montant de la demande de remboursement, d'une capacité de gain résiduelle de 42 % et donc d'une réduction correspondante du montant de l'indemnité journalière calculé au départ sur la base du gain assuré déterminant.¹¹⁵

C26a Par « capacité de gain réduite », on entend l'invalidité constatée par l'office AI. La caisse se fonde sur le salaire que touchait l'assuré avant de voir sa capacité de gain réduite (salaire avant l'invalidité (éventuellement des indemnités journalières AI (C4)) et non sur le revenu hypothétique établi par l'AI que l'assuré pourrait encore réaliser compte tenu de son invalidité.

⇒ Exemple

Salaire avant l'invalidité CHF 4000

<u>Décision de l'AI/AA :</u>	<u>Calcul de l'AC :</u>
Taux d'invalidité 40 %	Capacité de gain 60 %
Rente 1000 francs	Gain assuré 2400 francs

⇒ Jurisprudence

ATF 132 V 357 (Le salaire que l'assuré a effectivement touché avant que sa capacité de gain ne soit restreinte pour des raisons de santé est déterminant pour calculer le gain assuré. Ce revenu doit être multiplié par le facteur résultant de la différence entre 100 % et son degré d'invalidité. Le revenu hypothétique établi par l'AI ne fait pas foi).

¹¹⁵ C26 modifié en juillet 2021

8C_829/2016 : Le cas échéant, le gain assuré est calculé sur la base des indemnités journalières de l'AI qui ont été perçues avant l'inscription à l'AC, car elles constituent le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS.¹¹⁶

C26b « Immédiatement avant » (art. 40b OACI) signifie que la réduction de la capacité de gain pour des raisons de santé a lieu à partir du moment où elle ne se reflète pas (encore) dans le salaire qui sert de base pour le calcul du gain assuré comme le prévoit l'art. 23, al. 1, LACI en liaison avec l'art. 37 OACI. En effet, toute baisse de performance liée à des raisons de santé ne peut naturellement se répercuter sur le salaire que si elle ne survient pas directement avant ou même pendant le chômage. En d'autres termes, si la capacité de gain est réduite pour des raisons de santé immédiatement avant ou pendant le chômage, la capacité de gain réelle ne correspondra plus à celle prise en compte pour le calcul du gain assuré fondé sur la situation de l'assuré avant le chômage. Dans ces cas, les organes de l'AC doivent procéder à une correction conformément à l'art. 40b OACI. Ainsi, le gain assuré doit être corrigé conformément à l'art. 40b OACI lorsqu'il a été calculé sur la base d'un salaire auquel l'assuré ne peut plus prétendre lorsqu'il est au chômage en raison d'une invalidité survenue entre-temps.

⇒ Jurisprudence

ATF 133 V 530 (Par « capacité de gain réduite », on entend l'invalidité et partant l'incapacité de gain complète ou partielle, a priori définitive ou pour une longue durée)

⇒ Jurisprudence

ATFA C 140/05 du 1.2.2006 (Le calcul du gain assuré prenant en compte l'invalidité, une diminution supplémentaire des indemnités journalières ne doit pas intervenir en raison d'une restriction de placement à un taux d'activité de 50 %)¹¹⁶

C26c Une invalidité de moins de 10 % n'entraîne pas de correction du gain assuré (ATF 8C_678/2013 du 31.3.2014). Ceci vaut également dans le cas où une rente est néanmoins versée (p. ex. une rente d'invalidité de l'assurance militaire).¹¹⁶

C27 L'art. 40b OACI ne s'applique pas aux personnes en situation de handicap qui, tout en percevant une rente, exerçaient une activité soumise à cotisation et l'ont perdue. Ces personnes en situation de handicap ayant en effet prouvé leur aptitude au placement par l'activité salariée exercée avant leur entrée au chômage, leur gain assuré est calculé sur la base de leur dernier salaire. Mais, en cas de modification du degré d'invalidité en cours d'indemnisation, le gain assuré devra alors être recalculé en vertu de l'art. 40b OACI.

⇒ Exemple

Un assuré touchait une demi-rente d'invalidité et travaillait parallèlement à 40 %. À son entrée au chômage, l'AI lui reconnaît un degré d'invalidité de 70 % et lui accorde une rente entière.

Salaire de l'emploi à 40 %	CHF	1800 =	40 %
Conversion en emploi à plein temps	CHF	4500 =	100 %
Gain assuré correspondant à la capacité de gain restante	CHF	1350 =	30 %

C28 Pour les personnes en situation de handicap libérées des conditions relatives à la période de cotisation, les montants forfaitaires fixés à l'art. 41 OACI sont réduits à hauteur de la capacité de gain résiduelle ou de la perte de travail à prendre en considération (ATFA C 154/06 du 14.9. 2007).

¹¹⁶ C26a–C26c inséré en juillet 2021

- C29** Si, pendant le délai-cadre d'indemnisation, une autre assurance sociale déclare rétroactivement l'assuré invalide, son gain assuré doit être corrigé vers le bas proportionnellement à sa capacité de gain résiduelle, même si le taux d'invalidité constaté n'ouvre pas droit à une rente (exception voir C26a).

Principe

Pour déterminer le moment de la correction du gain assuré (art. 40b OACI), c'est normalement la décision de l'assurance-invalidité ou d'une autre assurance sociale qui fait foi. La décision ne doit toutefois pas encore être entrée en force.

Exceptions

Dans les situations suivantes, le préavis est à lui seul déterminant pour la correction du gain assuré :

- Le préavis non entré en force suffit pour corriger le gain assuré s'il indique un degré d'invalidité d'au moins 70 %.
- Le préavis indiquant un degré d'invalidité de moins de 70 % suffit aussi pour corriger le gain assuré si aucune opposition n'est formée dans le délai imparti. Ainsi, la caisse de chômage doit s'adresser à l'office AI compétent immédiatement après la fin du délai de recours pour savoir si le préavis est entré en force sans opposition.

⇒ Exemple

L'assuré reçoit le préavis du 20.5.2016 (degré d'invalidité 30 %) le 25.5.2016. Le délai de recours de 30 jours court donc jusqu'au 25.6.2016. La caisse s'adresse à l'office AI le 5.7.2016. Elle est informée que le préavis de l'AI est entré en force en juin 2016 sans opposition. Le gain assuré est donc corrigé au 1.7.2016.

En cas de droit à une rente AI, le gain assuré est corrigé rétroactivement au début du mois à partir duquel le droit à la rente existe. En cas d'invalidité ne donnant pas droit à une rente, le gain assuré est corrigé au début du mois qui suit la décision de l'AI.¹¹⁷

Fin de l'obligation d'avancer les prestations

- C29a** L'obligation générale d'avancer les prestations et le droit aux prestations prennent fin lorsqu'un préavis indique un degré d'invalidité de plus de 80 % (immédiatement, car manifestement inapte au placement).

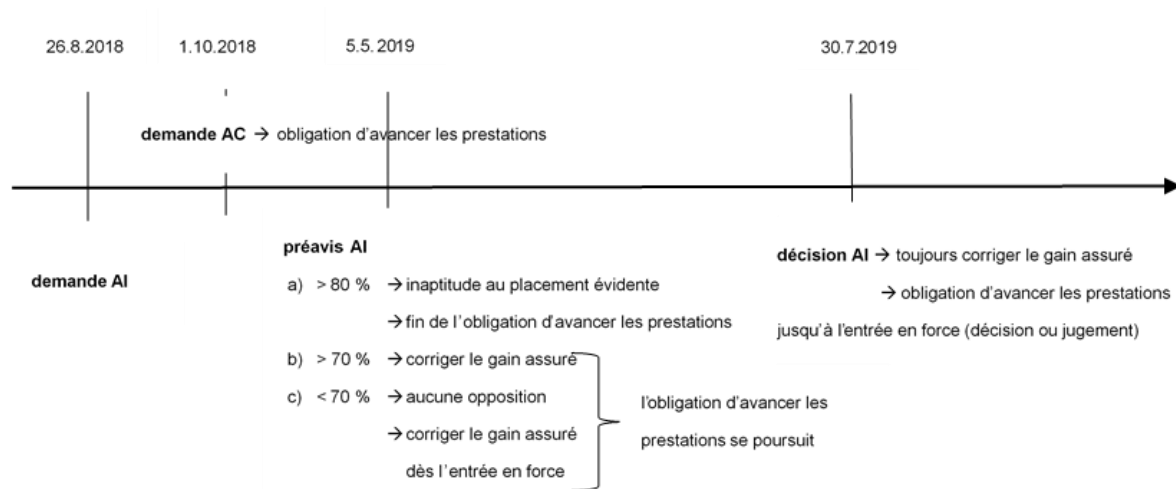
L'obligation d'avancer les prestations prend aussi fin lorsqu'une décision de l'AI entre en force (décision ou jugement du tribunal).¹¹⁸

¹¹⁷ C29 modifié en juillet 2021

¹¹⁸ C29a–C29b inséré en juillet 2021

C29b Exemple résumant l'art. 40b OACI.

Ces données ne sont que des exemples :¹¹⁸



Montants forfaitaires

art. 23, al. 2, LACI ; art. 41 OACI

C30 Le gain assuré des personnes

- libérées des conditions relatives à la période de cotisation ou
- sortant d'apprentissage

est fixé sur la base de montants forfaitaires.

Les montants forfaitaires prévus à l'art. 41 OACI s'appliquent aux différentes formations professionnelles définies dans la loi sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10). Cela vaut aussi bien pour les formations suivies en Suisse qu'à l'étranger.

C31 Le montant forfaitaire s'élève à CHF 153 par jour pour les personnes possédant un diplôme de formation du niveau tertiaire (formation professionnelle supérieure, art. 26 ss. et 42 ss. LFPr) :

- Hautes écoles universitaires, y compris les EPF : PhD, doctorat, Master, Bachelor, Licence, diplôme
- Hautes écoles pédagogiques : Master, Bachelor, diplôme
- Hautes écoles spécialisées : Master, Bachelor, diplôme
- Écoles supérieures spécialisées : diplôme (art. 29 LFPr)
- Examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs : diplôme, brevet fédéral (art. 28 LFPr)

C32 Le montant forfaitaire s'élève à CHF 127 par jour pour les personnes possédant un diplôme de formation du niveau secondaire II (formation professionnelle initiale, art. 12 ss. et 37 ss. LFPr) :

- Écoles de maturité gymnasiale : maturité gymnasiale
- Écoles de culture générale : certificat d'ECG
- Écoles de maturité spécialisée : maturité spécialisée
- Formations professionnelles initiales, écoles formatrices, écoles professionnelles, écoles dispensant un enseignement à plein temps : certificat fédéral de capacité, attestation fédérale de formation professionnelle (art. 37 ss. LFPr)
- Écoles de maturité professionnelle : maturité professionnelle (art. 39 LFPr).

C33 Le montant forfaitaire journalier s'élève à CHF 102 pour toutes les autres personnes qui ont 20 ans ou plus, et à CHF 40 pour les personnes qui ont moins de 20 ans, qu'elles disposent ou pas d'une attestation de fin d'études de niveau secondaire I (école obligatoire), à savoir les personnes

- sans formation initiale ou qui ont interrompu leur formation ;
- qui ont terminé l'école obligatoire (école primaire, écoles avec un enseignement à exigences élémentaires ou élevées, écoles ou classes avec un enseignement spécialisé), ou ont suivi des offres transitoires volontaires telles une 10^{ème} année ou un préapprentissage ;
- qui justifient d'un titre délivré par une école privée non reconnue par l'État.

Ces montants sont valables aussi pour les personnes qui ont interrompu leur formation professionnelle initiale pour chercher un emploi salarié. Par contre, si elles projettent de

poursuivre leur formation professionnelle initiale ou d'en commencer une nouvelle et ne cherchent qu'un travail temporaire (jusqu'au moment où elles reprendront ou recommenceront un apprentissage), leur gain assuré est alors calculé d'après leur dernier salaire perçu au cours de la formation professionnelle initiale sans égard à la limite inférieure du gain assuré (CHF 500).

C34 Une formation n'est réputée accomplie que si l'assuré peut présenter le titre d'étude correspondant. Si un assuré dispose de plusieurs titres d'études, ou interrompt une formation professionnelle ultérieure, le titre d'étude donnant droit au forfait le plus élevé est déterminant.

C35 L'assuré présente à la caisse le diplôme de la formation accomplie afin que la caisse puisse fixer le forfait applicable.

C35a Pour fixer le montant forfaitaire, il convient d'établir une classification de la formation suivie à l'étranger selon le système suisse. L'assuré présente à la caisse le diplôme de la formation accomplie, le cas échéant accompagné d'une traduction dans une des langues officielles suisses, effectuée par un traducteur reconnu. Si le diplôme est en copie, la copie doit être authentifiée. Si nécessaire, la caisse contacte en outre l'institut qui a dispensé la formation pour obtenir une attestation de durée d'étude (programme, nombre d'heures hebdomadaires, etc.)

La caisse de chômage peut effectuer cette classification sur la base de l'art. 69 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101) à l'aide des critères suivants :

- les diplômes et certificats étrangers sont délivrés ou reconnus par l'État d'origine ;
- le niveau de formation est identique (niveau tertiaire ou secondaire II) ;
- la durée de la formation est équivalente.¹¹⁹

C35b Afin d'établir le gain assuré forfaitaire, la caisse peut faire appel aux outils suivants :

- le portail suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (<http://www.orientation.ch>) fournit diverses informations sur les formations et professions de la formation professionnelle, des hautes écoles spécialisées et universitaires ;
- la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) fournit sur son site internet (www.cdip.ch) une foule d'informations sur la formation des enseignants dans les hautes écoles pédagogiques ;
- le Serveur suisse de l'éducation, educa, Scène de la formation en Suisse (<http://www.educa.ch>) ;
- la banque de données allemande Anabin (www.anabin.de) fournit un descriptif des formations universitaires selon les pays et les institutions, et indique le niveau des institutions.

C35c A titre exceptionnel, si un doute persiste quant à l'attribution d'une formation à une catégorie déterminée de montant forfaitaire, la caisse peut demander l'avis du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), qui fournit des renseignements sur la reconnaissance de diplômes suisses et étrangers. La caisse joindra dans ce cas à la demande par courriel (kontaktstelle@sefri.admin.ch) le CV de l'assuré, ainsi que

¹¹⁹ C35a modifié en janvier 2022

les diplômes et autres documents relatifs à la formation suivie. L'avis par téléphone ou par courriel est donné en vertu de l'assistance administrative gratuitement et sans engagement à la caisse de chômage requérante. Nous attirons cependant l'attention des caisses sur le fait que la transmission par courrier électronique ne garantit pas la sécurité des données.

C36 Si le salaire touché pendant la formation professionnelle initiale ou le stage pratique dépasse le montant forfaitaire applicable, le gain assuré est calculé selon les règles prévues à l'art. 37 OACI.¹²⁰

C37 Les montants forfaitaires ne sont pas applicables aux assurés qui, au sortir d'une formation professionnelle soumise à cotisation, ont exercé pendant un mois au moins une activité soumise à cotisation. Pour ces assurés aussi, le gain assuré est calculé normalement selon les règles prévues à l'art. 37 OACI. Si le salaire touché pendant la période de formation professionnelle initiale est inférieur au montant forfaitaire, c'est ce dernier qui servira à calculer le gain assuré.

Si l'activité exercée immédiatement après la formation était à plein temps, le gain assuré est calculé en prenant le montant forfaitaire plein ; si elle était à temps partiel, en prenant le montant forfaitaire réduit (C40).

⇒ Exemples

- Immédiatement après avoir obtenu son diplôme de la formation professionnelle initiale, un assuré a travaillé à plein temps pendant 2 mois pour un salaire de CHF 4000 par mois. Le gain assuré est calculé sur la base du montant moyen résultant de $2 \times \text{CHF } 4000 + 4 \times \text{CHF } 2756$ (montant forfaitaire plein) et s'élève à CHF 3171.
- Immédiatement après avoir obtenu son diplôme de la formation professionnelle initiale, un assuré a travaillé à 50 % pendant 4 mois pour un salaire de CHF 2000 par mois. Le gain assuré est calculé sur la base du montant moyen résultant de $4 \times \text{CHF } 2000 + 2 \times \text{CHF } 1378$ (montant forfaitaire réduit) et s'élève à CHF 1793.

C38 Si les conditions déterminant le montant forfaitaire applicable changent en cours d'indemnisation, le nouveau montant est applicable dès le début de la période de contrôle correspondante (et non pas seulement à partir de la prochaine).

C39 Si un assuré libéré des conditions relatives à la période de cotisation exerce, dans le délai-cadre d'indemnisation, pendant 6 mois au moins une activité soumise à cotisation à un salaire supérieur au forfait qui lui était applicable jusqu'ici, son gain assuré devra être recalculé (C24 ss.)

C40 Le montant forfaitaire est réduit de 50 % pour les assurés, âgés de moins de 25 ans et sans obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans, qui sortent d'apprentissage ou qui sont libérés des conditions relatives à la période de cotisation pour l'un des motifs suivants : formation, reconversion ou perfectionnement, associé, le cas échéant, au motif de maladie, d'accident, de maternité, de séjour dans un établissement de détention ou un autre établissement similaire.

Les personnes qui ne se sont pas inscrites immédiatement au chômage au sortir de leur formation en raison de maladie, d'accident, de perfectionnement professionnel, etc., n'ont droit normalement qu'aux montants forfaitaires réduits. Celles qui ont accompli

¹²⁰ C36 modifié en juillet 2025

immédiatement après leur formation professionnelle au moins un mois de service militaire, civil ou de la protection civile ont droit aux montants forfaitaires pleins.

Ont également droit aux montants forfaitaires pleins les personnes qui, au sortir de leur formation, ont exercé pendant un mois au moins une activité salariée à plein temps rémunérée à un salaire conforme aux tarifs en usage dans la localité et la branche.

⇒ Jurisprudence

ATFA C151/01 du 1.3.2002 (En principe, c'est le dernier salaire perçu qui fait foi lorsque la personne assurée a exercé, au terme d'une formation professionnelle initiale, une activité dépendante ou lucrative à plein temps pendant au moins un mois, rémunérée à un salaire conforme aux tarifs en usage dans la localité et la branche)

- C41** Le montant forfaitaire des personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation en vertu l'art. 14, al. 3, LACI (B199 ss.) qui ont exercé à l'étranger une activité à temps partiel n'est pas réduit.

Aperçu

- C42** Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation conformément à l'art. 14, al. 1, let. a, LACI en lien ou non avec l'art. 14, al. 1, let. b ou c, LACI

Formation	moins de 20 ans sans enfant	moins de 20 ans avec enfant	entre 20 et 24 ans sans enfant	entre 20 et 24 ans avec enfant	dès 25 ans
-----------	-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------------	------------

Secondaire I (C33)	434	868	1107	2213	2213
--------------------	-----	-----	------	------	------

Secondaire II (C32)	1378	2756	1378	2756	2756
---------------------	------	------	------	------	------

Tertiaire (C31)	--	--	1660	3320	3320
-----------------	----	----	------	------	------

Autre motif de libération qu'une formation (art. 14, al. 1, let. b et c, et al. 2 et 3, LACI)

Formation	< 20 ans	> 20 ans
Secondaire I (C33)	868	2213
Secondaire II (C32)	2756	2756
Tertiaire (C31)	--	3320

Calcul du gain assuré dans un nouveau délai-cadre

art. 23 LACI ; art. 37, al. 3^{bis}, 40 OACI

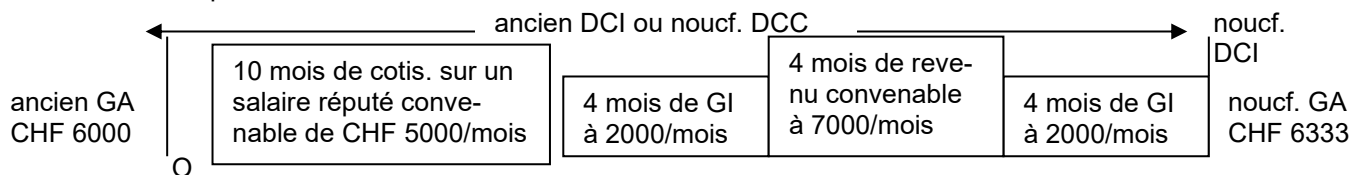
- C43** Le gain assuré d'un nouveau délai-cadre se calcule comme pour un premier délai-cadre selon les règles fixées à l'art. 37, al. 1 à 3^{bis}, OACI.

Les périodes de cotisation avec un salaire réputé non convenable ne sont, en principe, pas sautées (exception C44 ss.)

Gain assuré dans un nouveau délai-cadre lorsque l'assuré a cotisé le nombre minimum de mois requis sur un salaire réputé convenable

- C44** Les périodes de cotisations accomplies, dans la période de référence, à un salaire inférieur à l'indemnité de chômage ne sont pas prises en considération dans le calcul du gain assuré pour un nouveau délai-cadre si l'assuré justifie déjà de la période de cotisation minimale de 12 mois en ne prenant en considération que les périodes accomplies à un salaire convenable.

⇒ Exemple



Comme l'assuré arrive à la période minimale de cotisation requise avec les seules périodes d'activité lucrative accomplies à un salaire convenable et que la fixation de la période de référence sans les périodes accomplies en gain intermédiaire donne un gain assuré supérieur, le nouveau gain assuré est calculé sur la base de 4 mois à CHF 7000 et de 2 mois à CHF 5000 et se monte ainsi à CHF 6333.

- C45** Si un assuré sous contrat de travail tombe malade ou a un accident, les indemnités qu'il touche (salaire ou indemnités journalières de l'assurance) sont considérées comme un gain intermédiaire et donnent droit à des indemnités compensatoires.

Par contre, le gain assuré sera calculé dans un nouveau délai-cadre sur la base du revenu que l'assuré aurait réalisé s'il n'avait pas été malade ou accidenté.

Les prestations versées au titre d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident en dehors d'un contrat de travail sont considérées comme un revenu de remplacement et non pas comme un gain intermédiaire. Elles ne sont pas prises en considération comme période de cotisation ni comme gain assuré.

- C46** C46 à C67 supprimés

Forme de l'indemnité de chômage

art. 21 LACI

C68 L'indemnité de chômage est versée sous forme d'indemnités journalières. 5 indemnités journalières sont versées par semaine.

L'indemnité est également versée pour les jours fériés, qu'ils soient communaux, cantonaux ou fédéraux, tombant sur un jour ouvrable.

Montant de l'indemnité journalière

Taux d'indemnisation

art. 22 LACI ; art. 33 OACI

C69 L'assuré a droit à une indemnité journalière de 80 % du gain assuré :

- s'il a une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans ; ou
- si le montant de son indemnité journalière ne dépasse pas CHF 140 ; ou
- s'il perçoit une rente AI correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %.

Tous les autres assurés ont droit à une indemnité journalière de 70 % du gain assuré.

Obligation d'entretien envers des enfants (les personnes vivant en partenariat enregistré sont assimilées à des conjoints)

C70 L'assuré a une obligation d'entretien envers des enfants lorsqu'il est soumis à une telle obligation en vertu des dispositions du code civil.

L'obligation d'entretien envers des enfants en vertu des art. 276 ss. CC est reconnue lorsque :

- l'enfant de l'assuré a moins de 18 ans ; ou
- l'enfant poursuit sa formation au-delà de cet âge. Dans ce cas, l'obligation d'entretien est reconnue jusqu'à la fin de cette formation pour autant qu'elle soit achevée dans les délais normaux, mais au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans. Par contre, peu importe qu'il s'agisse d'une formation initiale, d'une deuxième formation ou d'une formation complémentaire.¹²¹

C71 L'obligation d'entretien existe également envers les enfants adoptifs, ainsi que ceux d'un autre lit.

L'obligation d'entretien de parents nourriciers n'est reconnue que s'ils n'ont pas droit à une pension en vertu d'un contrat de placement. Si l'assuré prend soin de l'enfant de proches parents ou en vue d'adoption, il y a lieu de présumer qu'il ne touche pas de pension.

C72 Lorsqu'il y a obligation d'entretien, les 2 parents ont droit à un taux d'indemnisation de 80 %.

C73 L'obligation d'entretien existe également envers les enfants résidant à l'étranger.

C74 Les assurés doivent prouver l'existence de l'obligation d'entretien en produisant des documents officiels tels que livret de famille, certificat de naissance de l'enfant ou autre document analogue (pour les ressortissants de l'UE, directive IC 883 F27 ss.)

Si l'enfant poursuit sa formation après l'âge de 18 ans, la caisse demande en outre une attestation de l'établissement de formation. Si l'attestation est rédigée dans une langue

¹²¹ C70 modifié en avril 2016

non officielle, l'assuré doit présenter une traduction certifiée par le consulat ou l'ambassade du pays concerné (cf. C35a).¹²²

Perception d'une rente d'invalidité

C75 La perception d'une rente d'invalidité de l'AI, de l'assurance-accidents obligatoire, de l'assurance-militaire, de la prévoyance professionnelle ou des prestations en cas d'invalidité selon les prescriptions légales d'un État membre de l'UE / AELE correspondant à un degré d'invalidité de 40 % au moins donne droit à une indemnité journalière à hauteur de 80 % du gain assuré.

C76 *C76 supprimé*

Montant-seuil pour la fixation du taux d'indemnisation

C77 Les assurés dont l'indemnité journalière ne dépasse pas CHF 140 ont droit à un taux d'indemnisation de 80 %.

C78 Pour un gain assuré allant de CHF 3797 à 4340, l'indemnité journalière est d'au moins CHF 140.

⇒ Exemple

Pour un gain assuré de CHF 3797, l'indemnité journalière est de CHF 140 =	80 %
Pour un gain assuré de CHF 4000, l'indemnité journalière est de CHF 140 =	76 %
Pour un gain assuré de CHF 4340, l'indemnité journalière est de 140 =	70 %

C79 *C79 supprimé*

Allocations familiales (allocations pour enfants et formation professionnelle)

art. 22, al. 1, LACI ; art. 34 OACI

Droit aux allocations familiales (allocations pour enfants et formation professionnelle)

C80 Donnent droit aux allocations familiales les enfants avec lesquels l'ayant droit a un lien de filiation en vertu du CC, les enfants du conjoint de l'ayant droit, les enfants recueillis, ainsi que les frères, sœurs et petits-enfants de l'ayant droit, s'il en assume l'entretien de manière prépondérante (art. 4 LAFam et art. 6 OAFam).

L'allocation pour enfant est octroyée dès et y compris le mois de la naissance de celui-ci. Ce droit s'éteint au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 16 ans. Si l'enfant est incapable d'exercer une activité lucrative (art. 7 LPGa), l'allocation est versée jusqu'à l'âge de 20 ans (art. 3, al. 1, let. a, LAFam).

L'allocation de formation est octroyée à partir du début du mois au cours duquel l'enfant commence une formation post obligatoire, mais au plus tôt à partir du début du mois au

¹²² C74 modifié en janvier 2022

cours duquel il atteint l'âge de 15 ans. L'allocation de formation est octroyée à partir du mois qui suit ses 16 ans, si l'enfant accomplit encore sa scolarité obligatoire. L'allocation de formation est versée jusqu'à la fin de la formation de l'enfant mais au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 25 ans (art. 3 al. 1 let. b LAFam). Par contre, peu importe qu'il s'agisse d'une formation initiale, d'une deuxième formation ou d'une formation complémentaire.¹²³

Si le salaire mensuel atteint au moins le 12^e de la moitié de la rente annuelle de l'AVS (art. 13, al. 3, LAFam ; art. 34 LAVS, voir E4), la personne exerçant une activité lucrative doit faire valoir son droit aux allocations familiales auprès de son employeur.¹²⁴

Supplément en vertu de l'art. 22 LACI

C81 Les prestations de l'AC en la matière sont des prestations subsidiaires. Si une autre demande d'allocations familiales a déjà été déposée pour le même enfant et pour la même période, l'AC n'octroie pas de supplément.¹²⁵

C81a Le supplément, en vertu de l'art. 22 al. 1 LACI, n'a pas un caractère subsidiaire et doit être versé en priorité lorsque l'autre ayant droit ne peut prétendre qu'aux allocations familiales en tant que personne sans activité lucrative.

⇒ Exemple

Une femme bénéficie des allocations en cas de perte de gain de maternité (allocation de maternité), mais ne peut percevoir les allocations familiales pour personne sans activité lucrative, car l'autre parent, au chômage, a droit au supplément, en vertu de l'art. 22 LACI. Le droit au supplément prime sur le droit aux allocations familiales pour personne sans activité lucrative.¹²⁶

C81b L'assurance ne verse de différence compensatoire que pour les enfants résidant dans un État de l'UE / AELE (voir directive IC 883 F38).¹²⁷

C82 Le supplément que prévoit l'art. 22 LACI est un droit subsidiaire dépendant de l'indemnité journalière. Le droit à ce supplément est donné par le droit à l'indemnité (éventuellement réduite).

La personne assurée touche un supplément, calculé par jour, qui correspond au montant, calculé par jour, des allocations légales pour enfants et formation professionnelle auxquelles il aurait droit s'il avait un emploi.

Autres ayants droit

C82a Lorsqu'une personne s'annonce pour faire valoir son droit aux IC, il convient de vérifier en se renseignant auprès du registre des allocations familiales si elle a droit à des allocations familiales de la part d'un employeur ou d'une caisse d'allocations familiales. Si le salaire

¹²³ C80 modifié en avril 2016 et en août 2020

¹²⁴ C80 modifié en janvier 2014

¹²⁵ C81 modifié en août 2020

¹²⁶ C81a ajouté en août 2020

¹²⁷ C81b ajouté en août 2020, modifié juillet 2021

mensuel atteint au moins 630 CHF/mois¹²⁸, la personne exerçant une activité lucrative doit faire valoir son droit aux allocations auprès de son employeur ou de sa caisse d'allocations familiales. D'autres conditions s'appliquent dans le cas d'une activité lucrative dans un État de l'UE / AELE (cf. directive IC 883 F31 ss.).

Les allocations familiales pour le même enfant ne peuvent être versées qu'une seule fois. Les caisses de chômage doivent vérifier l'existence d'un autre droit. À cet effet, elles détermineront au moyen de la procédure d'appel dans le registre des allocations familiales si des allocations familiales sont déjà perçues pour l'enfant en question. Les employeurs sont tenus, en vertu de l'art. 18d, al. 2, OAFam, d'annoncer les employés qui quittent leur service dans un délai de 10 jours à leur caisse de compensation familiale.¹²⁹

Inscription ou désinscription auprès de l'AC dans le courant d'un mois

C82b Lorsqu'une personne assurée s'inscrit ou se désinscrit dans le courant du mois, elle reçoit le supplément pour les allocations familiales en fonction du nombre de jours pour lesquels elle a droit à l'indemnité. Le calcul est effectué au prorata sur la base des jours ouvrables correspondants.

⇒ Exemple

CHF 200 (ou tarif cantonal plus élevé) : $21,7 \times$ nombre de jours concernés par le droit.

Gain intermédiaire

C82c Lorsque la personne assurée retire au moins CHF 630 par mois¹²⁸ d'une activité salariée ou indépendante constituant d'après l'art. 24 LACI un gain intermédiaire, elle doit alors faire valoir son droit aux allocations familiales en vertu de la LAFam auprès de son employeur ou auprès de la caisse de compensation d'allocations familiales. Les revenus issus de plusieurs rapports de travail sont additionnés.

Si le revenu issu du/des gain(s) intermédiaire(s) oscille autour de cette limite de CHF 630¹²⁸, l'allocation est versée en principe par l'AC pour les mois où le revenu est inférieur au montant limite. Afin d'éviter que des versements ne soient effectués à double, il convient de vérifier auprès de l'employeur concerné ou de la caisse de compensation familiale si la personne assurée a droit à des allocations familiales, même pour les mois où le revenu est inférieur à CHF 630¹²⁸. Cela devrait notamment être le cas si le montant limite est dépassé pour la plupart des autres mois.

Lorsque la personne assurée cesse ou commence une activité en gain intermédiaire en cours de mois, elle reçoit le supplément pour les allocations familiales qu'elle ne peut pas faire valoir auprès de l'employeur ou de la caisse de compensation d'allocations familiales.

⇒ Exemple

CHF 240 d'allocations pour enfant auprès de l'employeur pour le GI, CHF 215 auprès du canton de résidence. La personne assurée quitte son emploi en GI au milieu du mois. L'allocation payée par l'employeur est de CHF 120. Reste à verser un supplément pour 10 jours : $\text{CHF } 215 : 21,7 \times 10 = \text{CHF } 99$.

En cas de gain intermédiaire dans un État de l'UE / AELE, l'assurance-chômage verse le supplément correspondant aux allocations familiales.

¹²⁸ Ce montant change régulièrement. Bulletin LACI E1 ss. Cette limite de salaire n'est pas prise en compte lors versement du supplément par l'AC.

¹²⁹ C82a modifié en janvier 2022

Activité auprès de différents employeurs

- C82d** Lorsqu'une personne assurée travaille auprès de différents employeurs, les allocations sont versées par la caisse de compensation d'allocations familiales de l'employeur qui verse le salaire le plus élevé. S'il n'est pas possible d'établir dès le début qui est l'employeur qui verse le salaire le plus élevé, les allocations sont versées par la caisse de compensation d'allocations familiales de l'employeur auprès duquel les rapports de travail ont débuté en premier. Si la personne exerce parallèlement une activité indépendante et une activité salariée, la caisse de compensation d'allocations familiales de l'employeur est en principe compétente.

Allocations de maternité, à l'autre parent (resp. de paternité) et de prise en charge

- C82e** Lorsqu'un assuré perçoit une allocation pour perte de gain (allocation de maternité, à l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge) selon la LAPG, il n'existe pas de droit au supplément de l'assurance-chômage pour allocations pour enfants et formation professionnelle.¹³⁰

Maladie

- C82f** Tant que la personne assurée a droit à des indemnités journalières (même réduites, art. 28, al. 4, LACI), elle a droit au supplément pour allocations familiales.

Accident

- C82g** C'est la loi fédérale sur l'assurance-accident et l'ordonnance sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20 et OLAA ; RS 832.202) qui s'applique. En plus des indemnités journalières, l'assurance-accidents verse le supplément correspondant aux allocations légales pour enfants et formation professionnelle conformément à l'art. 22, al. 1, LACI (art. 129, al. 2 OLAA).¹³¹

Décès

- C82h** Lorsque la personne assurée décède, le droit s'éteint le jour du décès.

Montant des allocations familiales (art. 3 et 5 LAFam)

- C83** Le montant des allocations est déterminé par la loi cantonale sur les allocations familiales (art. 3, al. 2 LAFam). C'est la loi sur les allocations familiales du canton de résidence de l'assuré qui sera appliquée (art. 34 OACI). L'allocation pour enfant se monte au minimum à CHF 215 par mois (jusqu'à la fin du dernier mois de la seizième année ; en cas d'incapacité à exercer une activité lucrative, jusqu'à la fin de la vingtième année). Les allocations de formation professionnelle atteignent CHF 268 au minimum (dès le début du mois au cours duquel l'enfant commence une formation post obligatoire, mais au plus tôt à partir du début du mois au cours duquel il atteint l'âge de 15 ans et jusqu'à ce que la formation soit achevée, mais au maximum jusqu'à la fin du dernier mois de la 25ème année).¹³²

¹³⁰ C82e modifié en août 2020, juillet 2022 et juillet 2024

¹³¹ C82g modifié en janvier 2017

¹³² C83 modifié en août 2020

Allocations familiales pour les enfants à l'étranger**C84 États de l'UE / AELE**

Ce sont les dispositions de la directive IC 883, F31 ss. qui s'appliquent. Pour les ressortissants slovènes, les allocations doivent être versées pour les enfants résidant dans n'importe quel pays (monde entier). L'adaptation au pouvoir d'achat n'est pas applicable.

C84a C84a supprimé¹³³**C84b Autres États**

Il n'y a pas de versement d'allocations familiales pour les enfants qui résident dans les autres pays.

Demandeurs d'asile**C85 C85 supprimé**

C86 L'art. 84 de la loi sur l'asile dispose que dans le cas de requérants dont les enfants vivent à l'étranger, les allocations sont retenues pendant la durée de la procédure. Elles sont versées rétroactivement lorsque le requérant est reconnu comme réfugié ou admis provisoirement. Dès lors, tant que dure la procédure, les caisses ne peuvent pas verser aux assurés requérants d'asile le supplément correspondant aux allocations familiales ; il pourra être versé rétroactivement lorsque le requérant sera reconnu comme réfugié ou admis provisoirement.

Généralités

C87 Pour saisir les données et vérifier le droit aux allocations familiales, il convient d'utiliser le formulaire « Obligation d'entretien envers des enfants » (716.102 ou 716.55 pour les affaires internationales).

C87a L'allocation familiale doit être versée pendant les jours d'attente ou de suspension.

C87b Le délai pour demander le supplément est régi par l'art. 20, al. 3, LACI : il est de 3 mois (C192).

C87c Le supplément est insaisissable (art. 10 LAFam).

C87d La directive pour l'application de la loi fédérale sur les allocations familiales, la Circulaire concernant le registre des allocations familiales, ainsi que les bases légales, pratiques et approches des cantons fournissent des informations complémentaires en matière d'allocations familiales : <http://www.bscf.admin.ch/index.html?lang=fr>

¹³³ C84a supprimé en septembre 2021

Montant minimum de l'indemnité journalière en cas de participation à un programme d'emploi temporaire (clause d'équité sociale)

art. 59b, al. 2, LACI ; art. 81b OACI

- C88** Si l'assuré participe à un programme d'emploi temporaire dont la partie formation occupe moins de 40 % du temps, il a droit à une indemnité journalière minimum de CHF 102.
- Si le taux d'occupation du participant à un programme de ce genre est inférieur à 100 %, l'indemnité journalière minimum est proportionnellement réduite (voir circ. MMT).

Nombre maximum d'indemnités journalières

art. 27 LACI ; art. 41b OACI

C89 Le nombre maximum d'indemnités journalières se détermine en fonction de l'âge de l'assuré et de la période de cotisation accomplie, de l'obligation d'entretien envers des enfants et de la perception d'une rente d'invalidité.

C90 Le nombre de mois cotisés lorsque le délai-cadre est ouvert est déterminant. Au cours du délai-cadre d'indemnisation, les assurés ne peuvent pas prétendre à une prolongation des indemnités journalières sur la base d'autres mois de cotisation.

Franchir une limite d'âge déterminante pour le droit aux indemnités (25 ou 55 ans), avoir des enfants à charge ou devenir invalide constituent des motifs permettant d'adapter le nombre maximal des indemnités journalières au cours du délai-cadre d'indemnisation.

Assurés percevant une rente d'invalidité

C91 Les assurés ayant atteint l'âge de 25 ans révolus ou ayant des obligations d'entretien, pouvant justifier d'une période de cotisation de 22 mois au moins et percevant une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité de 40 % au moins ont droit à 520 indemnités journalières. Ces personnes sont traitées de la même manière quelle que soit l'assurance qui verse la rente.

Si, durant la perception des prestations, le taux d'invalidité défini est insuffisant pour ouvrir droit à une rente, la caisse corrige le nombre maximum d'indemnités auquel ont droit les assurés à partir de la période de contrôle qui suit la date de la décision relative à la rente. Les éventuelles indemnités journalières perçues en trop ne doivent pas être remboursées.

L'éventuel recours contre la décision de rente n'a aucun effet sur le droit maximal aux indemnités. En effet, seule la perception effective d'une rente (ajoutée aux conditions mentionnées plus haut) donne droit à une adaptation du nombre d'indemnités journalières. La caisse est alors tenue de rendre l'assuré qui justifie d'une période de cotisation de 22 mois au moins attentif à la nécessité de continuer à remplir les prescriptions de contrôle après épuisement des 400 indemnités. Ainsi, si le recours est admis, les 120 indemnités journalières supplémentaires pourront lui être versées à titre rétroactif.

Le nombre maximal d'indemnités journalières est de 200 indépendamment de la durée de cotisation et de la perception d'une rente d'invalidité lorsque l'assuré n'a pas encore 25 ans et n'a pas d'obligation d'entretien envers des enfants (art. 27, al. 5^{bis}, LACI).

Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation

C92 Les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation qui ont accompli une période de cotisation suffisante pendant le délai-cadre d'indemnisation n'ont pas droit à l'augmentation du nombre maximum d'indemnités journalières.

Avec un droit maximum à 90 indemnités journalières (ou 180 indemnités journalières), il est possible que les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation doivent, après avoir touché des indemnités journalières, attendre la fin de leur délai-cadre d'indemnisation avant de pouvoir ouvrir un nouveau droit à l'indemnité. Un délai-cadre peut être annulé pour autant qu'aucune prestation de chômage n'ait été touchée et qu'aucun jour de suspension n'ait été amorti (B45). Si des allocations familiales ont déjà été versées pendant le délai d'attente, le délai-cadre d'indemnisation peut être déclaré non

valable à la demande de l'assuré (utiliser le code 9 = non valable dans SIPAC). Il n'y a pas lieu d'exiger le remboursement des allocations familiales déjà versées.

Personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation en raison de la réduction ou suppression de la rente d'invalidité de l'AI

C92a Le droit à 90 indemnités journalières supplémentaires (art. 27, al. 5, et 94a LACI) est reconnu aux personnes privées entièrement ou partiellement d'une rente d'invalidité de l'assurance-invalidité suisse.

Ce droit est également reconnu aux personnes privées entièrement ou partiellement d'une prestation d'invalidité (au sens de l'art. 3, par. 1, let. c, du Règlement (CE) no 883/2004) d'un État membre de l'UE ou de l'AELE si, avant la réduction ou la suppression de cette prestation, elles présentaient un taux d'invalidité au sens du droit suisse d'au moins 40 %. Pour pouvoir déterminer ce droit, la caisse de chômage est tenue de demander l'assistance à l'office AI compétent afin qu'il évalue le taux d'invalidité au sens du droit suisse. Avant la demande d'assistance, la caisse de chômage prend toutefois préalablement contact avec le SECO/TCJD afin d'établir la procédure à suivre.¹³⁴

¹³⁴ C92a inséré en janvier 2024

Aperçu

C93

Durée de cotisation (en mois)	Âge Obligation d'entretien	Conditions	Indemnités journalières
12 à 24	jusqu'à 25 sans obligation d'entretien		200
12 à < 18	à partir de 25		260 ¹
12 à < 18	avec obligation d'entretien		260 ¹
18 à 24	à partir de 25		400 ¹
18 à 24	avec obligation d'entretien		400 ¹
22 à 24	à partir de 55		520 ¹
22 à 24	à partir de 25	Perception d'une rente d'invalidité dont le degré est au moins de 40 %.	520 ¹
22 à 24	avec obligation d'entretien	Perception d'une rente d'invalidité dont le degré est au moins de 40 %	520 ¹
Libéré(e) des conditions relatives à la période de cotisation			90 ²

¹ Ces assurés ont droit à 120 indemnités journalières supplémentaires s'ils tombent au chômage dans les 4 ans qui précèdent l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS)

² Les personnes dont la rente d'invalidité de l'assurance-invalidité a été réduite ou supprimée et qui sont dès lors obligées de prendre ou d'étendre une activité dépendante, ont droit à 180 indemnités journalières au maximum (C92a).¹³⁵

¹³⁵ C93 modifié en janvier 2024

Droit à des indemnités journalières supplémentaires 4 ans avant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS)

- C94** Les assurés qui ouvrent un délai-cadre d'indemnisation 4 ans au plus avant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS) et qui remplissent les conditions relatives à la période de cotisation ont droit à une prolongation du délai-cadre d'indemnisation et à 120 indemnités journalières supplémentaires. Ce droit à 120 indemnités journalières supplémentaires ne peut être exercé qu'une seule fois.

Leur délai-cadre est prolongé jusqu'à la fin du mois précédant celui où ils commenceront à toucher la rente AVS mais pendant 2 ans au plus.¹³⁶

- C94a** Suite à la réforme AVS21, l'âge de référence pour les femmes augmente progressivement de la manière suivante :

année	âge de référence	femmes nées en
2024	64 ans	1960
2025	64 ans + 3 mois	1961
2026	64 ans + 6 mois	1962
2027	64 ans + 9 mois	1963
2028	65 ans	1964

A partir de 2028, l'âge de référence sera donc identique pour les femmes et les hommes.

Pendant la période de transition, les personnes assurées qui auraient avantage à différer leur inscription au chômage de quelques mois doivent en être informées (voir communication TC 2023/10 et « Conséquences de la réforme de l'AVS au 1er janvier 2024 » Mémento pour les assurées).¹³⁷

- C95** Les assurés qui atteignent l'âge requis pendant le délai-cadre d'indemnisation en cours n'ont pas droit à la prolongation du délai-cadre ni aux indemnités journalières supplémentaires.

Tant qu'il y a une possibilité que la personne assurée puisse bénéficier, en raison de son âge, de la prolongation du délai-cadre et des indemnités journalières supplémentaires en s'annonçant plus tard pour toucher l'indemnité journalière, les avantages et les inconvénients d'une ouverture ultérieure du délai-cadre doivent être évalués au cas par cas.

La caisse de chômage a l'obligation, dans de tels cas, de communiquer à la personne assurée et à l'ORP concerné la période de cotisation calculée ainsi que les conséquences d'une ouverture ultérieure du délai-cadre.

Outre les conséquences sur le droit aux indemnités journalières, les chances de la personne assurée sur le marché du travail sont également déterminantes et doivent être discutées par l'ORP lors de l'entretien de conseil (cf. « Chômage environ 4 ans avant l'âge de référence pour l'AVS – Feuille d'information pour les assurées et assurés »).

Ces informations servent à la personne assurée pour décider à quelle date elle souhaite ouvrir son délai-cadre. Elle doit communiquer cette date par écrit à la caisse de chômage.

¹³⁶ C94 modifié en janvier 2024

¹³⁷ C94a inséré en janvier 2024

⇒ Exemple 1 :

M. A. perd son emploi 4 ans et 3 mois avant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS). Au cours des 24 derniers mois, il a exercé une activité lucrative sans interruption. Il s'inscrit comme étant au chômage 4 ans et 3 mois avant l'âge de référence. Dans son cas, un report de l'ouverture du délai-cadre à 4 ans avant l'âge de référence n'est pas forcément avantageux, car sa période de cotisation passerait alors de 24 à 21 mois. Or, le nombre maximum d'indemnités journalières passe de 520 à 400 (art. 27, al. 2, let. b LACI) si la période de cotisation est inférieure à 22 mois, avant que les 120 indemnités journalières supplémentaires s'y ajoutent en raison de la prolongation du délai-cadre. Son droit à 520 jours maximum ne changerait donc pas en cas de report de l'ouverture du délai-cadre, mais M. A ne pourrait toucher d'indemnités de chômage pendant les 3 premiers mois ni amortir des jours d'attente ou de suspension. Il bénéficierait par contre d'un délai-cadre d'indemnisation de 4 ans pour toucher les 520 indemnités journalières. Les éventuelles indemnités journalières non touchées (p. ex. en raison d'un gain intermédiaire, d'un emploi fixe temporaire ou d'une incapacité de travail suite à un accident) n'échoiraient pas après 2 ans. Les facteurs individuels des chances sur le marché du travail et la marge de manœuvre sur le plan financier seront déterminants dans la décision de la personne assurée.

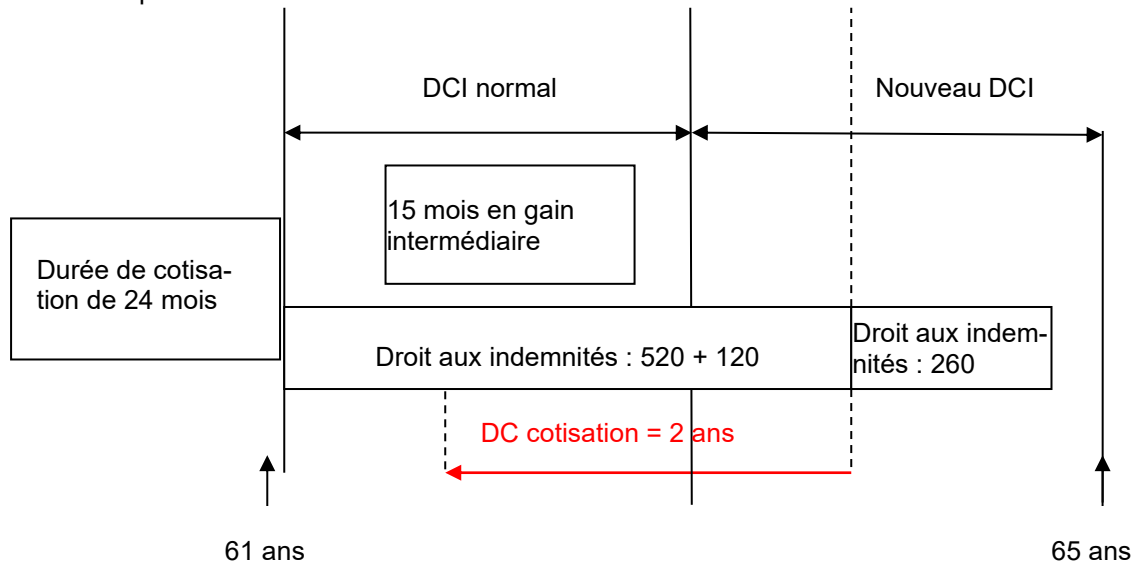
⇒ Exemple 2 :

M. B. perd son emploi 4 ans et 3 mois avant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS). Au cours des 24 derniers mois, il n'a pas exercé une activité lucrative sans interruption. Au moment de la perte de son travail, sa période de cotisation est de 21 mois. Il s'inscrit comme étant au chômage 4 ans avant l'âge de référence. Sa période de cotisation est réduite à 18 mois. Dans son cas, le report de l'ouverture du délai-cadre à 4 ans avant l'âge de référence est avantageux quant à son droit maximal à l'indemnité journalière. Le nombre maximum d'indemnités journalières passe de 400 à 520 (art. 27, al. 2, let. b LACI) et le délai-cadre est prolongé de 2 ans. Par contre, cela signifie que M. B. devra se passer d'indemnité pendant 3 mois avant de toucher pour la première fois l'indemnité de chômage. Les facteurs individuels des chances sur le marché du travail et la marge de manœuvre sur le plan financier seront déterminants dans la décision de la personne assurée. L'assuré tendra ici à un report, à la différence de l'exemple 1.¹³⁸

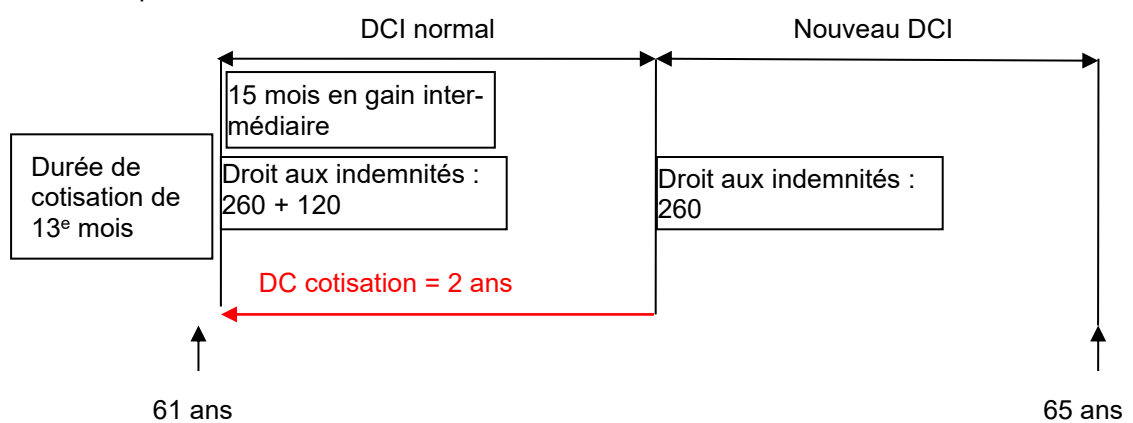
- C96** Les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation n'ont droit ni à la prolongation de leur délai-cadre d'indemnisation ni aux 120 indemnités journalières supplémentaires.
- C97** Le délai-cadre d'indemnisation prolongé est remplacé par un nouveau délai-cadre si l'assuré, après avoir épuisé son droit maximum aux indemnités journalières, remplit de nouveau les conditions requises pour l'ouverture d'un nouveau délai-cadre d'indemnisation. La période de cotisation est déterminée sur la base du délai-cadre usuel de 2 ans (DC cotisation).

¹³⁸ C95 modifié en janvier 2024 et janvier 2025

⇒ Exemple 1



⇒ Exemple 2



L'assuré ne touchera aucun revenu entre la fin de son délai-cadre d'indemnisation prolongé et le début de sa rente AVS.

Information concernant les prestations transitoires pour les chômeurs âgés avant la fin du droit aux indemnités journalières (art. 27, al. 3, LPGA)

- C97a** Les chômeurs âgés de 60 ans ou plus qui sont arrivés en fin de droit à l'assurance-chômage ont, depuis juillet 2021 et dans certaines conditions, droit à des prestations transitoires en vertu de la LPtra jusqu'à ce qu'ils perçoivent une rente vieillesse. Les ORP sont tenus d'informer les personnes qui auraient potentiellement droit à des prestations transitoires pour chômeurs âgés avant leur arrivée en fin de droit (c'est-à-dire avant la fin du droit aux indemnités journalières ou le terme du délai-cadre) et de leur indiquer où elles peuvent trouver des informations complémentaires (voir informations sous www.travail.swiss > Demandeurs d'emploi > Conseil et placement > Fin de droit). L'information devrait être donnée environ trois mois avant l'arrivée en fin de droit potentielle (c'est-à-dire avant la fin du droit aux indemnités journalières ou le terme du délai-cadre). Les personnes concernées peuvent obtenir le formulaire de demande de prestations transitoires et les renseignements détaillés auprès des services cantonaux qui s'occupent des prestations complémentaires et des prestations transitoires (www.ahv-iv.ch > Contacts).¹³⁹
- C97b** Les personnes arrivées en fin de droit qui souhaitent faire valoir leur droit à des prestations transitoires doivent indiquer quand leurs indemnités journalières échoient pendant le délai-cadre actuel et montrer qu'elles n'ont plus droit à un nouveau délai-cadre. Les CCh sont tenues de confirmer par écrit la date de l'arrivée en fin de droit des chômeurs de 60 ans ou plus. Pour ce faire, les CCh peuvent par exemple indiquer ceci sur le dernier décompte : « Nous confirmons que vous arriverez en fin de droit le XX.XX.XXXX ». Dans la mesure où un droit à un nouveau délai-cadre n'entre pas en ligne de compte (p. ex. pas de période de cotisation issue d'un gain intermédiaire), la CCh peut renoncer à l'examen formel d'un nouveau délai-cadre.¹³⁹
- C98** C98 à C107 supprimés

¹³⁹ C97a–C97b inséré en janvier 2023

Délai d'attente général

art. 18 LACI ; art. 6a OACI

C108 Le nombre de jours d'attente à observer se fonde sur le montant du gain assuré, calculé d'après la période de référence déterminante prévue à l'art. 37 OACI.

Seuls comptent comme jours d'attente les jours où l'assuré remplit les conditions ouvrant droit à l'indemnité.

C108a Les personnes ayant une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans ne doivent pas observer de délai d'attente général jusqu'à et y compris un gain assuré de CHF 5000. Elles doivent observer un délai d'attente général de 5 jours dès que leur revenu atteint CHF 5001.¹⁴⁰

C108b Les personnes bénéficiant du montant forfaitaire maximum de CHF 3320 non réduit (art. 41, al. 1, let. a, OACI) doivent observer un délai d'attente général de 5 jours.¹⁴⁰

C108c Durant le DCI, le nombre de jours composant le délai d'attente général ne peut être adapté que si la modification se fait en faveur de l'assuré.

⇒ Exemples

- Si l'assuré devient parent durant le délai-cadre relatif à la période d'indemnisation, il n'est plus soumis à l'obligation d'observer les jours restant sur son délai d'attente général.
- Le fait que l'enfant d'un assuré atteigne l'âge de 25 ans durant le délai-cadre relatif à la période d'indemnisation n'entraîne pas l'amortissement (ultérieur) du délai d'attente général.
- Un assuré qui, pendant le délai-cadre d'indemnisation, exerce durant plus de 6 mois un emploi avec un revenu supérieur à son gain assuré, a droit à l'adaptation de ce dernier conformément à l'art. 37, al. 4, OACI, s'il se réinscrit au chômage après avoir perdu ledit emploi. L'adaptation du gain assuré n'a en revanche aucune incidence sur le délai d'attente général à observer ou déjà observé.¹⁴⁰

C108d Une réduction durable de la disponibilité de travailler de l'assuré pendant le DCI en cours qui entraîne une modification du gain assuré avec effet rétroactif (effet ex tunc) ou sans effet rétroactif (effet ex nunc) ne modifie pas le délai d'attente fixé à l'ouverture du DCI.

En revanche, la correction rétroactive du gain assuré à la date d'ouverture du DCI en application de l'art. 40b OACI, suite à une décision de l'AI fixant le taux d'invalidité de l'assuré (ATF 8C 746/2014 du 23.03.2015), entraîne un raccourcissement du délai d'attente si le gain assuré modifié tombe dans une catégorie inférieure d'après l'art. 18, al. 1, LACI.^{140, 141}

C109 Le délai d'attente général ne doit être observé qu'une fois par délai-cadre d'indemnisation. Il est compté non en temps mais en valeur, c'est-à-dire en indemnités journalières.

Les gains intermédiaires et les revenus de remplacement réalisés pendant le délai d'attente général doivent également être pris en compte dans le calcul de la perte de gain.

¹⁴⁰ C108a–C108d modifié en juillet 2018

¹⁴¹ C108d modifié en janvier 2023

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_631/2008 du 9 mars 2009 (En cas de gain intermédiaire, les jours d'attente sont amortis en valeur réelle. Cela signifie qu'un jour d'attente correspond à une indemnité journalière et non – uniquement – à un jour de chômage contrôlé. Ainsi les jours d'attente sont-ils déduits uniquement lorsqu'ils correspondent à une indemnité journalière pleine et entière)

Aperçu

C110

Gain assuré (aussi valable en cas de taux forfaitaire)	Jours d'attente généraux avec obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans	Jours d'attente généraux sans obligation d'entretien
jusqu'à CHF 3000	0	0
de CHF 3001 à 5000	0	5
de CHF 5001 à 7500	5	10
de CHF 7501 à 10 416	5	15
dès CHF 10 417	5	20

C111 L'indemnité journalière de l'assurance-accidents est versée indépendamment des délais d'attente (art. 16 al. 4 LAA ; RS 832.20). En revanche, la protection d'assurance de la prévoyance professionnelle obligatoire (invalidité et décès) n'intervient qu'une fois passés les délais d'attente (art. 2 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs ; RS 837.174).¹⁴²

C112 *C112 supprimé*

¹⁴² C111 modifié en janvier 2017

Délais d'attente spéciaux

art. 18 LACI ; art. 6 et 8 OACI

C113 Les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation pour raison de formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel doivent observer un délai d'attente spécial de 120 jours, indépendamment de leur âge, du fait qu'elles aient des obligations d'entretien ou de leur diplôme professionnel.

C114 120 jours d'attente doivent également être observés lorsque le motif de libération formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel est cumulé avec un autre motif de libération (B207).

C115 Tous les autres assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation (art. 14, al. 1, let. b et c, et, al. 2 et 3, LACI) doivent observer un délai d'attente spécial de 5 jours.

C116 Les personnes dont le gain assuré est déterminé sur la coïncidence dans le temps entre période de cotisation et motif de libération en vertu de l'art. 23, al. 2^{bis}, LACI n'ont pas de délai d'attente spécial à observer. Les jeunes sortant d'apprentissage, les étudiants qui exercent une activité lucrative et les assurés titulaires d'une maturité professionnelle sont tout particulièrement concernés par cette disposition.

C117 Les délais d'attente sont comptés, comme le délai général, non en temps mais en valeur, c'est-à-dire en indemnités journalières. Seuls comptent comme jours d'attente les jours où l'assuré remplit les conditions ouvrant droit à l'indemnité.

Les gains intermédiaires et les revenus de remplacement réalisés pendant les délais d'attente spéciaux doivent également être pris en compte dans le calcul de la perte de gain.

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_631/2008 du 9.3.2009 (En cas de gain intermédiaire, les jours d'attente sont amortis en valeur réelle. Cela signifie qu'un jour d'attente correspond à une indemnité journalière et non – uniquement – à un jour de chômage contrôlé. Ainsi les jours d'attente sont-ils déduits uniquement lorsqu'ils correspondent à une indemnité journalière pleine et entière)

C118 Il convient de consulter le Bulletin LACI MMT pour savoir à quelles mesures relatives au marché du travail la personne assurée peut participer durant son délai d'attente.

C119 *C119 supprimé*

C120 Les périodes de cotisation accomplies pendant le délai-cadre d'indemnisation par les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation n'ont aucune incidence sur les délais d'attente spéciaux non encore observés.

Par contre, si l'assuré atteint la période de cotisation minimale pendant le délai d'attente spécial, la caisse annule le délai-cadre d'indemnisation ouvert et en ouvre un nouveau sur la base du délai-cadre de cotisation (B46).¹⁴³

¹⁴³ C120 modifié en janvier 2022

C121 Les assurés qui tombent au chômage après avoir exercé une activité à caractère saisonnier ou une profession dans laquelle les changements d'employeur ou les contrats de durée déterminée sont fréquents doivent subir un délai d'attente spécial d'un jour. Ce délai ne doit être subi qu'une fois par période de contrôle.

Une activité est réputée revêtir un caractère saisonnier lorsque l'assuré a été expressément engagé sur la base d'un rapport de travail limité à une saison ou lorsque le rapport de travail équivaut, par sa nature et sa durée, à un engagement saisonnier.

Sont notamment réputées professions dans lesquelles les changements d'employeurs ou les contrats de durée déterminée sont fréquents, les professions de musicien, acteur, artiste, collaborateur artistique de la radio, de la télévision ou de l'industrie cinématographique, technicien en cinématographie et journaliste. Cette liste n'est pas exhaustive. Par contre, les travailleurs temporaires, les auxiliaires et les travailleurs sur appel, s'ils ne travaillent pas dans l'une des branches ci-dessus, n'ont pas à subir ce délai d'attente spécial.

Le délai d'attente spécial d'un jour devient caduc :

- 2 mois après le terme du rapport de travail qui le fonde ;
- lorsque le rapport de travail a duré au moins un an sans interruption ;
- lorsque le rapport de travail a été résilié avant terme pour des motifs économiques ;
ou
- si l'assuré n'a pas fait plus de 5 jours de chômage contrôlé par période de contrôle.

C122 L'indemnité journalière de l'assurance-accidents est versée indépendamment des délais d'attente (art. 16 al. 4 LAA ; RS 832.20). En revanche, la protection d'assurance de la prévoyance professionnelle obligatoire (invalidité et décès) n'intervient qu'une fois passés les délais d'attente (art. 2 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs ; RS 837.174).¹⁴⁴

¹⁴⁴ C122 modifié en janvier 2017

Gain intermédiaire

art. 24 LACI ; art. 41a OACI

Notion de gain intermédiaire

C123 Est réputé gain intermédiaire, tout gain que le chômeur retire d'une activité salariée ou indépendante durant une période de contrôle, dont le montant est inférieur à l'indemnité de chômage à laquelle il a droit. La prise en compte du gain intermédiaire relève uniquement de la compétence de la caisse de chômage.

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TF 127 V 479 (Les revenus de plusieurs activités exercées à temps partiel sont cumulés pour l'examen de la prétention à la compensation de la perte de gain. Une prétention aux indemnités compensatoires n'existe que si le revenu global de la personne assurée demeure inférieur à l'indemnité de chômage à laquelle elle pourrait prétendre)

C124 Si un assuré ayant plusieurs emplois à temps partiel en perd un, les revenus des emplois restants sont considérés comme des gains intermédiaires. Son gain assuré est calculé sur le total des revenus réalisés avant son entrée au chômage.

⇒ Exemple

Un assuré a 2 emplois à temps partiel, un à 40 % (revenu CHF 2500), l'autre à 60 % (revenu CHF 4000). Après avoir perdu son emploi à 40 %, il veut continuer à travailler à 100 %. Son gain assuré s'élève à CHF 6500 ; le salaire de CHF 4000 provenant de son emploi à 60 % est pris en compte comme gain intermédiaire.

C125 Le gain intermédiaire est calculé normalement sur le total du revenu réalisé pendant la période de contrôle. Y entrent le salaire de base, les indemnités pour jours fériés et autres éléments constitutifs du salaire auxquels l'assuré a droit, tels que 13^e salaire, gratifications, commissions, allocations de résidence, allocation de renchérissement, supplément pour travail de nuit, travail du dimanche, travail en équipes, service de piquet, si l'assuré touche normalement ces suppléments en raison de la nature de ses activités ou de son horaire de travail.

L'indemnité de vacances versée en plus du salaire de base n'est prise en compte comme gain intermédiaire qu'au moment où l'assuré prend effectivement ses vacances (C149 ss.)

C126 Le 13^e salaire et les gratifications sont répartis proportionnellement sur les périodes de contrôle où l'assuré a réalisé un gain intermédiaire. Si le montant de la gratification n'est pas connu durant le rapport de travail en gain intermédiaire, la caisse répartit cette gratification, dès qu'elle en a connaissance, sur la période de référence au prorata des heures accomplies chaque mois. Cela signifie qu'elle doit recalculer les périodes de décompte et établir une décision de restitution pour autant que le montant de la restitution revête une importance notable.

C127 Les heures effectuées en plus du temps normal de travail dans l'entreprise ne doivent pas être prises en compte comme gain intermédiaire. En ce qui concerne les autres éléments du salaire non pris en compte, le C2 est applicable par analogie.

C128 Si l'assuré est empêché de travailler pendant un gain intermédiaire pour cause de maladie ou d'accident, le salaire contractuellement dû en vertu de l'art. 324a ss. CO doit être pris en compte comme gain intermédiaire.

S'il ne perçoit que des indemnités journalières pour maladie ou accident, celles-ci sont également prises en compte comme gain intermédiaire. Si ces indemnités n'atteignent pas 80 % du salaire convenu contractuellement, elles sont tout de même imputées pour le montant équivalent à 80 % du salaire.

En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'assurance-chômage ne verse des indemnités compensatoires que pendant les 3 jours d'attente réglementaires (voir art. 16, al. 2, LAA). Après ce délai d'attente, l'assurance-accidents indemnise l'assuré à hauteur du montant net de l'indemnité de chômage.

- C129** Un assuré en gain intermédiaire qui ne touche que 80 % du salaire convenu contractuellement pour cause de réduction de l'horaire de travail et d'intempéries doit se faire porter en compte l'intégralité du salaire convenu contractuellement. En cas de recalcul du gain assuré, ce sera également le salaire convenu contractuellement qui sera pris en compte pour cette période.
- C130** Une activité faisant partie intégrante d'une formation de base ou continue, p. ex. le stage d'avocat, n'est pas admise comme gain intermédiaire.
- C131** Un gain accessoire n'est pas reconnu comme gain intermédiaire (C8 ss.) Par contre, si l'assuré étend son activité accessoire, le revenu supplémentaire qu'il en retire sera pris en compte comme gain intermédiaire.

Droit aux indemnités compensatoires

- C132** L'assuré a droit à une compensation de sa perte de gain pour les jours où il réalise un gain intermédiaire.
- C133** Est réputée perte de gain la différence entre le gain assuré et le gain intermédiaire réalisé dans une période de contrôle pour autant que ce dernier atteigne au moins le tarif usuel pour ce genre de travail dans la profession et la localité. Le revenu provenant d'un gain intermédiaire est pris en compte dans chaque période de contrôle pendant laquelle la prestation de travail est fournie (principe de survenance). La date à laquelle l'assuré réalise sa créance est sans importance.
- C134** Si le salaire versé n'est pas conforme au tarif usuel dans la profession et la localité, la caisse l'adapte au salaire en usage pour ce genre de travail.

La caisse examine si le salaire est conforme aux usages professionnels et locaux en se fondant sur les prescriptions légales, la statistique des salaires, l'échelle des salaires usuels de l'entreprise ou de la branche, les contrats types ou les conventions collectives de travail. Elle peut le cas échéant se procurer les directives émises par les associations professionnelles.

Un salaire conforme aux usages professionnels et locaux est pris en compte dès le début du gain intermédiaire, même si aucun revenu n'a été réalisé pendant les premiers mois.

Une rétribution à la commission ne représente pas un salaire conforme aux usages professionnels et locaux si le revenu de l'assuré n'est pas en rapport avec sa prestation de travail.

Si, au nom de son devoir de diminuer le dommage, l'assuré prend, à titre de stage, un emploi normal pour lequel il touche un salaire non conforme aux tarifs usuels dans la profession et la localité, c'est ce tarif qui sera pris en compte pour le calcul des indemnités compensatoires.

Si elle doit recalculer le gain assuré dans un nouveau délai-cadre, elle tiendra compte par contre du salaire effectivement versé.

⇒ Jurisprudence

DTA 1998 n° 33 p. 179 (Lorsque l'on cherche à établir s'il y a lieu de verser des indemnités compensatoires à un collaborateur engagé à la commission, il conviendra de baser le calcul sur un salaire conforme à l'usage dans la branche et la localité dès le début des rapports de travail, même si le collaborateur n'a réalisé aucun revenu au cours des premiers mois)

ATF C 308/02 du 27.7.2005 (Un gain intermédiaire ne peut être accepté si l'activité dont il est question ne vise pas à éviter le chômage mais plutôt à former la personne assurée et donc à lui permettre d'acquérir des connaissances et des aptitudes professionnelles)

ATF 8C_774/2008 du 3.4.2009 (Même si la personne assurée ne réalise aucun revenu ou seulement un moindre salaire, il convient de calculer le gain assuré sur la base d'un salaire conforme à l'usage dans la branche et la localité)

C135 L'assuré touche une indemnité compensatoire se montant à 70 ou 80 % de la perte de gain selon le taux d'indemnisation auquel il a droit.

⇒ Exemple

Gain assuré de 5000 CHF ; mois de 22 jours indemnifiables ; taux d'indemnisation de 70 % ; gain intermédiaire de 2000 CHF.

gain assuré	CHF	5000	
gain déterminant	CHF	5069	(5000 CHF : 21,7 x 22)
gain intermédiaire	CHF	2000	
perte de gain	CHF	3069	
indemnité compensatoire	CHF	2148	(= CHF 3069 x 70 %)

C136 Les assurés qui réalisent un gain intermédiaire ont droit aux indemnités compensatoires pendant 12 mois au maximum. Pour les assurés qui ont une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans ou qui sont âgés de plus de 45 ans, ce droit subsiste jusqu'au terme du DCI.

En cas de prolongation du délai-cadre (art. 9a, 9b ou 27, al. 3, LACI), tous les assurés qui ont une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans ou sont âgés de plus de 45 ans ont droit à des indemnités compensatoires jusqu'au terme de leur DCI prolongé. Les personnes en partenariat enregistré sont traitées comme les époux.

⇒ Exemple

Un assuré qui s'inscrit au chômage dans les 4 dernières années précédant l'âge de référence (art. 21, al. 1, LAVS), bénéficie d'une prolongation de 2 ans du DCI et de 120 indemnités journalières supplémentaires. Il peut ainsi toucher des indemnités compensatoires jusqu'au terme du délai-cadre, prolongation comprise.¹⁴⁵

C137 A partir du moment où l'assuré a épuisé ses droits aux indemnités compensatoires, le revenu qu'il réalise pendant une période de contrôle est déduit de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit (paiement de la différence).

⇒ Exemple

Gain assuré de CHF 5000 ; mois de 22 jours indemnifiables ; taux d'indemnisation de 70 % ; gain intermédiaire de CHF 2000. L'assuré poursuit son gain intermédiaire après avoir épuisé ses droits aux indemnités compensatoires.

¹⁴⁵ C136 modifié en juillet 2020 et juillet 2024

gain assuré	CHF	5000	
gain déterminant	CHF	5069	(CHF 5000 : 21,7 x 22)
IC 70 %	CHF	3548	
moins le gain intermédiaire	<u>CHF</u>	<u>2000</u>	
paiement de la différence	CHF	1548	

C138 Lorsque les parties reconduisent le rapport de travail dans le délai d'un an ou le poursuivent après résiliation pour modification du contrat, l'assuré n'a pas droit aux indemnités compensatoires s'il y a eu :

- a. réduction du temps de travail assortie d'une diminution disproportionnée du salaire ;
- b. maintien du temps de travail mais diminution du salaire.

La réduction du salaire n'est considérée comme disproportionnée que si elle dépasse de 20 % la réduction proportionnelle au taux d'occupation.

Le versement d'indemnités compensatoires après calcul fictif d'un gain intermédiaire conforme aux usages professionnels et locaux en raison de la réduction disproportionnée du salaire n'est pas possible.

⇒ Exemple 1

Avant de tomber au chômage, l'assuré gagnait CHF 5000 par mois dans un emploi à plein temps. Son taux d'occupation a été réduit à 50 % et son salaire baissé à CHF 1800.

Calcul de la diminution du salaire :

Si la diminution était proportionnelle, le salaire serait de CHF 2500 (50 % de CHF 5000) ; la diminution effective est de 28 % (CHF 700 : CHF 2500 x 100). La diminution est disproportionnée et l'assuré n'a pas droit aux indemnités.

⇒ Exemple 2

Avant de tomber au chômage, l'assuré gagnait CHF 5000 par mois dans un emploi à plein temps. Son taux d'occupation a été réduit à 50 % et son salaire baissé à CHF 2000.

Calcul de la diminution du salaire :

Si la diminution était proportionnelle, le salaire serait de CHF 2500 (50 % de CHF 5000) ; la diminution effective est de 20 % (CHF 500 : CHF 2500 x 100). Elle est acceptable et les indemnités peuvent être versées.

C139 Lorsqu'un assuré prend une activité dont le salaire est réputé convenable et l'exerce pendant au moins une période de contrôle, il est considéré comme étant sorti du chômage et le revenu qu'il retire de cette activité ne peut être considéré comme un gain intermédiaire. La période de contrôle équivaut à un mois civil.

⇒ Exemple 1

L'assuré travaille du 15.8. au 20.9. et touche un salaire réputé convenable pour cette activité. Son rapport de travail ne s'étendant pas sur une période de contrôle entière, les gains qu'il a réalisés en août et septembre comptent comme gain intermédiaire.

⇒ Exemple 2

L'assuré travaille du 15.8. au 20.10. et touche un salaire réputé convenable. Son rapport de travail s'étendant sur au moins une période de contrôle, le gain réalisé pendant cette période n'est pas pris en compte comme gain intermédiaire. L'assuré est sorti du chômage le 14 août et y est rentré le 21.10.

Gain intermédiaire réalisé à l'étranger

C139a Un gain intermédiaire réalisé à l'étranger peut induire le versement d'indemnités compensatoires lorsque l'assuré remplit toutes les conditions du droit à l'indemnité de chômage.

⇒ Jurisprudence

ATF C 290/03 du 6 mars 2006 (le droit à des indemnités compensatoires au titre du gain intermédiaire ne peut être refusé au motif qu'il est exercé à l'étranger en vertu du principe constitutionnel d'égalité de traitement, in casu par une comédienne en Allemagne)¹⁴⁶

C139b Le gain intermédiaire peut se dérouler, sans égard à la nationalité de l'assuré, dans les États membres de l'UE/AELE ainsi que dans des États tiers pour autant qu'il soit en mesure de satisfaire aux conditions découlant de l'article 8 LACI.

Les conditions du droit indiquées aux chiffres C139e et C139g ne s'appliquent pas au gain intermédiaire exercé pendant l'exportation des prestations au sens du Règlement (CE) n° 883/2004 (directive IC 883 G106a ss).¹⁴⁷

C139c L'assuré est tenu d'annoncer à l'ORP la prise d'un gain intermédiaire à l'étranger, car cette circonstance est susceptible de modifier son droit à l'indemnité de chômage (art. 31 LPGa). S'il omet de le faire, il s'expose à une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour défaut d'avis (art. 30, al. 1, let. e, LACI ; D37 ss).¹⁴⁷

C139d L'ORP renseigne précisément l'assuré qui annonce la prise d'un gain intermédiaire à l'étranger sur ses obligations en matière d'aptitude au placement et de contrôle durant son séjour (cf. C139f-C139g). L'ORP renvoie expressément l'assuré à la caisse, afin qu'elle puisse l'informer sur les conditions et les modalités de calcul des indemnités compensatoires, conformément à l'art. 27, al. 1, LPGa (cf. C139e à C139k). S'agissant des risques couverts par les autres assurances sociales (AVS/AI, assurance-maladie, Suva), il appartient à l'assuré de se renseigner directement auprès de celles-ci sur les implications éventuelles de l'activité à l'étranger sur ses couvertures d'assurance.¹⁴⁷

C139e Durant toute la durée du gain intermédiaire à l'étranger pour laquelle il sollicite le versement d'indemnités compensatoires, l'assuré reste soumis à la condition d'être domicilié en Suisse (B135 ss).¹⁴⁷

C139f Pour satisfaire à la condition d'aptitude au placement durant le gain intermédiaire à l'étranger l'assuré doit avoir la volonté et être en mesure d'accepter un emploi convenable en Suisse. A l'instar de l'assuré qui réalise un gain intermédiaire en Suisse, il doit pouvoir se libérer de son gain intermédiaire le plus rapidement possible tout en respectant le délai de congé légal (B234).¹⁴⁷

C139g Durant le gain intermédiaire à l'étranger l'assuré reste soumis aux prescriptions de contrôle ordinaires (art. 15 et 17 LACI). Il doit notamment se présenter au minimum tous les deux mois à l'ORP pour un entretien de conseil et de placement (B341). Il doit également être en mesure de satisfaire à la condition d'être atteignable dans un délai de un jour (B342). Il doit aussi pouvoir se présenter auprès d'un employeur en Suisse pour un entretien d'embauche. Lorsque de par l'éloignement géographique du lieu de séjour, il apparaît

¹⁴⁶ C139a modifié en janvier 2018

¹⁴⁷ C139b–C139k inséré en janvier 2018

d'emblée que l'assuré ne pourra satisfaire à ces conditions, le droit à l'indemnité de chômage doit être refusé pour cause d'inexécution des prescriptions de contrôle et/ou d'incapacité au placement¹⁴⁷

C139h Afin de pouvoir verser les indemnités compensatoires, la caisse doit être en possession d'un contrat de travail écrit indiquant les éléments essentiels du contrat (durée, salaire, temps de travail, délai de résiliation, etc.) ou tout autre document équivalent (cf. art.330b CO). Les documents présentés dans une langue qui n'est pas une langue officielle de la Suisse doivent être accompagnés d'une traduction certifiée.

L'assuré doit présenter en outre l'attestation de gain intermédiaire de l'employeur pour chaque période de contrôle pour laquelle il demande le versement d'indemnités compensatoires. S'il n'est pas en mesure de le faire, il doit présenter tout document pertinent permettant d'établir l'étendue et la rémunération du gain intermédiaire, tels que les fiches de salaire et le décompte des heures de travail signé de l'employeur. Il doit également présenter tout décompte de prestations versées en remplacement du salaire (indemnités en cas de maladie, d'accident, de réduction de l'horaire de travail, etc.). À défaut de pouvoir présenter ces documents, le droit à l'indemnité de chômage devra être refusé.¹⁴⁷

C139i Le salaire versé doit être conforme aux usages professionnels et locaux de l'État dans lequel le gain intermédiaire est réalisé.

⇒ Jurisprudence
ATF 129 V 102

Les conseillers EURES sont en mesure de fournir aux caisses des renseignements concernant les salaires usuels en vigueur dans les États membres de l'UE/AELE. Lorsqu'elle ne dispose pas de renseignements ou lorsque le gain intermédiaire est réalisé dans un État tiers, la caisse ne procédera à un calcul fictif du gain intermédiaire qu'en cas d'écart manifestement insoutenable entre le salaire offert et la prestation de travail effectuée.¹⁴⁷

C139j Lorsqu'un assuré domicilié en Suisse, tombant sous le coup du Règlement (CE) n° 883/2004, perd l'activité à temps partiel qu'il y exerçait et conserve une autre activité à temps partiel dans un État membre de l'UE/AELE, son gain assuré est calculé en tenant compte du salaire réalisé à l'étranger (directive IC 883 F24). L'activité exercée à l'étranger est prise en compte comme gain intermédiaire.

⇒ Exemple

Un assuré, domicilié en Suisse, occupe deux emplois à temps partiel, l'un à 60 % en Suisse (salaire CHF 4000), l'autre en France à 40 % (salaire EUR 1200 ; CHF 1292 au 1.12.2016). Il perd l'activité à 60 % qu'il exerçait en Suisse et poursuit son activité salariée en France. Il s'annonce au chômage en Suisse. En tant que travailleur frontalier résidant en Suisse, le salaire qu'il réalise en France est également pris en compte dans le calcul du gain assuré. Son gain assuré s'élève ainsi à CHF 5292. L'activité salariée à temps partiel qu'il poursuit en France constitue un gain intermédiaire.

Lorsque le Règlement (CE) n° 883/2004 n'est pas applicable du point de vue personnel et territorial, seule l'activité perdue en Suisse est prise en compte pour le calcul du gain assuré. L'activité exercée à l'étranger n'est pas considérée comme un gain intermédiaire.

⇒ Exemple

Un assuré, domicilié en Suisse, occupe deux emplois à temps partiel, l'un à 60 % en Suisse (salaire CHF 4000), l'autre à 40 % à Monaco (salaire EUR 1200 ; CHF 1292 au 1.12.2016). Il perd l'activité à 60 % qu'il exerçait en Suisse et poursuit son activité salariée à 40 % à Monaco. Il s'annonce au chômage en Suisse. Seule l'activité perdue en Suisse est prise en

considération pour la fixation du gain assuré qui s'élève à CHF 4000. Le salaire qu'il continue de percevoir à Monaco n'entre pas dans le calcul du gain assuré et ne constitue pas un gain intermédiaire.¹⁴⁷

C139k La caisse ne prononce aucune suspension pour chômage fautif (art. 30, al. 1, let a, LACI) à l'encontre de l'assuré qui met un terme au gain intermédiaire à l'étranger.¹⁴⁷

Gain intermédiaire et modèle d'annualisation du temps de travail

C140 Si l'assuré travaille selon un modèle d'annualisation du temps de travail et touche un salaire mensuel fixe, ce salaire est considéré comme gain intermédiaire, indépendamment du nombre d'heures ou de jours de travail accomplis pendant le mois.

C141 Lorsque le rapport de travail prend fin au cours de l'année, il peut en résulter un solde d'heures négatif ou positif donnant lieu respectivement à une réduction du salaire ou à un versement complémentaire de la part de l'employeur.

C142 Principe applicable en cas de solde négatif :

Aux termes de l'art. 324 CO, l'employeur ne peut réduire le salaire s'il a empêché, par sa propre faute, l'exécution du travail ou s'est trouvé en demeure de l'accepter pour d'autres motifs. Il est alors tenu de verser le salaire, à condition toutefois que le travailleur lui ait offert, comme il se doit, de travailler et ait accepté d'accomplir des heures supplémentaires alors que son solde d'heures était négatif, dans la mesure où il pouvait s'en charger et où les règles de la bonne foi permettaient de le lui demander (voir art. 321c CO).

2 cas de figure peuvent dès lors se présenter :

- L'employeur est en demeure d'accepter le travail et doit verser le salaire convenu. Le travailleur est tenu de faire valoir sa créance envers son employeur. Il n'appartient pas à l'assurance-chômage de couvrir les créances de l'assuré envers son employeur et de libérer ainsi ce dernier de son obligation de verser le salaire.
- Le travailleur n'a pas offert dûment de travailler et n'a pas été empêché de le faire pour des motifs indépendants de sa volonté, p. ex. maladie, accident, etc., au sens de l'art. 324a CO. Le fait que l'assuré n'offre pas son travail dans les règles exclut toute demeure de l'employeur, lequel n'est dès lors plus tenu de verser le salaire convenu. L'assurance doit sanctionner le travailleur responsable de la perte de travail provoquée par son comportement.

Conclusion : dans un cas comme dans l'autre, on ne tient pas compte des réductions de salaire et c'est le salaire convenu contractuellement qui doit être pris en compte comme gain intermédiaire.

C143 Principe applicable en cas de solde positif :

Au terme du rapport de travail, l'employeur doit payer les heures excédentaires. La caisse refait donc son calcul pour les périodes de contrôle concernées mais ne prend en compte que les heures payées en plus ne dépassant pas le nombre d'heures prévu par l'horaire normal de l'entreprise. Elle exige la restitution des indemnités compensatoires payées en trop, pour autant que le montant de la restitution revête une importance notable.

Gain intermédiaire provenant d'une activité indépendante

C144 L'assuré qui prend une activité indépendante au nom de son obligation de diminuer le dommage a les mêmes droits que s'il prenait une activité salariée pour autant qu'il continue à remplir les conditions ouvrant droit à l'indemnité de chômage, en particulier qu'il reste apte au placement (B235 ss.)

C145 Le revenu d'un gain intermédiaire provenant d'une activité indépendante est pris en compte dans la période de contrôle au cours de laquelle la prestation de travail a été fournie (principe de la survenance). La date à laquelle l'assuré réalise sa créance est en revanche sans importance.

⇒ Jurisprudence

DTA 1998 n° 25 p. 131 (Lorsqu'une personne assurée réalise un gain intermédiaire par le biais d'une activité indépendante, le revenu ainsi obtenu doit être comptabilisé dans la période au cours de laquelle la prestation a été fournie (principe de la survenance))

C146 Le critère des usages professionnels et locaux vaut également pour le gain intermédiaire provenant d'une activité indépendante. Il s'applique au revenu net, après déduction des charges autorisées selon le C147.

C147 Le revenu à prendre en compte est obtenu en déduisant les frais de matériel et de marchandise avérés du revenu brut et en réduisant forfaitairement le solde de 20 % pour les autres frais professionnels.

Sont réputés frais de matériel et de marchandise les frais variant en fonction du revenu brut comme p. ex. les achats de peinture pour un peintre ou de vêtements pour une boutique de mode. Seuls peuvent être déduits les frais de matériel et de marchandise engagés en relation à l'acquisition du revenu dans la période de contrôle.

La déduction forfaitaire de 20 % est accordée sans égard au montant effectif des frais professionnels et sans justificatifs.

Les frais d'investissement, c'est-à-dire les achats de machines, de véhicules, de meubles et d'immeubles, ne peuvent être déduits.

⇒ Exemple

Revenu brut	CHF	5000	(pour les 50 paires de chaussures vendues)
Frais de matériel / marchandise	CHF	2000	(pour les 50 paires de chaussures achetées)
Total intermédiaire	CHF	3000	
Déduction forfaitaire	CHF	600	(20 % de CHF 3000)
GI à prendre en compte	CHF	2400	

C148 Un assuré qui a pris une activité indépendante après avoir touché des indemnités journalières en vertu de l'art. 71a LACI n'a plus droit aux IC. Le revenu qu'il réalise, quel que soit son montant, ne peut pas être pris en compte au titre de gain intermédiaire provenant d'une activité indépendante.

Indemnité de vacances pendant le gain intermédiaire

C149 Principe : l'indemnité de vacances est déduite du gain intermédiaire à prendre en considération. Ce n'est que quand l'assuré prend ses vacances que l'indemnité de vacances acquise est prise en compte comme gain intermédiaire (ATFA C 142/02 du 27.1.2004).

C150 Si l'assuré prend des jours sans contrôle en dehors d'un rapport de travail en gain intermédiaire, l'indemnité de vacances acquise en gain intermédiaire ne peut être prise en compte. S'il prend ses vacances à la fin de son gain intermédiaire, mais avant le terme contractuel de celui-ci, l'indemnité de vacances peut alors être prise en compte.

⇒ Exemple

Le rapport de travail en gain intermédiaire est résilié pour la fin d'un mois. L'assuré quitte son travail au milieu du mois et prend des vacances jusqu'à la fin de son rapport de travail. L'indemnité de vacances acquise est prise en compte comme gain intermédiaire.

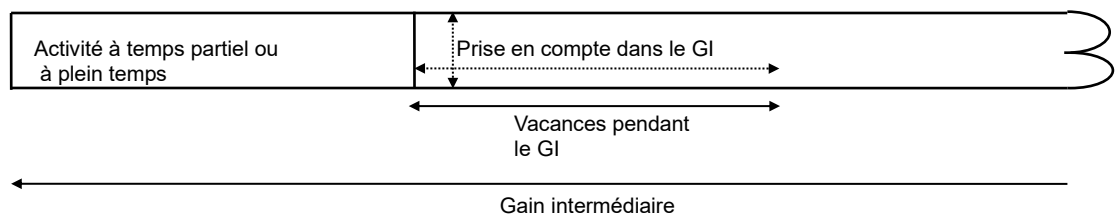
C151 Toutes les indemnités de vacances acquises en gain intermédiaire pendant le délai-cadre en cours comptent en principe comme gain intermédiaire. Les indemnités de vacances acquises dans le cadre d'un gain intermédiaire réalisé au cours d'un délai-cadre antérieur ne sont prises en compte que si le gain intermédiaire a été réalisé dans la même entreprise et sans interruption lors du changement de délai-cadre.

C152 Types de rapports de travail envisageables en gain intermédiaire :

1. Gains intermédiaires de durée indéterminée avec horaire de travail convenu contractuellement (vacances individuelles ou d'entreprise / activité à plein temps ou à temps partiel)

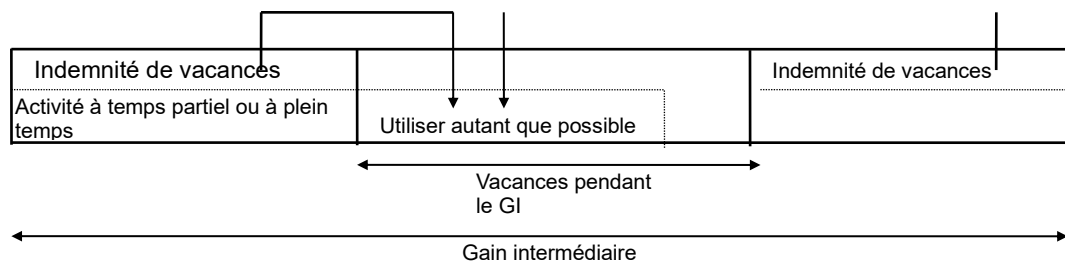
Pendant la période où l'assuré prend ses vacances, il y a lieu de compter comme gain intermédiaire le salaire complet qu'il aurait touché s'il n'avait pas pris de vacances. Il n'importe aucunement de savoir dans quelle mesure la durée des vacances et les indemnités de vacances acquises se recouvrent.

Il n'incombe pas à l'assurance-chômage de couvrir les pertes de gain dues aux vacances prises dans le cadre d'un horaire de travail normal convenu contractuellement.



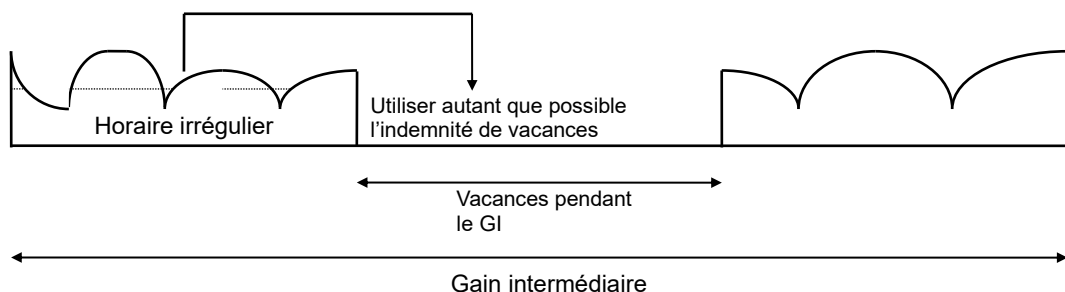
2. Gains intermédiaires de durée déterminée avec horaire de travail convenu contractuellement (vacances individuelles ou d'entreprise / activité à plein temps ou à temps partiel)

L'engagement de l'assuré étant de durée déterminée, il est possible de calculer l'indemnité de vacances qu'il acquerra pendant toute la durée de son gain intermédiaire. L'indemnité de vacances est prise en compte au titre du gain intermédiaire pendant les vacances de l'assuré si elle a été acquise avant ses vacances (éventuellement au cours de plusieurs gains intermédiaires simultanés ou antérieurs) ou qu'elle le sera après ses vacances.



3. Gain intermédiaire avec horaire de travail irrégulier (vacances individuelles ou d'entreprise / activité de durée déterminée ou indéterminée)

Seule l'indemnité de vacances acquise par l'assuré avant ses vacances (éventuellement au cours de plusieurs gains intermédiaires simultanés ou antérieurs) peut être prise en compte au titre du gain intermédiaire.



= horaire de travail moyen avant les vacances

C153 Calcul de l'indemnité de vacances à prendre en compte comme gain intermédiaire

- Un assuré a réalisé du 14.7. au 21.9. (2,35 mois) un gain intermédiaire provenant d'un engagement avec horaire de travail irrégulier ; il a acquis pendant ce temps une indemnité de vacances de CHF 526.70 pour des droits aux vacances de 20 jours par an. Il prend 5 jours de vacances du 22 au 26.9.

Droit aux vacances par mois : 1,67 jour (20 jours : 12 mois)

Jours de vacances acquis en GI : 3,9 jours (2,35 mois x 1,67 jour)

Indemnité de vacances

à prendre en compte comme GI : CHF 526.70 (équivalent à 3,9 j. de vacances)

Les CHF 526.70 sont intégralement pris en compte comme gain intermédiaire.

- Un assuré a réalisé un gain intermédiaire du 14.5. au 21.9. (4,31 mois) provenant d'un engagement avec horaire de travail irrégulier ; il a acquis pendant ce temps une

indemnité de vacances de CHF 971.70 pour des droits aux vacances de 20 jours par an. Il prend 5 jours de vacances du 22 au 26.9.

Droit aux vacances par mois : 1,67 jour (20 jours : 12 mois)

Jours de vacances acquis en GI : 7,2 jours (4,31 mois x 1,67 jour)

Indemnité de vacances

à prendre en compte comme GI : CHF 971.70 (équivalent à 7,2 j. de vacances)

L'assuré n'a pris que 5 jours de vacances ; CHF 674.80 seulement (CHF 971.70 : 7,2 x 5) sont donc pris en compte comme gain intermédiaire.

C154 Prise des jours sans contrôle et droit aux indemnités compensatoires

Les jours sans contrôle acquis par l'assuré jusqu'au début des vacances doivent être imputés sur les jours de vacances.

Si le nombre de jours de vacances pris dépasse le nombre de jours sans contrôle acquis par l'assuré, celui-ci n'a plus droit à l'indemnité de chômage, sauf si les indemnités de vacances acquises couvrent des jours supplémentaires. Il continue dès lors à avoir droit aux indemnités compensatoires pour ces jours.

⇒ Exemple

Un assuré souhaite prendre 3 semaines de vacances et a droit à 5 jours sans contrôle. Il a acquis des indemnités de vacances lui donnant droit à 12 jours. Déduction des 5 jours sans contrôle. Des indemnités compensatoires peuvent être versées pour les 12 jours de vacances acquis. Aucun droit à l'indemnité de chômage ne subsiste pour les 3 jours de vacances restants.

Puisqu'en cas d'horaire de travail convenu contractuellement, c'est toujours le salaire complet que l'assuré aurait obtenu normalement sans prendre de vacances qui est pris en compte, les jours de vacances dépassant le nombre de jours sans contrôle donnent aussi droit à des indemnités compensatoires.

Pendant les vacances d'entreprise, les jours sans contrôle ne sont déduits que si l'assuré prend effectivement des vacances, autrement dit n'est pas apte au placement. Les indemnités de vacances acquises sont par contre dans tous les cas prises en compte en gain intermédiaire.

C155 *C155 supprimé*¹⁴⁸

¹⁴⁸ C155 supprimé en juillet 2021

Indemnisation des assurés qui touchent des prestations de vieillesse

art. 18c LACI ; art. 32 OACI

C156 Al'exception des cas décrits au C160 de la présente circulaire, les prestations de vieillesse sont toujours déduites de l'indemnité de chômage lorsque l'assuré y a droit à l'indemnité de chômage pour la même période.

C157 La forme, rente ou capital, sous laquelle sont versées les prestations de vieillesse est indifférente. La prestation versée en capital doit être convertie en rentes mensuelles à l'aide de la table de conversion de l'OFAS (C161).

C158 Sont considérées comme acquises les prestations de vieillesse que l'assuré touche ou dont il peut disposer. 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 une assurance de rente viagère dans le but de différer sa rente, 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.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 214/03 du 23.4.2004 (Intégrer la prise en compte d'un cas d'assurance du deuxième pilier dans le calcul de l'indemnité, à l'exception des prestations de libre passage ou de sortie parce qu'elles ne sont pas versées pour couvrir le risque lié à l'âge, correspond clairement à la volonté du législateur.)

ATF 123 V 142 (Une personne assurée qui demande et obtient le versement comptant de sa prestation de libre passage ne peut pas être considérée comme « mise à la retraite avant d'avoir atteint l'âge donnant droit aux prestations de l'AVS ».)

C159 Sont déduites de l'indemnité de chômage

- les prestations vieillesse de l'AVS, de la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire qui sont versées à l'assuré avant qu'il atteigne l'âge de référence fixé à l'art. 21, al.1, LAVS ;
- les rentes dites « rentes de substitution AVS » et les rentes dites « pont AVS » prévues par le règlement de l'institution de prévoyance ;
- les rentes pour enfants versées en plus des rentes de vieillesse ;
- les rentes de vieillesse versées par une assurance étrangère obligatoire ou facultative, qu'il s'agisse de prestations de vieillesse ordinaire ou de prestations de pré-retraite ;

⇒ Jurisprudence

ATF 8C_188/2011 du 8.6.2011 (Les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont déduites de l'indemnité de chômage, qu'elles aient été versées sous forme de rente ou, dans leur intégralité ou en partie, sous forme de capital.)¹⁴⁹

¹⁴⁹ C159 modifié en janvier 2024

C160 Ne comptent pas comme prestations de vieillesse :

- les prestations de sortie et de libre passage visées aux art. 2, 4 et 5 de la loi sur le libre passage (LFLP) puisque ces prestations ne représentent pas une retraite anticipée.
- les prestations volontaires de l'employeur en cas de résiliation des rapports de travail ou versées dans le cadre d'un plan social, p. ex. pour cas de rigueur, les indemnités de départ, les primes de fidélité, les ponts AVS ou contribution de raccordement AVS non prévues par le règlement ainsi que les prestations facultatives affectées à la prévoyance professionnelle.

⇒ Exemples

Une personne contrainte de prendre une retraite anticipée touche une rente mensuelle de CHF 3000 et un « pont AVS » de CHF 900 prévu par le règlement de sa caisse de retraite. Les 2 prestations doivent être entièrement déduites de l'indemnité de chômage.

Suite à sa mise forcée à la retraite anticipée, l'assuré a utilisé son avoir de vieillesse versé en capital pour financer une assurance vie liée à des fonds de placement et une rente qu'il touchera dans 4 ans. La prestation de vieillesse touchée en capital doit être convertie en rentes mensuelles et déduite de l'indemnité de chômage.

Si un assuré demande le versement d'une rente anticipée pendant qu'il touche des prestations de chômage, les prestations de vieillesse touchées sont déduites de l'indemnité de chômage.

Un assuré reçoit son congé pour des raisons inhérentes à l'entreprise. Le règlement LPP prévoit la possibilité d'une retraite anticipée. Cet assuré, qui se retrouve sans emploi sans faute de sa part, ne fait pas usage de cette possibilité mais la perçoit comme prestation de sortie/prestation de libre passage. Aucune prestation de vieillesse ne sera déduite de son indemnité de chômage car la prévoyance professionnelle est maintenue.

Si le contrat de travail est résilié avant que l'assuré n'atteigne l'âge lui donnant droit à une retraite anticipée et qu'il quitte sa caisse de prévoyance, l'assuré a droit à une prestation de sortie et de libre passage en vertu de l'art. 2 de la loi sur le libre passage (LFLP). Cette prestation n'équivaut pas à un avoir de vieillesse et ne peut par conséquent pas être déduite de l'indemnité de chômage. Elle sert avant tout à préserver la prévoyance vieillesse de l'assuré et doit être distinguée clairement d'une retraite anticipée.

N'est pas non plus considérée comme à la retraite anticipée une personne qui a obtenu exceptionnellement le paiement en espèces de sa prestation de sortie et de libre passage en vertu de l'art. 5 LFLP. Cette prestation ne doit pas être considérée comme prestation de vieillesse et ne peut dès lors pas être déduite de l'indemnité de chômage, même si cette prestation est versée à la fin de la carrière professionnelle de l'assuré et équivaut en fait et en valeur quasiment à une prestation de vieillesse en capital (ATF 123 V 142).

C161 Les prestations de retraite octroyées sous forme de capital sont converties en rentes à l'aide du taux de conversion réglementaire de l'institution de prévoyance. L'âge atteint lors du versement est déterminant pour le taux de conversion. Il appartient à la personne assurée de fournir les documents nécessaires à la caisse de chômage. Le facteur selon le règlement est ainsi calculé :

Facteur selon le règlement = 1 : taux de conversion réglementaire

Exemple pour un taux de conversion de 6,4 % :

Facteur selon le règlement = 1 : 6,4 % = 15,625

Le facteur selon le règlement calculé remplace alors la valeur correspondante des tables ci-dessous.

Si le taux de conversion de l'institution de prévoyance n'est pas indiqué, la prestation de vieillesse perçue sous forme de capital est convertie en rentes mensuelles selon les facteurs des tables suivantes (basés sur la LPP) :¹⁵⁰

Table de conversion pour les hommes :

Âge *	Facteurs de conversion d'un capital en rentes annuelles	
	Rentes viagères **	Rentes temporaires ***
50	19,3	11,2
51	19,1	10,6
52	18,9	10,0
53	18,7	9,4
54	18,5	8,8
55	18,3	8,1
56	18,1	7,4
57	17,9	6,7
58	17,7	6,0
59	17,5	5,3
60	17,2	4,5
61	16,7	3,6
62	16,1	2,8
63	15,6	1,9
64	15,2	1,0
65	14,7	-

¹⁵⁰ C161 modifié en janvier 2017

Table de conversion pour les femmes :

Âge *	Facteurs de conversion d'un capital en rentes annuelles	
	Rentes viagères **	Rentes temporaires ***
50	19,9	11,0
51	19,6	10,4
52	19,3	9,7
53	19,0	9,1
54	18,7	8,4
55	18,4	7,7
56	18,1	6,9
57	17,8	6,2
58	17,5	5,4
59	17,1	4,5
60	16,7	3,7
61	16,1	2,8
62	15,6	1,9
63	15,2	1,0
64	14,7	-

* Chaque année entamée est arrondie vers le bas.

** Capital perçu en lieu et place d'une rente viagère.

*** Capital perçu en lieu et place d'une rente-pont AVS versée temporairement jusqu'à l'âge réglementaire de l'AVS.

Conversion d'un capital en rente :

- Rente annuelle (RA) = capital : facteur
- Rente mensuelle (RM) = RA : 12

⇒ Exemples

Selon la LPP :

Âge : homme, 63 ans et 4 mois (= 63 ans) *

Capital : CHF 385 000 **

Rente annuelle : CHF 24 679 (RA = 385 000 : 15,6)

Rente mensuelle : CHF 2056 (RM = RA : 12)

Âge : femme, 60 ans et 7 mois (= 60 ans)*

Capital : CHF 250 000 **

Rente annuelle : CHF 14 970 (RA = 250 000 : 16,7)

Rente mensuelle : CHF 1247 (RM = RA : 12)

Selon le règlement de l'institution de prévoyance :

Âge : homme, 63 ans et 4 mois

Capital : CHF 385 000 **

Taux de conversion réglementaire de l'institution de prévoyance à l'âge de 63 ans et 4

mois : 6,1 %

Facteur réglementaire : 1 : 6,1 % = 16,393

Rente annuelle réglementaire : CHF 23 485 (RA = 385 000 : 16,393)

Rente mensuelle réglementaire : CHF 1957 (RM = RA : 12)¹⁵⁰

C162 Les prestations de vieillesse sont déduites proportionnellement au taux d'occupation recherché par l'assuré. Si la perte de travail à prendre en considération est p. ex. de 60 %, 60 % seulement des prestations de vieillesse seront déduites de l'indemnité de chômage. Cette règle s'applique aussi aux personnes dont le gain assuré doit être recalculé pendant le délai-cadre d'indemnisation, en vertu de l'art. 37, al. 4, let. a et b, OACI, parce qu'elles ont augmenté leur taux d'occupation.

⇒ Exemples

GA : CHF 8000 par mois, prestations de vieillesse : CHF 3000

Perte de travail à prendre en considération : 100 %			Perte de travail à prendre en considération : 60 %			Perte de travail à prendre en considération : 60 % + GI		
GA	CHF	8000	GA	CHF	4800	GA	CHF	4800
						-GI	CHF	1000
								3800
70 %	CHF	5600	70 %	CHF	3360	70 %	CHF	2660
-100 % rente	CHF	3000	-60 % rente	CHF	1800	-60 % rente	CHF	1800
IC	CHF	2600	IC	CHF	1560	IC	CHF	860

C163 Les prestations de vieillesse sont déduites de l'indemnité de chômage même si l'assuré participe à une mesure de marché du travail ou à un programme d'emploi temporaire, et cela même s'il s'agit d'un programme d'emploi temporaire comportant une part de formation inférieure à 40 % ou à caractère social.

Un éventuel supplément à titre d'équité sociale est versé pour chaque jour indemnisable.

C164 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 au sens de l'art. 14 LACI. Il en va de même des prestations de vieillesse des personnes qui ont pris leur retraite anticipée et qui ont exercé ensuite une activité salariée pendant 12 mois. Leur indemnité journalière est calculée sans tenir compte des prestations de vieillesse, c'est-à-dire exclusivement sur la base du revenu qu'elles ont réalisé et ensuite perdu après leur mise à la retraite anticipée.¹⁵¹

Concours de prestations de vieillesse et de prestations volontaires

C165 Lors de la mise à la retraite anticipée, si l'assuré touche des prestations de vieillesse et des prestations volontaires de l'employeur, les 2 prestations seront prises en considération mais séparément.

¹⁵¹ C164 modifié en janvier 2024

- Il convient, dans un premier temps, de déterminer le délai pendant lequel la perte de travail n'est pas prise en considération (art. 11a LACI en liaison avec l'art 10a à h OACI / B122 ss.)
- Les prestations de vieillesse doivent être déduites de l'indemnité de chômage dès le début du droit aux prestations (C156 ss.)

⇒ Jurisprudence

Arrêt du TF 8C_425/2023 du 21 mai 2024 (Une prestation volontaire affectée à la prévoyance professionnelle conformément à l'art. 11a LACI en relation avec l'art. 10b OACI peut entraîner un report du droit aux prestations. Toutefois, la prestation de vieillesse plus élevée ainsi financée par l'employeur doit être déduite intégralement lors du calcul, en application de l'art. 18c, al. 1, LACI).

⇒ Exemple

Un assuré est licencié pour des raisons économiques. Vu ses longs rapports de service, une retraite anticipée sans réduction de rente lui a été assurée grâce au versement volontaire d'un montant unique de CHF 300 000 à sa caisse de retraite par l'employeur. Le droit à l'indemnité de la personne contrainte de prendre une retraite anticipée est calculé comme suit :

Calcul de la perte de travail non prise en considération selon l'art. 11a LACI en liaison avec l'art. 10c OACI : CHF 300 000 - CHF 148 200¹⁵² - CHF 90 720¹⁵² = CHF 61 080 : CHF 9000 (salaire mensuel) = 6,79 mois. Conversion en jours ouvrables = 0,79 x 30 : 1,4 = 16,9. Pendant les 6 mois et 17 jours ouvrables qui suivent la fin du rapport de travail de l'assuré, sa perte de travail n'est pas prise en considération et il n'a par conséquent pas droit à l'indemnité de chômage pendant cette période.

Au terme de ce délai, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il remplit les autres conditions ouvrant droit à l'indemnité. La prestation de vieillesse non réduite sera déduite de son indemnité de chômage.¹⁵³

¹⁵² Ce montant varie périodiquement. Bulletin LACI E1 ss.

¹⁵³ C165 modifié en janvier 2025

Indemnité journalière en cas d'incapacité passagère de travail totale ou partielle

art. 28 LACI ; art. 42 OACI ; art. 3, 4 LPGA

C166 Les assurés qui, passagèrement, ne sont aptes ni à travailler ni à être placés ou ne le sont que partiellement en raison de maladie, d'accident ou de grossesse, et qui de ce fait ne peuvent satisfaire aux prescriptions de contrôle, ont droit à la pleine indemnité journalière s'ils remplissent les autres conditions ouvrant droit à l'indemnité. Ce droit persiste au plus jusqu'au 30^e jour suivant le début de l'incapacité totale ou partielle de travail et il est limité à 44 indemnités journalières par délai-cadre.

C167 Les indemnités journalières sont versées en vertu de l'art. 28 LACI même si l'assuré remplit les prescriptions de contrôle malgré son incapacité de travail.

Délai de 30 jours

C168 Si la personne assurée était déjà inapte ou partiellement apte au travail et au placement en raison de maladie, d'accident ou de grossesse avant de tomber au chômage, le délai de 30 jours commence à courir à partir du moment où elle remplit toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité hormis l'aptitude au placement.

Le délai d'attente et les jours de suspension n'interrompent ni ne reportent le délai de 30 jours en cas d'incapacité de travail de l'assuré.

En cas de changement de délai-cadre, le délai de 30 jours n'est pas interrompu mais le droit aux 44 indemnités journalières recommence à courir. Les indemnités journalières de maladie que l'assuré n'a pas touchées pendant l'ancien délai-cadre ne sont pas reportées.

C169 Le délai de 30 jours recommence à courir dès que l'assuré prouve qu'il subit une interruption dans son incapacité de travail ou qu'une nouvelle incapacité de travail due à d'autres motifs suit immédiatement la première incapacité de travail.

⇒ Exemple 1

Un assuré retrouve sa pleine capacité de travail après une grippe avant d'avoir une rechute une semaine plus tard. Le délai de 30 jours recommence à courir.

⇒ Exemple 2

Immédiatement après une grippe de 20 jours, l'assuré souffre d'une intoxication alimentaire. Le délai de 30 jours recommence à courir au moment de l'incapacité de travail due à l'intoxication alimentaire.

Certificat médical

C170 L'assuré doit présenter un certificat médical à partir du 4^e jour d'incapacité de travail. Il peut présenter le certificat médical établi à l'attention de la caisse maladie ou accident. En cas de doute quant à la capacité ou à l'incapacité de travail, l'autorité cantonale ou la caisse peut toujours ordonner, aux frais de l'assurance, un examen médical par un médecin-conseil.

C171 Un assuré tombé en incapacité de travail pendant des vacances à l'étranger, et qui reste à l'étranger, n'a droit aux indemnités journalières visées à l'art. 28 LACI que s'il produit un certificat médical attestant qu'il n'est pas en état de voyager.

Annnonce de l'incapacité de travailler

- C172** L'assuré doit annoncer son incapacité de travail à l'ORP dans un délai d'une semaine à compter du début de celle-ci. S'il l'annonce sans excuse valable qu'après l'expiration de ce délai d'une semaine et qu'il ne la mentionne pas dans le formulaire « Indications de la personne assurées », l'assuré perd son droit à l'indemnité journalière pour les jours où il a été en incapacité de travailler sans l'annoncer.

De même, si l'assuré ne répond pas conformément à la vérité aux questions concernant l'incapacité de travail, son avis n'est pas considéré comme remis à temps avec pour conséquence la perte de son droit à l'indemnité pour les jours précédant l'avis.

En cas d'infraction répétée à son obligation d'aviser, l'assuré se verra infliger, outre la perte de son droit à l'indemnité pour les jours précédant l'avis, une suspension de son droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30, al. 1, let. e, LACI (ATF 130 V 385 ; D37 ss.)

⇒ Jurisprudence

ATF 117 V 244 (Le délai d'une semaine prévu pour l'annonce d'une incapacité de travailler est un délai de péremption qui entraîne, pour les assurés qui communiquent trop tard, la perte du droit à l'indemnité journalière pour les jours précédant l'annonce)

S'il s'avère que l'assuré a enfreint son obligation d'aviser dans le but d'obtenir indûment l'indemnité, il devra alors être suspendu dans son droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30, al. 1, let. f, LACI (D41 ss.)

C173 C173 supprimé**Indemnités journalières en cas de maladie**

- C174** Les indemnités journalières de l'assurance-maladie versées pour la même période que l'indemnité journalière de l'assurance-chômage sont déduites de cette dernière (art. 28, al. 2, LACI) jusqu'à concurrence du montant auquel l'assuré a droit pour la période en question. Toutes les prestations pour perte de gain allouées par une assurance-maladie tant obligatoire que facultative, selon la LAMal et la LCA, sont déductibles.

- C175** Lorsque les indemnités journalières de l'assurance-maladie sont réduites en raison d'une faute de l'assuré, la caisse doit déduire le montant fictif intégral de l'indemnité de maladie de l'indemnité de chômage.

Indemnités journalières en cas d'accident

- C176** Les assurés qui remplissent les conditions de droit à l'indemnité sont assurés obligatoirement contre les accidents par la caisse nationale d'assurance contre les accidents (Suva). Celle-ci verse des indemnités journalières à hauteur de l'indemnité journalière nette de l'assurance-chômage dès le troisième jour civil suivant l'accident. En cas d'accident, la caisse de chômage ne doit dès lors verser des indemnités que pendant les 3 premiers jours civils (jour de l'accident inclus). Si l'assuré perçoit des indemnités journalières d'une assurance-accidents durant ces 3 jours, elles doivent être déduites de l'indemnité de chômage (art. 28, al. 2, LACI).

⇒ Exemple

Un assuré est accidenté le vendredi. La Suva lui verse des indemnités dès le lundi suivant. La caisse de chômage ne verse l'indemnité en vertu de l'art. 28 LACI que pour le vendredi.

C176a Les personnes assurées qui ont un accident durant leur congé de maternité, de l'autre parent (resp. de paternité) ou de prise en charge continuent de percevoir des APG (art. 16g, 16m et 16s LAPG). Lorsque l'incapacité de travail demeure au terme du congé, il appartient à la Suva de verser des indemnités journalières.¹⁵⁴

Assurés sans assurance perte de gain de l'assurance-accidents ou de l'assurance-maladie

C177 Les assurés sans assurance perte de gain de l'assurance-accidents ou de l'assurance-maladie qui conservent une capacité de travail passagèrement réduite après avoir épuisé leur droit à la pleine indemnité journalière (al. 1) ont droit à une indemnité journalière de l'AC correspondant à leur capacité de travail effective. L'indemnité journalière est corrigée par le biais du gain assuré correspondant à la perte de travail prise en compte.

⇒ Exemple

Un assuré a une incapacité de travail de 60 % pour une durée indéterminée. Selon l'art. 28 LACI, il a droit à la pleine indemnité journalière jusqu'au 30e jour suivant le début de son incapacité de travail. Comme son incapacité reste de 60 % et qu'il n'a pas d'assurance perte de gain, sa perte de travail est fixée à 40 % dès le 30e jour.

Assurés ayant une assurance perte de gain de l'assurance-accidents ou de l'assurance-maladie

C178 Grâce à la coordination du droit, l'art. 28, al. 4, LACI permet d'éviter des cas de surindemnisation lorsque des assurés ont une assurance perte de gain (même facultative) de l'assurance-accidents ou de l'assurance-maladie.

La correction de l'indemnité au titre de l'art. 28, al. 4, let. b, LACI, se fait désormais par le biais du gain assuré en ce sens que celui-ci est réduit à 50 %.

⇒ Exemple 1

Une assurée inscrite comme étant au chômage complet avec un gain assuré de CHF 8000 se trouve passagèrement dans une incapacité de travail de 40 % pendant le DCI en cours. Selon l'art. 28 LACI, elle a droit à la pleine indemnité journalière jusqu'au 30e jour suivant le début de son incapacité de travail. L'assurée qui avait conclu facultativement une assurance perte de gain auprès de l'assurance-maladie conserve une capacité de travail réduite (60 %). L'indemnité pour perte de gain de l'assurance-maladie est de 50 % conformément à l'art. 73, al. 1, LAMal. Le gain assuré est réduit à CHF 4000 (8000 x 50 %).

⇒ Exemple 2

Une assurée inscrite comme étant au chômage à 80 % avec un gain assuré de CHF 6400 se trouve passagèrement dans une incapacité de travail de 40 % pendant le DCI en cours. Après avoir épuisé ses pleines indemnités journalières maladie pendant les 30 premiers jours civils, sa capacité de travail demeure à 60 %. Comme elle avait conclu facultativement une assurance perte de gain auprès de l'assurance-maladie, elle touche une indemnité pour perte de gain de l'assurance-maladie de 50 % conformément à l'art. 73, al. 1, LAMal. Le gain assuré est réduit à CHF 3200 (6400 x 50 %).

Comme le système informatique ne peut procéder à une modification du gain assuré au cours d'une période de contrôle, la caisse de chômage doit déterminer le gain assuré pour les mois en question à l'aide d'un calcul mixte.

¹⁵⁴ C176a modifié en juillet 2022 et juillet 2024

⇒ Exemple 3

Le gain assuré doit être réduit de CHF 6400 à 3200 le 11.4.2011. Un gain assuré de CHF 4114 doit être saisi dans le système informatique pour la période de contrôle d'avril (6 jours x 6400 et 15 jours x 3200 divisé par 21 jours). À partir de mai, c'est un gain assuré de CHF 3200 qui devra être saisi.

Coordination des indemnités journalières de l'assurance-chômage et celles de l'assurance-maladie ou accidents

C178a Le fait que la personne assurée s'inscrive auprès d'une assurance sociale (en particulier auprès de l'AI) ne remet pas en question la règle de coordination entre la LACI, la LAMal, la LCA et la LAA. L'art. 28, al. 4, LACI reste applicable – indépendamment d'une annonce auprès d'une assurance sociale – tant que l'assurance d'indemnités journalières concernée en cas de maladie ou d'accident doit verser ses prestations.

C178b Qu'un handicap ou une annonce auprès d'une assurance sociale (en particulier auprès de l'AI) intervienne lors de la phase de coordination prévue par l'art. 28, al. 4, LACI, l'art. 73, al. 1, LAMal et l'art. 25, al. 3, OLAA ne change donc rien au caractère déterminant de cette règle de coordination.

C178c L'art. 15, al. 3, OACI concerne l'aptitude au placement des personnes en situation de handicap dans le domaine de l'AC. Cette disposition touche uniquement l'obligation de l'assurance-chômage envers d'autres assurances sociales (particulièrement l'AI) d'avancer des prestations. Cette obligation ne concerne pas les assurances d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident dont les prestations sont versées à titre définitif et selon contrat.

La loi ne prévoit d'obligation d'avancer les prestations que lorsqu'un doute subsiste quant à savoir définitivement quelle institution devra au final verser les prestations. Les dispositions de la LACI, de la LAMal, de la LCA et de la LAA relatives à la coordination des indemnités journalières exigent un versement des prestations direct, complémentaire et définitif de la part des différentes assurances.

Maternité

C179 C179 à C187 supprimés¹⁵⁵

¹⁵⁵ C179–C187 supprimés en juillet 2022

Indemnisation en cas de service militaire, de service civil ou de service de protection civile

art. 26 LACI

C188 Lorsqu'un chômeur accomplit en Suisse son service militaire, à l'exception de l'école de recrues et des services d'avancement, ou est affecté pendant 30 jours au plus au service civil ou sert dans la protection civile, et que son indemnité pour perte de gain est inférieure à l'indemnité de chômage qu'il toucherait s'il n'était pas astreint à servir, l'assurance lui accorde la compensation de la différence à hauteur de ses droits maximums.

Si son service dure plus de 30 jours, il n'a pas non plus droit à l'indemnité de chômage pour les 30 premiers jours.

Si l'assuré perçoit des indemnités journalières de l'assurance-militaire en raison d'une incapacité totale de travail, il n'a pas droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage visées à l'art. 28 LACI. En cas d'incapacité partielle de travail, l'indemnité journalière allouée par l'assurance-militaire est déduite de l'indemnité de chômage.

C189 La caisse de chômage doit se faire attester le revenu de remplacement au moyen des décomptes APG.¹⁵⁶

C190 Ces prestations ne peuvent être déduites que si elles ont été octroyées pour la même période et jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de chômage à laquelle l'assuré a droit pour cette période.

⇒ Exemple 1

14 jours d'APG* à CHF 54 = CHF 756 / 10 IC à CHF 100 pour la même période = CHF 1000.

CHF 756 sont pris en compte comme revenu de remplacement : l'indemnité de chômage est de CHF 244.

⇒ Exemple 2

14 jours d'APG* à CHF 120 = CHF 1680 / 10 IC à CHF 100 pour la même période = CHF 1000.

CHF 1000 sont pris en compte comme revenu de remplacement : pas d'indemnité de chômage.

* Les APG sont accordées sept jours par semaine.

¹⁵⁶ C189 modifié en juillet 2025

Indemnisation durant le congé de maternité

C190a Durant le congé de maternité (voir B383 ss.), la personne assurée n'a pas droit à l'IC. La LAPG et l'OAPG déterminent si le congé de maternité est indemnisé par des APG (allocation de maternité) et quel en est le montant. Selon ces dispositions et sous réserve que les autres conditions qu'elles prévoient soient remplies, une mère au chômage a droit à l'allocation de maternité si elle perçoit l'IC jusqu'à la naissance de l'enfant ou si, bien qu'elle ne perçoive pas d'IC elle y aurait droit. C'est le cas lorsqu'elle remplit la période minimale de cotisation prévue à l'art. 13 LACI (voir circulaire de l'OFAS sur la procédure d'annonce, CAMaAP LACI).¹⁵⁷

C190b Le congé de maternité n'est pas indemnisé par l'AC, mais - pour autant que les conditions légales soient remplies - par le régime des APG. Les caisses de compensation sont compétentes pour le versement de l'allocation de maternité. Pour les mères au chômage, c'est la caisse de compensation du dernier employeur avant le chômage qui est compétente. Pour les cas particuliers (p. ex. en cas de gain intermédiaire), il convient de consulter la circulaire de l'OFAS sur l'allocation de maternité et à l'autre parent (circ. CAMaAP).¹⁵⁷

C190c Le droit à l'allocation de maternité débute le jour de l'accouchement et dure en principe 14 semaines consécutives (98 indemnités journalières). Lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé durant au moins 2 semaines immédiatement après sa naissance, la durée du droit à l'allocation peut, à certaines conditions prévues par la LAPG et l'OAPG, être prolongée et atteindre un maximum de 22 semaines consécutives (154 indemnités journalières). En règle générale, l'allocation de maternité est versée mensuellement. Il appartient à la mère de faire la demande d'allocation de maternité auprès de la caisse de compensation compétente.¹⁵⁷

C190d Le droit à l'allocation de maternité prend fin avant que le 98ème jour soit atteint (resp. le 154ème) si la mère commence à travailler, et ce, indépendamment du taux et de la durée de l'emploi. En conséquence et pour autant qu'elle remplisse les conditions du droit, la mère a, à partir de cette date, de nouveau droit à l'IC, respectivement à des indemnités compensatoires ou au paiement de la différence.¹⁵⁷

C190dbis

Si l'autre parent (le père ou l'épouse de la mère) décède dans les 6 mois qui suivent la naissance, la mère a droit à 14 indemnités journalières supplémentaire au titre de l'allocation de maternité en cas de décès de l'autre parent. Ce droit prend naissance le jour suivant le décès et le congé doit être pris dans un délai-cadre de 6 mois qui court à partir du jour suivant le décès. La mère doit en premier percevoir les 98 indemnités journalières du congé de maternité, de même que tout autre indemnité journalière supplémentaire en raison de la prolongation du congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né de façon ininterrompue. Le délai-cadre de 6 mois n'est pas suspendu. L'allocation prendra notamment fin soit à l'épuisement du congé, après l'expiration du délai cadre de 6 mois ou en cas de décès du nouveau-né. Pour chaque tranche de cinq indemnités journalières, deux indemnités supplémentaires sont versées, si bien que la personne assurée perçoit 14 indemnités journalières lorsqu'elle prend tous ses jours de congé. La mère est

¹⁵⁷ C190a–C190g inséré en juillet 2022 et modifié en juillet 2024

responsable de l'annonce à faire auprès de la caisse de compensation compétente pour l'allocation.^{157 158}

C190e Si la caisse de chômage a versé l'IC pour des périodes donnant, selon toute vraisemblance, droit à des allocations de maternité, elle demande à la caisse de compensation la compensation de la somme à restituer (voir Bulletin LACI RCRE B1 ss.). Si la mère ne fait pas valoir son droit, la caisse de chômage a la possibilité de demander elle-même l'allocation de maternité auprès de la caisse de compensation.¹⁵⁷

C190f Des informations complémentaires et les formulaires relatifs à l'allocation de maternité sont disponibles sur le site Internet de l'AVS/AI (rubrique « Mémentos et formulaires »). Des informations sur les conditions du droit à l'allocation de maternité se trouvent dans la circulaire de l'OFAS sur l'allocation de maternité et à l'autre parent (CAMaAP).¹⁵⁷

C190g Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des femmes enceintes ou des mères au chômage sur la possibilité de demander une allocation de maternité auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190a ss.). Les organes d'exécution indiquent aux personnes assurées où elles peuvent s'informer (p. ex. sites Internet de l'AVS/AI) et quelle est la caisse de compensation compétente, si celle-ci est connue. Les personnes assurées peuvent obtenir des informations relatives à l'allocation de maternité auprès des caisses de compensation.¹⁵⁷

¹⁵⁸ C190dbis inséré en juillet 2024

Indemnisation durant le congé de l'autre parent (resp. de paternité)

C190h Durant le congé de l'autre parent (resp. de paternité, voir B388 ss.), la personne assurée n'a pas droit à l'IC. La LAPG et l'OAPG déterminent si le congé de l'autre parent est indemnisé par le régime des APG (allocation à l'autre parent) et quel en est le montant. Selon ces derniers, une personne au chômage qui est l'autre parent au sens de l'art. 255a, al. 1, CC (épouse de la mère au moment de la naissance) ou le père légal d'un enfant viable au moment de sa naissance ou qui le devient dans les 6 mois qui suivent (par jugement ou reconnaissance), a - sous réserve que les autres conditions soient remplies - droit à l'allocation à l'autre parent si elle perçoit l'IC jusqu'à la naissance de l'enfant ou si elle est en service au sens de l'art. 1a LAPG le jour de la naissance et remplit à cette date les conditions relatives à la période minimale de cotisation prévue à l'art. 13 LACI (voir circulaire de l'OFAS sur la procédure d'annonce, CAMaAP LACI).¹⁵⁹

C190i Le congé de l'autre parent n'est pas indemnisé par l'AC, mais - pour autant que les conditions légales soient remplies - par le régime des APG. Les caisses de compensation sont compétentes pour le versement de l'allocation à l'autre parent. Si la personne assurée est au chômage le dernier jour du congé de l'autre parent, la compétence pour le versement de l'allocation à l'autre parent revient à la caisse de compensation du dernier employeur avant le chômage. Pour les cas particuliers (p. ex. en cas de gain intermédiaire), il convient de consulter la circulaire de l'OFAS sur l'allocation de maternité et à l'autre parent (CAMaAP).¹⁵⁹

C190j L'allocation à l'autre parent peut être perçue dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Elle est versée après la fin du congé ou à l'expiration de ces 6 mois. Pour chaque tranche de cinq indemnités journalières, deux indemnités supplémentaires sont versées, si bien que la personne assurée perçoit 14 indemnités journalières lorsqu'elle prend tous ses jours de congé. Il appartient à la personne assurée de faire la demande d'allocation à l'autre parent auprès de la caisse de compensation compétente. Sur requête de la personne assurée et après la fin du congé ou l'expiration des 6 mois, la caisse de chômage atteste, dans le formulaire du Centre d'information AVS/AI, la prise des jours de congé.¹⁵⁹

C190k Si la caisse de chômage a versé l'IC pour des périodes donnant, selon toute vraisemblance, droit à l'allocation à l'autre parent, elle demande à la caisse de compensation la compensation de la somme à restituer (voir directive LACI RCRE B1ss.). Si la personne assurée ne fait pas valoir son droit, la caisse de chômage a la possibilité de demander elle-même l'allocation à l'autre parent auprès de la caisse de compensation.¹⁵⁹

C190kbis

Si la mère décède le jour de l'accouchement ou au cours des 97 jours qui suivent, l'autre parent a droit à 98 indemnités journalières supplémentaires au titre de l'allocation à l'autre parent en cas de décès de la mère. Ces indemnités journalières doivent être perçues de façon ininterrompue dès le lendemain du décès de la mère. La perception de ces 98 indemnités journalières suspend le délai-cadre de six mois relatifs à l'allocation ordinaire à l'autre parent de 14 indemnités journalières.^{159 160}

¹⁵⁹ C190h–C190m inséré en juillet 2022 et modifié en juillet 2024

¹⁶⁰ C190kbis–C190kquinquies inséré en juillet 2024

C190kter

En cas d'hospitalisation prolongée d'un nouveau-né (C190c) et de décès de la mère, l'autre parent a droit à 56 indemnités journalières supplémentaires au maximum à percevoir directement après les 98 indemnités journalières en cas de décès de la mère. Le nombre d'indemnités journalières supplémentaires correspond à la durée de l'hospitalisation, mais 56 indemnités journalières au plus.^{159 160}

C190kquater

Pour l'autre parent (le père ou l'épouse de la mère), le droit aux indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de la mère ainsi que la prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né s'éteint notamment en cas de reprise d'une activité lucrative.^{159 160}

C190kquinquies

Pour le père, le droit aux indemnités journalières supplémentaires en cas de décès de la mère ainsi que la prolongation en cas d'hospitalisation du nouveau-né s'éteint lorsque le lien de filiation est annulé.^{159 160}

C190l Des informations complémentaires et les formulaires relatifs au congé de l'autre parent sont disponibles sur le site de l'AVS/AI (rubrique « Mémentos et formulaires »). Des informations sur les conditions du droit à l'allocation à l'autre parent se trouvent dans la circulaire de l'OFAS CAMaAP.¹⁵⁹

C190m Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des personnes assurées sur la possibilité de demander une allocation à l'autre parent auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190h ss.). Les organes d'exécution indiquent aux personnes assurées où elles peuvent s'informer (par ex. site internet de l'AVS/AI) et quelle est la caisse de compensation compétente, si celle-ci est connue. Les personnes assurées peuvent obtenir des informations relatives à l'allocation à l'autre parent auprès des caisses de compensation.¹⁵⁹

Indemnisation durant le congé de prise en charge

C190n Durant le congé de prise en charge (voir B398 ss.), la personne assurée n'a pas droit à l'IC. La LAPG et l'OAPG déterminent si le congé de prise en charge est indemnisé par des APG (allocation de prise en charge) et quel en est le montant. Selon ces dispositions, les parents au chômage d'un enfant mineur, gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident et dont la prise en charge nécessite leur présence ont droit à une allocation de prise en charge, s'ils ont perçu l'IC jusqu'au début du droit à l'allocation. Il en va de même, sous certaines conditions, pour les chômeurs qui sont beaux-parents ou parents nourriciers.¹⁶¹

C190o Le congé de prise en charge n'est pas indemnisé par l'AC mais – pour autant que les conditions légales soient remplies – par le régime des APG. Les caisses de compensation sont compétentes pour le versement des APG. Si les parents se partagent le congé de prise en charge (voir B400 et B403), la caisse de compensation du parent qui perçoit la première APG est compétente pour les deux parents pendant toute la durée du congé de prise en charge. Si le parent qui perçoit la première APG est au chômage le premier jour de perception des APG, la caisse de compensation du dernier employeur est compétente. Pour les cas particuliers (p. ex. en cas de gain intermédiaire), il convient de consulter la circulaire de l'OFAS sur l'allocation de prise en charge (CAPC).¹⁶¹

C190p L'allocation de prise en charge peut être perçue dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence le jour pour lequel le premier des deux parents perçoit une APG. Pour chaque tranche de cinq indemnités journalières, deux indemnités supplémentaires sont versées, si bien que la personne assurée perçoit 98 indemnités journalières lorsqu'elle prend tous ses jours de congé. Les APG sont versées mensuellement et doivent être demandées par la personne assurée auprès de la caisse de compensation compétente. À cet effet, la caisse de chômage délivre, chaque mois après la prise effective du congé, une attestation pour la demande des APG correspondantes.¹⁶¹

C190q La caisse de chômage atteste à la fin de chaque mois, sur le formulaire 318.746 du Centre d'information AVS/AI « Formulaire de suivi pour l'allocation de prise en charge », que le congé de prise en charge a été pris. L'attestation est délivrée si les conditions suivantes sont remplies de manière cumulative :

- les jours de congé déclarés sur le formulaire IPA correspondent à ceux figurant sur l'autorisation de congé de prise en charge établie par l'ORP ;
- la personne assurée a perçu des indemnités journalières de l'AC jusqu'au début du congé de prise en charge (ou a, par exemple, amorti des jours d'attente ou de suspension, ou a épuisé son droit à l'IC en cas d'incapacité de travail) ;
- les jours de prise du congé, la personne assurée n'a pas épuisé le nombre maximum d'IC auquel elle a droit ;
- les jours de prise du congé, un délai-cadre d'indemnisation est ouvert ;
- l'aptitude au placement de la personne assurée n'a, pour les jours de congé, pas été niée (pour d'autres raisons que le congé de prise en charge).¹⁶¹

¹⁶¹ C190n–C190u inséré en juillet 2022

- C190r** Si la personne assurée n'est pas d'accord avec l'attestation ou l'absence d'attestation, la caisse de chômage transmet les objections correspondantes à la caisse de compensation qui est l'organe décisionnelle compétent. La caisse de chômage justifie l'absence (partielle) d'attestation à l'attention de la caisse de compensation.¹⁶¹
- C190s** Si la caisse de chômage a versé des IC pour des périodes donnant, selon toute vraisemblance, droit à l'allocation de prise en charge, elle demande à la caisse de compensation AVS compétente la compensation de la somme à restituer (voir Bulletin LACI RCRE B1 ss.). Si la personne assurée ne fait pas valoir son droit, la caisse de chômage a la possibilité de demander elle-même l'allocation de prise en charge auprès de la caisse de compensation.¹⁶¹
- C190t** Des informations complémentaires et les formulaires relatifs à l'allocation de prise en charge sont disponibles sur le site Internet de l'AVS/AI (rubrique « Mémentos et formulaires »). Des informations sur les conditions du droit à l'allocation de prise en charge se trouvent dans la circulaire de l'OFAS CAPC.¹⁶¹
- C190u** Les organes d'exécution sont tenus d'attirer l'attention des personnes assurées sur la possibilité de demander une allocation de prise en charge auprès de la caisse de compensation compétente (voir C190n ss.). Les organes d'exécution indiquent aux personnes assurées où elles peuvent s'informer (p. ex. sites Internet de l'AVS/AI) et quelle est la caisse de compensation compétente, si celle-ci est connue. Les personnes assurées peuvent obtenir des informations relatives à l'allocation de prise en charge auprès des caisses de compensation.¹⁶¹

Exercice du droit à l'indemnité

art. 20 LACI ; art. 23, al. 4, 29 à 31 OACI ; art. 19, 28, 29, 40, 41 et 43 LPGA

C191 L'assuré exerce son droit à l'indemnité auprès d'une caisse qu'il choisit librement. Un changement de caisse n'est pas autorisé pendant le délai-cadre d'indemnisation (art. 9, al. 2, LACI) sauf si l'assuré quitte le domaine d'activité de la caisse. Le changement doit alors intervenir au début d'une période de contrôle.

L'exercice du droit, qui consiste à faire valoir une créance envers l'assurance-chômage, est un droit qui passe aux héritiers. Ces derniers sont habilités à ester en justice et attaquer les décomptes, ainsi que les sanctions prononcées.

C192 Le droit à l'indemnité de chômage s'éteint s'il n'a pas été exercé dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de contrôle à laquelle il se rapporte. Ce délai est un délai de péremption qui ne peut être restitué que pour de justes motifs, notamment dans certaines circonstances où l'assuré ne peut exercer son droit dans les délais parce qu'il est tombé gravement malade ou est dans l'impossibilité d'agir suite à un accident. Le décès de l'assuré peut aussi justifier la restitution des délais en faveur des héritiers. Par contre, une méconnaissance de la loi ne fonde pas un motif de restitution du délai. La demande de restitution du délai, avec exposé des motifs et moyens de preuve, doit être déposée dans les 30 jours qui suivent la fin de l'empêchement en même temps que la demande d'indemnité.¹⁶²

Si l'assuré a omis de demander le supplément correspondant au montant des allocations familiales lorsqu'il s'est inscrit au chômage ou sur les formulaires de contrôle mensuels, il perd le droit à ce supplément après 3 mois même s'il a présenté sa demande d'indemnité dans le délai requis (ATF 8C_950/2009 du 29.1.2009).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 167/06 du 7.11.2006 (L'assuré risque également d'être déchu de son droit lorsque, bien qu'il l'ait fait valoir dans les délais, il ne fournit pas toutes les pièces nécessaires à son examen durant le délai ordinaire ou au cours d'un délai supplémentaire)

ATF 8C_85/2011 du 10.5.2011 (Lorsque la caisse a accompli son devoir en expliquant expressément et sans équivoque à l'assuré les conséquences d'un retard, ce dernier doit assumer la perte du droit qui en découle)

C193 Le délai d'exercice du droit à l'indemnité commence à courir au terme de chaque période de contrôle à laquelle il se rapporte, indépendamment d'une éventuelle procédure judiciaire en cours. Une procédure d'opposition ou de recours contre le refus du droit à l'indemnité ne libère pas l'assuré de son obligation d'exercer son droit dans les 3 mois (ATF 124 V 215).

C194 L'assuré exerce son droit à l'indemnité en présentant à la caisse les documents mentionnés à l'art. 29 OACI. Si les indications et le dossier sont incomplets, la caisse impartit à l'assuré un délai pour compléter le dossier, lui précise les documents et indications dont elle a besoin pour rendre sa décision et le rend attentif aux conséquences d'une négligence. Si l'assuré, sans excuse valable, n'obtempère pas, la caisse prononce sa décision sur la base du dossier à sa disposition et, si les informations et documents ne lui

¹⁶² C192 modifié en juillet 2017

permettent pas de rendre sa décision, elle doit déclarer la demande irrecevable par voie de décision, c'est-à-dire ne verse pas d'indemnités de chômage.

Si la personne assurée est décédée, il incombe aux héritiers de documenter tous les éléments objectifs pouvant influencer le droit (attestation de gain intermédiaire, certificat médical, etc.) Il y a lieu de renoncer à exiger la présentation de l'IPA dûment complétée.

Si l'assuré exerce son droit à l'indemnité peu avant l'expiration du délai de péremption de 3 mois, la caisse lui impartit un délai approprié pouvant aller au-delà de l'expiration du délai de péremption pour compléter le dossier. L'assuré ne peut utiliser ce nouveau délai que pour compléter le dossier. L'art. 29, al. 3, OACI ne s'applique pas si l'assuré n'a pas envoyé de documents dans le délai de 3 mois. La caisse ne l'avertira pas et ne lui accordera pas un nouveau délai (DTA 1998 n° 48 p. 281 ss.)¹⁶³

C195 Si l'assuré ne peut prouver, par des attestations, des faits permettant d'établir ses droits à l'indemnité, la caisse peut exceptionnellement prendre en considération une déclaration signée de l'assuré, lorsque celle-ci paraît crédible.

C196 L'assuré a droit à une avance convenable lorsque

- il a déposé sa demande d'indemnité de chômage ;
- il est établi qu'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré ;
- il rend crédible qu'il remplit les autres conditions du droit à l'indemnité ;
- il rend crédible la nécessité de toucher une avance.

C197 L'envoi aux assurés du formulaire IPA est effectué une fois par mois par l'administration fédérale. Pour ceux qui ne l'ont pas reçu, l'ORP veille à ce qu'ils en disposent à la fin du mois, afin de pouvoir exercer leur droit à l'indemnité à temps auprès de la caisse de chômage. En cas de perte du formulaire, l'ORP peut, sur demande, établir un formulaire de substitution, qui doit être complété avec les données personnelles et le mois.

La caisse de chômage ne peut pas effectuer le versement de l'IC sur la base d'un formulaire IPA qui n'a pas été délivré par l'administration fédérale ni par l'ORP. En cas de réception d'un autre formulaire, la caisse signale immédiatement à l'assuré qu'elle ne peut se baser que sur le formulaire IPA remis par l'assurance-chômage pour effectuer le paiement (art. 29 LPG) et lui fixe un délai raisonnable pour remettre le formulaire (art. 29, al. 3, OACI).

Le formulaire IPA peut également être complété et remis avec les annexes nécessaires via la plateforme d'accès aux services en ligne (eServices ; art. 83, al. ^{1bis}, let. d, LACI).

La caisse de chômage verse l'indemnité de chômage au plus tôt à réception de ce formulaire.¹⁶⁴

¹⁶³ C194 modifié en janvier 2024

¹⁶⁴ C197 modifié en juillet 2018 et juillet 2024

Subrogation

art. 29 et 11, al. 3, LACI

Généralités

C198 Si la caisse a de sérieux doutes quant au droit qu'a l'assuré de faire valoir, pour la durée de la perte de travail, des prétentions de salaire ou d'indemnisation au sens de l'art. 11, al. 3, LACI envers son ancien employeur, ou si elle a des doutes concernant la satisfaction de ces prétentions, elle verse les prestations prévues à l'art. 7, al. 2, let. a, LACI.

C199 Le but de l'art. 29 LACI est de garantir à l'assuré un revenu de remplacement nécessaire pour assurer sa subsistance. En cas de doutes fondés, la caisse a l'obligation de verser des indemnités journalières à l'assuré. En contrepartie, les droits de l'assuré passent à la caisse et il incombera à la caisse de produire les créances de salaire cédées par l'assuré auprès de l'ancien employeur. Il s'agit là d'un transfert légal de créances, appelé aussi cession légale ou subrogation.

C200 L'art. 29 LACI déroge à l'art. 11, al. 3, LACI qui prévoit que la perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée du contrat de travail n'est pas prise en considération et n'ouvre donc pas droit à l'indemnité de chômage. L'art. 11, al. 3, LACI ne s'applique que lorsque le droit au salaire ou à une indemnité est avéré et qu'il n'y a aucun doute quant à la satisfaction totale de ces prétentions.

C201 Pour établir si l'art. 29 LACI s'applique, la caisse doit, dans un premier temps, s'en remettre aux informations fournies par l'assuré. Celui-ci est tenu de fournir à la caisse les informations nécessaires en vertu de son devoir de collaborer et de l'aider à recouvrer sa créance.

C202 Au contraire de l'indemnité pour insolvabilité qui couvre le salaire dû pour le travail fourni, l'application de l'art. 29 LACI présuppose toujours une perte de travail accompagnée d'une perte de gain.

⇒ Jurisprudence

ATF C 109/02 du 13.1.2000 (Pour déterminer si l'assuré doit être indemnisé par le biais de l'assurance-chômage ou de l'indemnité en cas d'insolvabilité, il faut établir si, pendant la période en question, il était apte au placement et de ce fait en mesure de remplir ses obligations de contrôle)

C203 L'art. 346, al. 2, let. c, CO prévoit la possibilité de résilier immédiatement le contrat d'apprentissage si la formation ne peut être achevée, notamment à cause de la faillite de l'entreprise. Cette résiliation immédiate – justifiée – ne déclenchant pas d'autres droits à des indemnités, l'art. 29 LACI n'est pas applicable.

En revanche, l'assuré licencié immédiatement de façon injustifiée par son employeur a droit à la compensation du revenu qu'il aurait réalisé si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c, al. 1, CO).

L'art. 337c, al. 1, CO s'applique aussi aux contrats d'apprentissage. Dans ce cas, l'assuré a droit à l'indemnité – sous réserve de l'al. 2 – jusqu'au terme du contrat d'apprentissage de durée déterminée. S'il y a de sérieux doutes que l'assuré ait droit à l'indemnité ou que ses prétentions soient satisfaites, l'art. 29 LACI est applicable.

Conditions de droit

C204 Les prestations visées à l'art. 29 LACI ne peuvent être servies que si l'assuré remplit toutes les conditions ouvrant droit à l'indemnité de chômage.

C205 La caisse verse des indemnités journalières dans 2 cas :

1. si elle est fondée à douter que l'assuré ait le droit à des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son ancien employeur pour la durée de la perte de travail (doutes quant à l'existence de droits) ; ou
2. si elle est fondée à douter que l'assuré obtienne effectivement la satisfaction des prétentions de salaire ou d'indemnisation auxquelles il a droit (doutes quant à la satisfaction des droits existants).

Dans les 2 cas, il doit s'agir de prétentions de salaire ou d'indemnisation au sens de l'art. 11, al. 3, LACI pour la durée de la perte de travail.

Prétentions de salaire (droit au salaire)

C206 Des prétentions de salaire peuvent résulter du non-respect des délais de congé selon l'art. 335c CO ou d'une résiliation en temps inopportun selon l'art. 336c CO.

C207 Si l'employeur résilie le contrat sans respecter les délais de congé, la résiliation a un caractère effectif et entraîne la cessation du rapport de travail au prochain terme régulier fixé par le contrat ou par la loi. Toutefois, le travailleur n'a droit au salaire que s'il a offert de manière explicite ses services à son employeur pour le temps restant jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire.

C208 Si le rapport de travail est prolongé en raison des délais de protection prévus à l'art. 336c, al. 2, CO (p. ex. si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé), les parties conservent les mêmes droits et obligations jusqu'au terme du délai de congé prolongé. Ledit article règle uniquement la question de la suspension et de la reprise du délai de congé mais non celle de l'obligation de verser le salaire pendant la prolongation du rapport de travail. Aussi, pour avoir droit au salaire pendant la durée du contrat prolongé, le travailleur est-il tenu, dès qu'il est à nouveau en état de travailler, de se mettre à la disposition de son employeur.

Dans les 2 cas, il n'est pas nécessaire, pour donner naissance au droit au salaire, que l'employeur accepte les services du travailleur. Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir le travail (art. 324, al. 1, CO). Le travailleur acquiert donc le droit au salaire pour cette période.

C209 L'organe d'exécution est tenu de vérifier sans délai si les dispositions légales ou contractuelles relatives au congé ont été respectées. Dans la négative et si p. ex. le délai de congé prolongé en raison d'une période de protection n'est pas encore échu, il doit ordonner à l'assuré de se mettre immédiatement à la disposition de son ancien employeur. Si l'assuré n'obtempère pas, sans motif valable, l'organe responsable examine s'il y a lieu de suspendre son droit à l'indemnité pour chômage fautif.

Prétentions d'indemnisation (droit à une indemnité)

C210 Le droit à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail est réglé par les art. 337*b* et 337*c*, al. 1, CO, et naît suite à la résiliation immédiate du contrat de travail. Une résiliation immédiate du contrat de travail, même injustifiée, met fin sur-le-champ en droit et en fait au rapport de travail. Dès lors, seul entre en considération le droit à une indemnité puisque le droit au salaire n'existe que durant un rapport de travail.

C211 Des prétentions d'indemnisation de la part du travailleur peuvent résulter d'une résiliation immédiate justifiée par le travailleur selon l'art. 337*b* CO ou d'une résiliation immédiate injustifiée par l'employeur selon l'art. art. 337*c* CO.

Dans les 2 cas, le travailleur doit être traité comme si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat de durée déterminée. Le travailleur a droit en principe, de ce fait, à la réparation du dommage équivalant au salaire qu'il aurait touché jusqu'au terme ordinaire.

C212 Par contre, n'entrent pas dans la notion de prétentions d'indemnisation au sens de l'art. 29 LACI l'indemnité due en cas de licenciement immédiat injustifié en vertu de l'art. 337*c*, al. 3, CO, pas plus que les droits nés de l'art. 336*a* CO, à savoir l'indemnité due pour cause de résiliation abusive. Ces 2 indemnités représentent en effet des pénalités financières pour le tort causé par la résiliation abusive ou le licenciement immédiat injustifié. Une application de l'art. 29 LACI n'entre pas en ligne de compte pour ce genre d'indemnités.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 72/04 du 17.8.2004 (Une résiliation abusive n'induit pas la dissolution anticipée du contrat de travail. L'indemnisation prévue à l'art. 336*a* CO vise à punir, prévenir et réparer le tort moral. Elle ne constitue pas un motif d'accès au droit à l'indemnité selon l'art. 11, al. 3, LACI)

Non-acquisition, perte du droit au salaire ou à une indemnité

C213 Pour pouvoir avoir droit au versement de son salaire, le travailleur doit remplir certaines conditions (p. ex. proposer ses services à l'employeur pendant le délai de congé prolongé). Inversement, s'il renonce à faire valoir son droit au salaire ou à une indemnité, ce droit peut s'éteindre.

C214 Si le travailleur n'a pas acquis le droit en question (en n'offrant pas ses services à son employeur) ou l'a perdu (en y renonçant), l'application de l'art. 29 LACI est exclue. Si la non-acquisition ou la perte des prétentions est imputable au comportement de l'assuré, il faut alors examiner si ce comportement est passible d'une suspension de son droit à l'indemnité.

C215 En cas de non-respect du délai de congé ou de prolongation du rapport de travail en raison d'une période de protection, le travailleur n'acquiert le droit au salaire que s'il a offert de manière explicite ses services à son employeur pour le temps restant jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire. Si le travailleur manque à son obligation de travailler alors qu'aucun motif valable ne l'en empêche, il se rend coupable d'inexécution du contrat (art. 102 ss. CO). Il ne peut partant acquérir de droits au salaire pour cette période. L'organe compétent examine s'il y a lieu de prononcer une suspension pour chômage fautif.

C216 Si le travailleur accepte expressément un congé qui ne respecte pas le délai légal ou contractuel (contrat résolutoire), il renonce à poursuivre le rapport de travail. Il ne peut plus faire valoir de droits résultant du contrat de travail. Ce comportement peut entraîner une suspension pour chômage fautif.

C217 Si le travailleur a été licencié avec effet immédiat sans justes motifs (p. ex. pour des motifs économiques), il a droit, à titre de réparation, à ce qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire. Si l'assuré renonce à cette réparation, il convient d'examiner si ce renoncement est juridiquement valable. Un renoncement à des prétentions de salaire ou d'indemnisation peut en effet être nul pour différentes raisons.

L'assuré ne peut renoncer à ces prétentions dans la mesure où elles sont déjà passées à la caisse par subrogation. Par ailleurs, aux termes de l'art. 341 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives d'une loi ou d'une convention collective.

C218 Le CO connaît des dispositions impératives et des dispositions non impératives (dispositives). Les dispositions non impératives peuvent être modifiées par les parties tandis que les dispositions impératives ne peuvent pas l'être. Sont réputées dispositions impératives au sens de l'art. 341 CO :

- les dispositions absolument impératives auxquelles il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur (p. ex. le droit de résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs inscrit à l'art. 337, al. 1 CO) ;
- les dispositions relativement impératives auxquelles il ne peut être dérogé qu'en faveur du travailleur (p. ex. le droit du travailleur à 4 semaines de vacances par année de service inscrit à l'art. 329a, al. 1, CO). Une modification au détriment de l'employeur est autorisée.

Les articles 361 et 362 CO dressent la liste des dispositions impératives. Le caractère impératif d'une disposition peut ressortir en outre de son énoncé ou de son sens et de son but.

Si, à la lumière de ces critères, le renoncement apparaît nul, en l'existence de doutes fondés, l'application de l'art. 29 s'impose.

⇒ Exemple

Un assuré est licencié avec effet immédiat au 13.2., l'employeur n'étant pas en mesure de lui payer le salaire. Le même jour, l'assuré signe une quittance pour solde de tout compte pour le montant du salaire jusqu'au 13.2. Le licenciement immédiat est injustifié (les difficultés économiques ne légitiment pas un licenciement immédiat, voir art. 337 CO), et l'assuré a droit au versement du salaire qu'il aurait touché si le contrat avait pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire ou à la date fixée dans le contrat (art. 337c, al. 1, CO). Mais vu les difficultés financières de l'employeur, le versement du salaire est douteux. L'art. 362 CO interdit de déroger à l'art. 337c, al. 1, CO au détriment du travailleur : l'art. 337c, al. 1 CO constitue donc une disposition impérative au sens de l'art. 341 CO. Dès lors, les droits découlant de l'art. 337c, al. 1 CO sont inaliénables pendant le délai fixé à l'art. 341 CO. La quittance pour solde de tout compte est donc nulle, le travailleur ne pouvant renoncer à son droit à une indemnité. Si la caisse verse des indemnités journalières en application de l'art. 29 LACI, ce droit passe à la caisse à hauteur des indemnités versées.

C219 Par contre, si le renoncement paraît valable, il y a lieu d'examiner si une sanction doit être infligée à l'assuré pour renoncement à des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son ancien employeur.

Doutes fondés

C220 Les doutes quant à l'existence ou à la satisfaction des droits doivent être fondés. Si les choses sont claires sur le plan des faits ou sur le plan juridique et les droits avérés, la perte de travail ne peut pas être prise en considération et l'art. 11, al. 3, LACI est dès lors applicable. La question de savoir si des doutes fondés existent doit être jugée à la lumière des circonstances concrètes du cas d'espèce.

Doutes fondés quant à l'existence des droits

C221 Des doutes fondés existent principalement en cas de licenciement immédiat, de non-respect des délais de congé et de prolongation de ces délais en raison d'une période de protection. Le doute est toujours fondé lorsqu'il est quasi certain que l'employeur ne payera pas son dû au travailleur dans un délai utile de un à 2 mois ou qu'une procédure judiciaire ou une poursuite pour dettes est déjà engagée contre lui.

La caisse ne peut éluder son obligation d'examiner s'il y a doute fondé en arguant qu'il incombe à l'assuré de faire éclaircir la question de ses droits par une instance judiciaire. Le droit au versement de l'indemnité de chômage en vertu de l'art. 29 LACI ne présuppose pas que l'assuré ait déjà fait valoir ses prétentions par voie judiciaire au moment où il s'inscrit au chômage.

C222 Il y a absence de doutes et l'art. 29 LACI ne s'applique pas lorsque le contrat de travail permet d'exclure un droit quelconque de l'assuré au salaire ou à une indemnité ; p. ex., lorsque l'assuré a consenti au non-respect du délai de congé.

⇒ Jurisprudence

DTA 1999 n° 8 p. 30 (L'art. 29 LACI ne s'applique pas lorsque le contrat de travail ne laisse planer aucun doute. L'assuré n'est pas forcé de faire valoir sa créance par voie judiciaire)

Doutes fondés quant à la satisfaction des droits existants

C223 La caisse paie également l'indemnité de chômage si elle est fondée à douter que l'assuré obtienne le paiement du salaire ou de l'indemnité par son ancien employeur.

C224 Il y a doutes fondés quant à la satisfaction des droits existants lorsque l'ancien employeur se trouve dans une situation financière difficile. Elle peut se manifester par les faits suivants :

- l'employeur a résilié le contrat de travail à cause de difficultés financières ;
- il négocie des abattements avec ses créanciers ;
- il négocie des sursis avec les banques ou les autorités fiscales ;
- il est parti à l'étranger ;
- il ne réagit pas aux commandements de payer ;
- une procédure de faillite a été ouverte contre l'entreprise.

C225 Il peut également y avoir doutes fondés quant à la satisfaction des prétentions lorsque l'employeur n'est pas financièrement en difficulté. Un doute est notamment fondé lorsqu'il est vraisemblable que l'assuré ne recevra pas son salaire dans un délai acceptable. C'est le cas lorsque le retard dans le versement du salaire dépasse un mois, bien que le salarié ait dûment fait valoir ses droits. En règle générale, dans un tel cas, une lettre de l'assuré à l'employeur, dans laquelle il réclame le paiement du salaire en cause, suffit.

Obligation de coopérer de l'assuré

- C226** Il arrive que la caisse ait besoin de l'aide de l'assuré pour réaliser la créance subrogée. Avant de verser l'indemnité de chômage en vertu de l'art. 29 LACI, elle doit en conséquence s'assurer que l'assuré est disposé à se conformer à l'obligation de renseigner ou de collaborer que lui impose l'art. 28 LPGa, et dont l'inobservation est sanctionnée par l'art. 43, al. 3, LPGa. S'il s'y refuse, la caisse peut se prononcer en l'état du dossier ou clore l'instruction et décider de ne pas entrer en matière (ce qui équivaut à nier le droit). Mais, avant d'en arriver là, elle doit lui avoir adressé une mise en demeure écrite l'avertissant des conséquences juridiques et lui impartissant un délai de réflexion convenable. Si la caisse décide de ne pas entrer en matière sur la demande de l'indemnité de chômage, l'assuré n'y a pas droit pour la période sur laquelle portent les prétentions de salaire ou d'indemnisation litigieuses.
- C227** Si, après s'être initialement engagé à le faire, l'assuré refuse plus tard, alors qu'il a déjà commencé à toucher l'indemnité de chômage au titre de l'art. 29 LACI, de coopérer à la réalisation de la créance subrogée, une sanction doit lui être infligée sous forme de suspension du droit à l'indemnité en vertu de l'art. 30, al. 1, let. e, LACI pour infraction à l'obligation de fournir des renseignements.

Conséquences juridiques

- C228** Si des doutes fondés existent, la caisse verse des indemnités journalières à l'assuré et, le cas échéant, rembourse les frais occasionnés par sa participation à des mesures de reconversion, de perfectionnement et d'intégration.
- C229** Par le versement, tous les droits de l'assuré, y compris le privilège en cas de faillite, passent à la caisse jusqu'à concurrence des indemnités journalières versées. L'assuré conserve les éventuelles créances résiduelles ; libre à lui de décider s'il entend les faire valoir auprès de son ancien employeur. La caisse n'est pas habilitée à représenter le travailleur pour la part des créances appartenant à ce dernier.
- C230** Dans les cas où la caisse de chômage fait application de l'art. 29 LACI, elle verse en principe le supplément correspondant aux allocations familiales (art. 22 LACI). Le supplément n'est pas versé lorsqu'il existe pour la période pendant laquelle elle se subroge un droit prioritaire aux allocations familiales selon la LAFam.¹⁶⁵
- C230a** Le droit aux allocations familiales pour les salariés naît et expire avec le droit au salaire et n'existe que pendant la durée des rapports de travail (art. 13 LAFam).
- Si 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 faire valoir son droit aux allocations familiales (comme pour l'ICI, cf. Bulletin LACI ICI B18) pour la durée du délai de congé auprès de la caisse de compensation pour allocations familiales de l'employeur. Cette dernière verse les allocations familiales directement à l'assuré qui remplit les conditions du droit aux allocations familiales selon la LAFam.

¹⁶⁵ C230 modifié en janvier 2020

L'assuré doit en parallèle également faire valoir son droit au supplément auprès de la caisse de chômage et cela avant l'échéance du délai de péremption de 3 mois (art. 20, al. 3, LACI) afin que la caisse de chômage verse le supplément si la caisse de compensation pour allocations familiales nie le droit aux allocations familiales. La caisse de chômage doit en informer l'assuré.

⇒ Exemples :

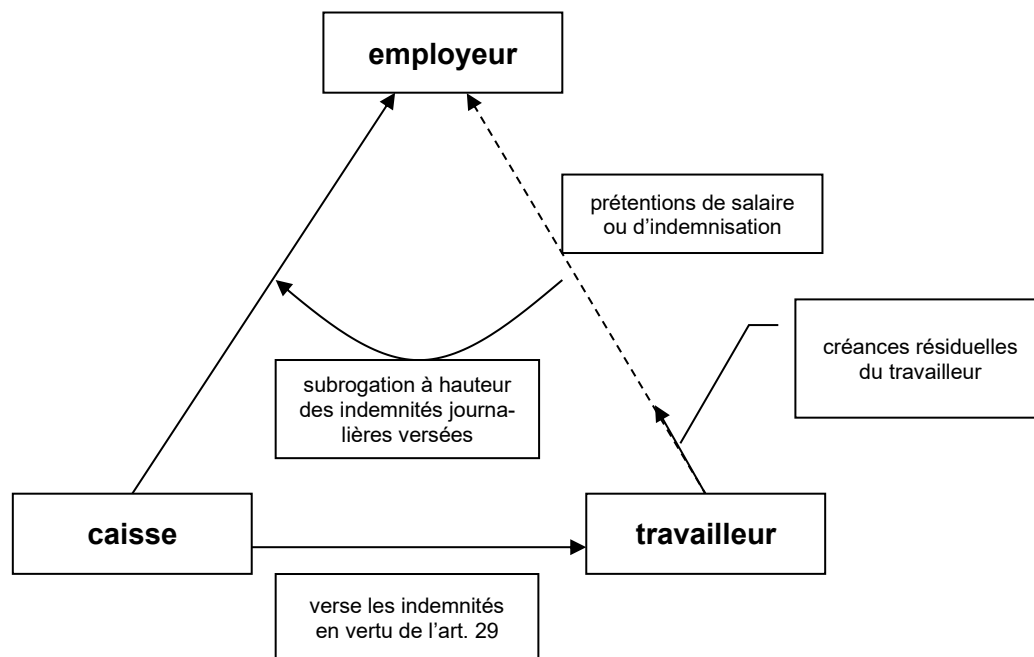
Suite au prononcé de la faillite (ou à l'ouverture du sursis concordataire), l'employeur résilie le contrat de travail de l'assuré dans le respect du délai de congé et le libère de l'obligation de travailler. L'assuré s'annonce immédiatement à l'assurance-chômage et fait valoir son droit à l'indemnité de chômage auprès de sa caisse de chômage. Ayant un doute quant au versement effectif du salaire pendant le délai de congé, la caisse de chômage se subroge au travailleur et verse les indemnités en application de l'art. 29 LACI. Étant donné que le rapport de travail se poursuit légalement et que l'assuré a droit au salaire, il appartient en principe à la caisse de compensation de l'allocation familiale de lui verser l'allocation directement pendant le délai de congé, sur la base de la LAFam.

Suite au prononcé de la faillite (ou à l'ouverture du sursis concordataire), l'employeur résilie le contrat de travail de l'assuré avec effet immédiat. L'assuré s'annonce immédiatement à l'assurance-chômage et fait valoir son droit à l'indemnité de chômage auprès de sa caisse de chômage. Ayant un doute quant au droit au salaire, la caisse de chômage se subroge au travailleur et verse les indemnités en application de l'art. 29 LACI. En cas de résiliation immédiate du contrat de travail, le rapport de travail prend fin en droit dès la résiliation. L'assuré doit donc faire valoir son droit au supplément auprès de la caisse de chômage seulement.¹⁶⁶

- C230b** Le supplément correspondant aux allocations familiales versé par la caisse pendant la période durant laquelle elle s'est subrogée doit être revendiqué auprès de l'employeur avec les autres créances pour lesquelles la caisse s'est subrogée à l'assuré.¹⁶⁶
- C231** Le remboursement des débours occasionnés par la participation à des mesures de reconversion, de perfectionnement et d'intégration n'étant pas effectué sous forme d'indemnités journalières, les créances y relatives ne peuvent faire l'objet d'une subrogation.

¹⁶⁶ C230a et C230b inséré janvier 2020

C232 La subrogation est un transfert légal de créance – appelé aussi cession légale – au sens de l'article 166 CO.



⇒ Exemple

L'assuré a droit au versement d'un salaire mensuel, soit CHF 5000, pour non-respect du délai de congé. La caisse verse à l'assuré, en application de l'art. 29 LACI, des indemnités journalières de CHF 3500 (taux d'indemnisation 70 %) pour le mois en question plus un montant de CHF 550 pour frais de cours. Le droit au salaire de l'assuré passe à la caisse à hauteur de CHF 3500, montant que la caisse devra demander en remboursement à l'employeur. Le remboursement des frais de cours ne peut être demandé à l'employeur. Le travailleur conserve une créance résiduelle de CHF 1500 envers son ancien employeur ; il décide librement s'il entend ou non lui réclamer ce montant.

C233 La subrogation ne vaut que pour la période pendant laquelle la caisse verse des indemnités journalières. La caisse ne peut se subroger au travailleur pour les créances de salaire et d'indemnisation qui ne coïncident pas dans le temps avec le versement des indemnités.

⇒ Exemple

Un assuré est licencié avec effet immédiat au 13.2.2013. Le délai de congé normal est d'un mois. Il s'inscrit au chômage le 1.3.2013 et demande l'indemnité de chômage à partir de cette date.

Le droit à une indemnité que pourrait faire valoir l'assuré contre son employeur pour la période du 14.2.2013 au 28.2.2013 ne peut pas passer à la caisse puisque l'assuré n'a pas observé les prescriptions de contrôle pour cette période.

C234 La particularité de ce transfert de créance réside dans le fait que, à la différence de la cession ordinaire, il prend effet indépendamment de la volonté des parties et sans qu'il soit nécessaire de respecter une forme particulière.

C235 Tant que la subrogation ne lui a pas été notifiée, le débiteur (en l'occurrence l'employeur) peut se libérer de sa dette en payant le travailleur. Aussi est-il indispensable que la caisse, lorsqu'elle verse les indemnités, notifie immédiatement la subrogation à l'employeur et à l'assuré. La caisse joint à la subrogation envoyée à l'employeur un bulletin de versement

et le somme de s'acquitter dans le délai de 30 jours du montant auquel elle s'est subrogée. Si le travailleur a déjà intenté une action judiciaire contre son employeur, la caisse avise également le tribunal de la subrogation.

C236 Tous les droits du travailleur sont transférés à la caisse y compris le privilège en cas de faillite. C'est la conséquence d'une règle générale de l'art. 170 CO disant que la cession d'une créance comprend les droits de préférence et autres droits accessoires. Selon l'art. 219, al. 4, let. a, LP, les créances que le travailleur peut faire valoir en vertu du contrat de travail et qui sont nées ou sont devenues exigibles dans le semestre précédant immédiatement l'ouverture de la faillite, de même que les créances résultant d'une résiliation anticipée du contrat de travail pour cause de faillite de l'employeur, sont colloquées en première classe. Si une procédure de poursuite pour dettes est ouverte, la subrogation doit être annoncée à l'office des poursuites ou à l'office des faillites.

C237 Les créances de salaire ou d'indemnisation recouvrées par la caisse auprès de l'ancien employeur (le cas échéant, dans la faillite) doivent être converties en indemnités journalières. À cet effet, la caisse ajoute au montant net encaissé les cotisations aux assurances sociales à charge du travailleur et divise le total par le gain journalier brut (100 %). Le nombre d'indemnités journalières ainsi obtenu est ajouté au nombre d'indemnités journalières auquel a droit l'assuré.

⇒ Exemple

Gain assuré CHF 5000, gain journalier CHF 230.40. Créance nette pour 2 mois en vertu de l'art. 29 LACI partiellement réalisée dans la faillite, CHF 6400.

Calcul : le salaire net touché par le travailleur majoré de sa part des cotisations aux assurances sociales s'élève à CHF 7300.

$7300 : 230.40 = 31,7$ indemnités journalières.

Les 31,7 indemnités journalières sont à porter au crédit du nombre maximum d'indemnités journalières auquel a droit l'assuré.

C238 Une fois la première indemnité journalière versée, un report du délai-cadre d'indemnisation n'est plus possible même si la caisse réussit plus à tard à recouvrer tout ou partie de la créance auprès de l'employeur ou dans la procédure de faillite (ATF 8C_226/2007 du 16.5.2008).

⇒ Jurisprudence

ATF 126 V 368 (Lorsque l'IC est versée en vertu de l'art. 29, al. 1, LACI, la réalisation totale ou partielle par la suite des prétentions de salaire ou d'indemnisation ne conduit pas à un report du début du délai-cadre)

Si des indemnités journalières n'ont pas encore été versées à l'assuré parce qu'une suspension préventive, qui a pu être levée (C245), avait été prononcée à son encontre, la date d'ouverture du délai-cadre est reportée à la date de la levée de la suspension. Les montants recouverts auprès de l'employeur en dédommagement des prétentions de salaire ou d'indemnisation reviennent à l'assuré.

⇒ Exemple

Suite à un licenciement avec effet immédiat dont l'assuré conteste la légitimité, la caisse avait prononcé une suspension préventive du droit à l'IC de 31 jours. Le délai de congé normal était de 4 mois. Comme la caisse n'a pas versé l'indemnité de chômage pour les 31 premiers jours, seules sont transférées à la caisse les créances de salaire ou d'indemnisation pour le reste du délai de congé, soit pour environ 2,5 mois. Si l'assuré se voit reconnaître intégralement, pour les 4 mois du délai de congé, son droit au salaire ou à une indemnité par le tribunal des prud'hommes, la suspension préventive doit être levée et la date d'ouverture du délai-cadre

d'indemnisation reportée de 31 jours ouvrables à la date du premier versement de l'indemnité de chômage au titre de l'art. 29 LACI.

C239 Si la subrogation intervient dans le cadre d'un GI, il n'y a transfert des créances à la caisse qu'à hauteur du dommage subi par cette dernière, c'est-à-dire de la différence entre le montant de l'indemnité de chômage et celui de l'indemnité compensatoire qui aurait dû être versée à l'assuré en cas de poursuite des rapports de travail.

Cette subrogation en cas de gain intermédiaire n'est toutefois possible qu'en cas de temps de travail minimal convenu contractuellement ou, en cas de travail sur appel, en présence d'une occupation à caractère régulier sans fluctuations marquantes sur une période assez longue (B95 ss.)

⇒ Exemple

Un assuré ayant un gain assuré de CHF 6000 par mois et un taux d'indemnisation de 70 % avait accepté un emploi en gain intermédiaire pour un salaire mensuel de CHF 4000. Son employeur l'a licencié sans respecter le délai de congé d'un mois. La caisse lui verse l'indemnité de chômage en application de l'art. 29 LACI et reprend les créances de l'assuré à hauteur des montants suivants :

indemnités journalières sans GI	CHF 4200
indemnités compensatoires	<u>CHF 1400</u>
subrogation	CHF 2800

Interdiction de renoncer à faire valoir ses droits

C240 La caisse ne peut pas renoncer à faire valoir ses droits.

C240a La caisse de chômage doit déposer la réquisition de faillite, éventuellement avancer les frais (jusqu'à CHF 2000 environ) et faire avancer la procédure jusqu'à la suspension de la faillite faute d'actifs.¹⁶⁷

C240b Il est exceptionnellement possible de déroger à ce principe, lorsque la procédure de faillite contre l'ancien employeur est suspendue, faute d'actifs, par le juge qui a prononcé la faillite (art. 230 LP).

C240c Dans les 3 cas suivants, la caisse ne peut renoncer à faire valoir ses droits qu'avec l'autorisation écrite de l'organe de compensation de l'AC.

- si l'employeur doit être poursuivi en justice à l'étranger ;
- si les prétentions se révèlent plus tard manifestement injustifiées ;
- si les coûts de procédure s'avèrent disproportionnés par rapport aux prétentions.

C241 La caisse doit obtenir en principe l'aval de l'organe de compensation pour la conclusion de transactions qui impliquent par nature une renonciation partielle à faire valoir ses droits. Les tribunaux étant toutefois de moins en moins disposés à passer des transactions avec réserve d'approbation, la caisse peut, dans ce genre de cas, se passer de l'autorisation.

La notion de « transaction judiciaire » recouvre toutes les transactions négociées ou passées devant les instances étatiques compétentes. Les transactions, telles que tentatives

¹⁶⁷ C240a modifié en janvier 2022

de conciliation, conclues devant les instances étatiques compétentes avant l'ouverture de la procédure d'action proprement dite sont également réputées transactions judiciaires.

Il appartient à la caisse de juger si et jusqu'à quel montant une transaction judiciaire est indiquée compte tenu du rapport coûts/bénéfice.

La caisse veillera, dans la négociation de la transaction, à ce que soit respecté le principe de la « symétrie des sacrifices », c'est-à-dire à ce que le sacrifice fait par la caisse ne soit pas plus grand, en proportion de la créance, que celui fait par l'assuré.

Dans la mesure du possible, les transactions doivent prévoir que chaque partie supporte les frais et dépens qu'elle a engendrés.

C242 L'autorisation de l'organe de compensation reste néanmoins toujours nécessaire pour la passation de transactions extrajudiciaires, comme c'est le cas dans les autres circonstances où la caisse renonce à faire valoir les créances subrogées.

C243 La caisse ne peut éluder son obligation de faire valoir la créance pour laquelle elle est subrogée en la rétrocédant à l'assuré afin que ce dernier poursuive en justice son ancien employeur. Une telle rétrocession n'est pas valable.

Sanctions dans le champ d'application de l'art. 29 LACI

Suspension pour chômage fautif

C244 En cas de licenciement avec effet immédiat, justifié ou non, il faut examiner si l'assuré est passible d'une sanction pour chômage fautif. Or les circonstances qui entourent ce genre de licenciement donnent souvent lieu à de longs procès afin de juger si l'assuré a d'éventuelles prétentions de salaire ou d'indemnisation à faire valoir à l'égard de son ancien employeur.

Ce n'est qu'à l'issue du procès que la responsabilité de l'assuré dans son licenciement sera définitivement confirmée ou infirmée. Mais, à ce moment-là, le délai d'exécution de la sanction fixé à l'art. 30, al. 3, LACI risque d'être échu.

C245 La caisse doit donc immédiatement prononcer et exécuter une suspension pour chômage fautif si, après avoir entendu l'intéressé, elle a de sérieux indices de la culpabilité de l'assuré. Elle indique sur sa décision que celle-ci sera remplacée par une nouvelle décision à l'issue de la procédure prud'homale quelle que soit la solution du litige. Si l'assuré s'oppose à la décision de suspension pour chômage fautif, la caisse suspendra la procédure d'opposition (décision d'ordonnancement), jusqu'au terme du procès prud'homal.¹⁶⁸

S'il s'avère à l'issue de la procédure de droit du travail que l'assuré n'était pas responsable de son licenciement, la suspension doit être annulée.

La sanction y relative est traitée au D15 ss.

Suspension pour renonciation à des prétentions de salaire ou d'indemnisation

C246 Une renonciation, pour autant qu'elle soit juridiquement valable, entraîne la perte des prétentions de salaire ou d'indemnisation. L'art. 29 LACI n'est dès lors pas applicable. La sanction y relative est traitée au D32.

¹⁶⁸ C245 modifié en janvier 2019

Moyens de faire valoir la créance subrogée

C247 En vertu de l'art. 29 LACI, la caisse de chômage est tenue de faire valoir la créance à laquelle elle s'est subrogée. Préalablement, elle envoie à l'employeur un avis de subrogation accompagné d'un bulletin de versement et le somme de s'acquitter du montant auquel elle est subrogée dans le délai de 30 jours. Si l'employeur ne paie pas, elle dispose alors de 2 voies de droit : la voie judiciaire et la poursuite pour dettes.

Procès

C248 La caisse optera pour la voie judiciaire dans 3 cas :

- l'assuré a déjà intenté une action contre son ancien employeur ; la caisse devient alors partie à la procédure ;
- l'existence de prétentions de salaire ou d'indemnisation est douteuse ;
- il n'existe pas de contrat de travail signé par l'employeur.

C249 La compétence à raison du lieu est régie par les règles du code de procédure civile (CPC : RS 272). Les litiges relevant du contrat de travail peuvent, selon l'art. 34 CPC, être portés devant le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou, au lieu où le travailleur exécutait habituellement sa prestation.

C250 Le procès est précédé d'une tentative de conciliation devant une commission de conciliation.

C251 La procédure régissant les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30 000 est simple, en grande partie orale et gratuite (art. 113, 243 CPC).

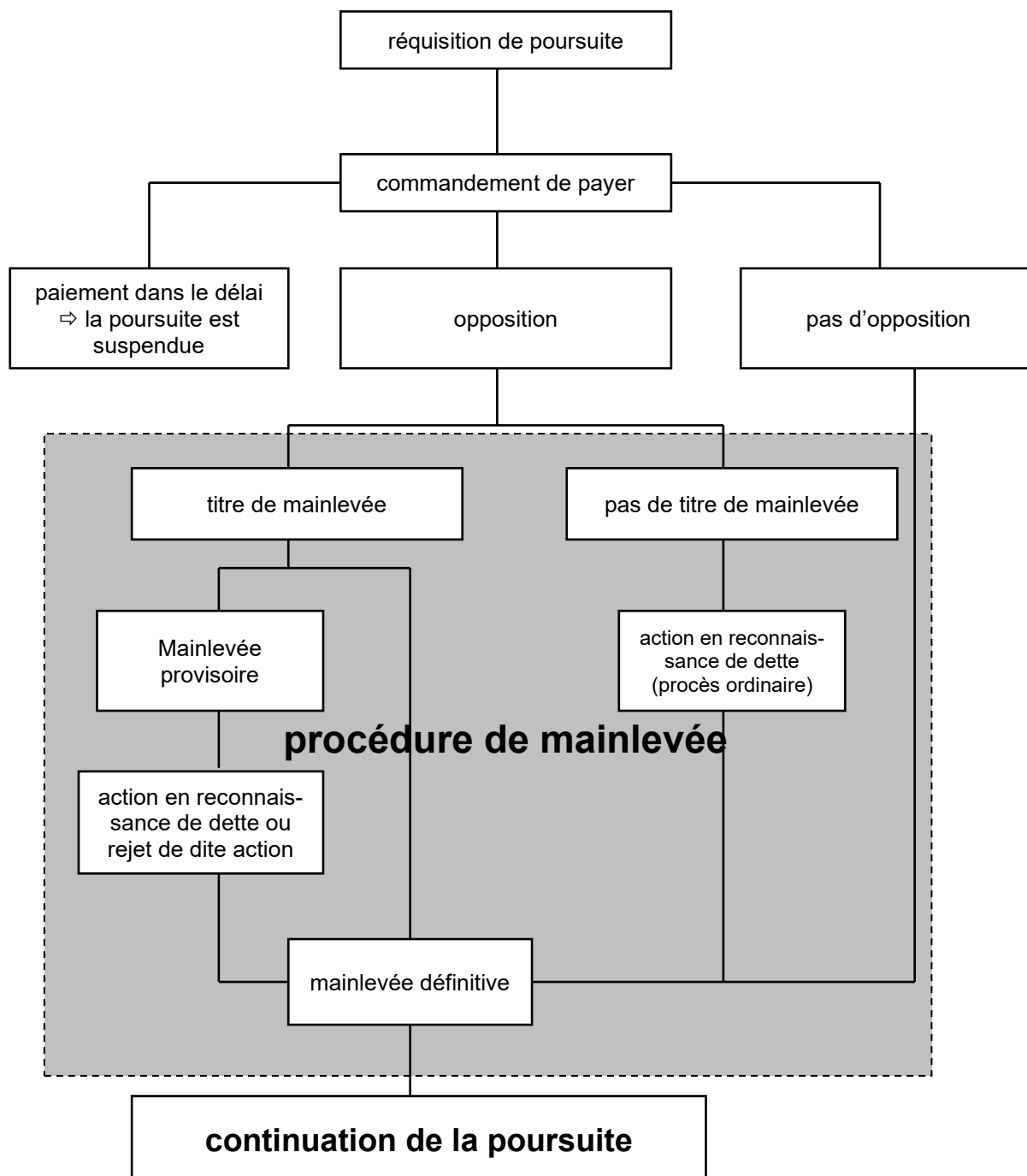
C252 Si l'assuré a déjà intenté une action contre son ancien employeur, la caisse est tenue de participer au procès (intervention, consorité).

C253 La caisse n'a pas besoin de l'approbation de l'organe de compensation pour facturer au fonds de compensation les frais de justice et les dépens mis à charge. Les frais de justice et les dépens sont réputés être mis à charge lorsque le dispositif du jugement condamne définitivement l'organe chargé de l'exécution à leur paiement. Ne sont toutefois pas considérés comme tels et, par conséquent, ne peuvent pas être facturés au fonds de compensation, les honoraires de l'avocat de l'organe d'exécution ou de l'avocat de l'assuré qui représente simultanément l'organe d'exécution. Les frais d'avocat de la caisse ne peuvent être mis à charge du fonds de compensation que si le service juridique du SECO/TCJD a donné par écrit, avant l'attribution d'un mandat et sur demande écrite, son aval à la prise en charge de ces frais. Le SECO ne donne son aval qu'exceptionnellement car le législateur ne prévoit pas le remboursement des honoraires d'avocat.

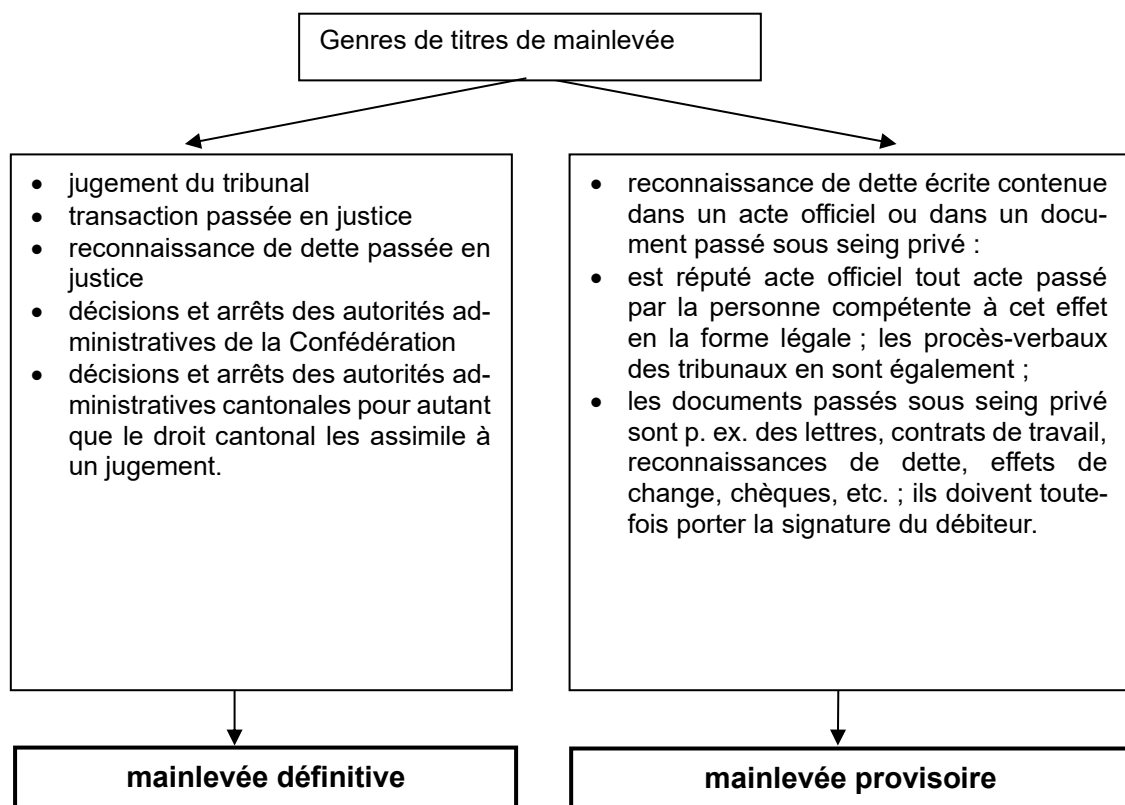
Poursuite

C254 A l'exception des cas mentionnés au C248, la caisse optera pour la poursuite.

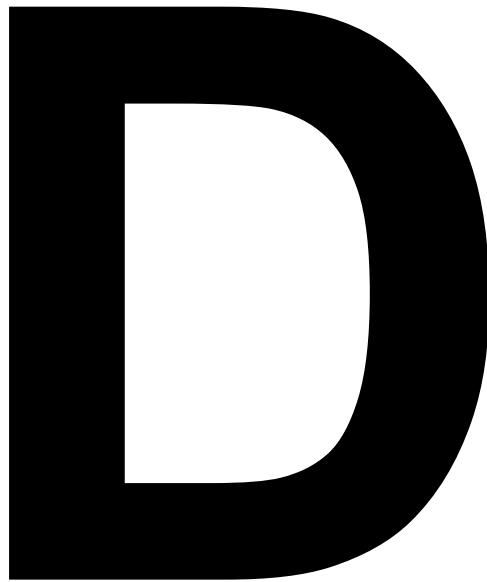
Présentation schématique de l'engagement de la poursuite



- C255** La réquisition de poursuite doit être adressée par oral ou par écrit à l'Office des poursuites du domicile du débiteur. Les poursuites contre les personnes morales et les sociétés inscrites au Registre du commerce doivent être introduites au lieu de leur siège.
- C256** A réception de la réquisition de poursuite, l'Office des poursuites notifie le commandement de payer. Le débiteur est invité à régler dans les 20 jours le montant de la créance, y compris les frais de poursuite, ou à faire opposition dans les 10 jours. Le commandement de payer contient un avertissement précisant que la poursuite suivra son cours si le débiteur ne paie pas ou s'il ne fait pas opposition.
- C257** Si le débiteur paie le montant en cause pendant le délai imparti, la poursuite est arrêtée.
- C258** Si le débiteur n'a ni payé ni formé opposition dans les délais impartis, la caisse peut requérir la continuation de la poursuite. Elle est en droit de le faire au plus tôt 20 jours après la notification du commandement de payer. Ce droit s'éteint une année après ladite notification (art. 88 LP).
- C259** Si, au contraire, il fait opposition, la poursuite est suspendue et le créancier est renvoyé à agir par la voie judiciaire. Le juge doit vérifier le droit allégué par le créancier mais contesté par le débiteur pour que la poursuite puisse continuer. C'est à cette fin que sert la procédure de la mainlevée de l'opposition.
- C260** Selon les documents – ou titres de mainlevée – qu'elle peut produire, la caisse obtient une mainlevée provisoire ou définitive de l'opposition. Si elle ne peut en produire, il ne lui reste que la voie judiciaire.



- C261** La mainlevée provisoire n'intervient que si les droits sont avérés mais leur satisfaction douteuse. Par contre, si la caisse a versé l'indemnité de chômage en raison de doutes sérieux quant à l'existence de droits au salaire ou à une indemnité, c'est qu'il manquait forcément une reconnaissance de dette écrite et donc un titre de mainlevée.
- C262** Les chances d'obtenir la mainlevée provisoire dépendent de la qualité du document que la caisse peut présenter à titre de reconnaissance de dette. L'idéal est qu'elle se procure, p. ex. avec l'aide de l'assuré, une reconnaissance de dette écrite de l'employeur. Si la caisse ne peut se procurer ce document, elle se contentera du contrat de travail écrit.
- C263** Le contrat signé par l'employeur justifie en principe la mainlevée provisoire pour le salaire convenu. Si le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat, sans justes motifs, le rapport de travail prend certes fin sur-le-champ, mais le travailleur a droit en vertu de la loi, à titre de réparation, à ce qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou au terme prévu par le contrat (art. 337c, al. 1, CO). Ce droit à réparation est dans ce cas assimilé à une prétention de salaire de telle sorte que le contrat de travail signé constitue un titre de mainlevée provisoire.
- C264** Dans la procédure de mainlevée, la caisse doit prouver la subrogation en présentant la notification de subrogation et le décompte des indemnités journalières.
- C265** A l'issue de la procédure de mainlevée, la poursuite continue vers la saisie ou la faillite. La caisse dispose d'un délai d'une année après la notification du commandement de payer pour requérir la continuation de la poursuite. S'il a été fait opposition au commandement de payer, ce délai ne court pas entre l'introduction de la procédure judiciaire ou administrative et le jugement définitif (art. 88 LP).



Sanctions

(Première version du chapitre D : octobre 2011)

Suspension du droit à l'indemnité

But de la suspension

- D1** La suspension du droit à l'indemnité est une sanction prévue par le droit de l'assurance-chômage. Elle a pour but de faire participer d'une manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif. Elle a en outre pour but d'exercer une certaine pression sur l'assuré afin qu'il remplisse ses obligations. La durée de la suspension se mesure d'après le degré de gravité de la faute commise et non en fonction du dommage causé.
- ⇒ Jurisprudence
ATFA C 152/03 du 25.6.2004 (Chômage fautif, falsification de la lettre de licenciement)
- D2** Une suspension du droit à l'indemnité doit être prononcée pour chaque faute, même s'il s'agit d'une simple négligence (faute légère). Cela vaut pour tous les motifs de suspension, sauf pour celui du chômage fautif qui présuppose une provocation intentionnelle ou par dol éventuel du licenciement.
- D3** S'il y a motif de suspension au sens de l'art. 30, al. 1, LACI et que la faute est suffisamment établie, l'organe d'exécution prononce une suspension du droit à l'indemnité. Il ne lui est pas permis d'adresser d'abord un avertissement à l'assuré.
- D4** *D4 supprimé*

Exigence en matière de preuves

- D5** Pour qu'une suspension soit prononcée, il faut que les faits déterminants puissent être prouvés au degré de vraisemblance prépondérante. Il n'existe aucun principe juridique dictant à l'administration ou au juge de statuer en faveur de l'assuré en cas de doute.
- D6** Ce n'est que dans le cas de suspension visé à l'art. 44, al. 1, let. a, OACI qu'il faut établir clairement si c'est effectivement le comportement reproché à l'assuré qui est à l'origine de son licenciement. Ainsi, si les déclarations de l'employeur et du travailleur sont contradictoires, la caisse ne doit pas s'appuyer uniquement sur les déclarations de l'une ou de l'autre partie mais d'abord et surtout sur d'autres preuves du comportement fautif.
- ⇒ Jurisprudence
DTA 1993/94 n° 26 p. 183 ss. (Portée de la maxime d'office)
- D7** L'organe d'exécution compétent est tenu d'instruire le cas d'office en vertu du principe de la procédure inquisitoire ancré dans le droit des assurances sociales. Il exigera des renseignements écrits sur les points essentiels. Des informations téléphoniques consignées dans une note versée au dossier ne peuvent être considérées comme des moyens de preuve que dans la mesure où elles concernent des points secondaires.

Droit d'être entendu

D8 Dans le cadre de l'enquête destinée à déterminer si la faute de l'assuré est suffisamment grave pour justifier une sanction, l'instance compétente doit donner à l'assuré l'occasion de s'exprimer avant de rendre une décision. L'art. 42 LPGa prévoit certes qu'il n'est pas nécessaire d'entendre l'assuré avant une décision sujette à opposition. Toutefois, dans la procédure de suspension du droit à l'indemnité, le respect du droit d'être entendu est indispensable pour permettre une appréciation globale des faits et décider si et dans quelle mesure l'assuré doit être suspendu.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 279/03 du 30.9.2005 (Garantie du droit d'être entendu)

Lors de l'entretien de conseil, dans l'Info-Service « Être au chômage » et une fois par mois sur le formulaire « Indications de la personne assurée », la personne assurée est informée que les recherches de travail doivent être remises le 5^e jour du mois suivant ou le premier jour ouvert qui suit. Pour des considérations d'ordre administratif, un retard dans l'envoi des recherches d'emploi peut conduire à la suspension de la garantie du droit d'être entendu. L'invocation de motifs excusables est prise en compte lors d'une éventuelle procédure d'opposition.

D9 L'assuré doit pouvoir s'exprimer sur le comportement qui lui est reproché et, le cas échéant, exposer des motifs supplémentaires à sa décharge.

- poser des questions détaillées afin de cerner le comportement fautif de l'assuré. Donner par exemple à l'assuré qui a résilié son rapport de travail sans être certain d'obtenir un autre emploi l'occasion d'expliquer pourquoi on ne pouvait pas attendre de lui qu'il conservât son ancien emploi ;
- dire à l'assuré que ses déclarations seront utiles à l'autorité compétente pour examiner la question d'une suspension de son droit à l'indemnité ;
- lui donner la possibilité d'exposer les faits et circonstances susceptibles d'atténuer la faute (p. ex. sa situation personnelle) ;
- lui faire remarquer qu'il est dans son intérêt d'indiquer tous les motifs en sa faveur.

Concours de motifs de suspension

D10 Lorsqu'il y a concours de motifs de suspension différents ou du même type, il y a lieu de prononcer une suspension du droit à l'indemnité pour chaque état de fait. La suspension vise un but dissuasif et doit par conséquent inciter l'assuré à modifier son comportement pour éviter de nouvelles sanctions. Plusieurs suspensions devront p. ex. être prononcées lorsque l'assuré a gâché de façon répétée, même à plusieurs semaines d'intervalle, ses chances d'engagement par un employeur potentiel.

Une unique décision de suspension ne sera prononcée qu'exceptionnellement, lorsque l'assuré réalise plusieurs fois les motifs de suspension, et que ses manquements particuliers peuvent être considérés sous l'angle d'une unité d'action dans les faits et dans le temps (D54).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 158/05 du 11.7.2005 (Dissimulation répétée du gain intermédiaire, unité juridique d'action, début du délai)

DTA 1999 n° 33 p. 193 ss. (Cumul de suspensions ; cumul de 4 suspensions de 30 jours chacune)

ATFA C 196/02 du 23.4.2003 (Refus répété d'un emploi convenable, réduction par le TFA de la suspension plus sévère)

Compétence décisionnelle

art. 30, al. 2, LACI

D11 L'art. 30, al. 2, LACI désigne les organes habilités à prononcer les suspensions.

D12 La caisse suspend le droit à l'indemnité de l'assuré lorsqu'il est établi que celui-ci :

- est sans travail par sa propre faute (art. 30, al. 1, let. a, LACI) ;
- a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur au détriment de l'assurance (art. 30, al. 1, let. b, LACI) ;
- a donné à la caisse des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser (art. 30, al. 1, let. e, LACI) ;
- a obtenu ou tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage (art. 30, al. 1, let. f, LACI).

D13 Dans les autres cas, c'est l'autorité cantonale ou l'ORP, si la première en a délégué la compétence au second, qui prononce les suspensions. Ces organes suspendent le droit à l'indemnité de l'assuré lorsque celui-ci :

- ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un emploi convenable (art. 30, al. 1, let. c, LACI) ;
- n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (art. 30, al. 1, let. d, LACI) ;
- a donné à l'autorité cantonale ou à l'ORP des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser (art. 30, al. 1, let. e, LACI) ;
- a touché des indemnités journalières durant la phase d'élaboration d'un projet (art. 30, al. 1, let. g et art. 71a, al. 1, LACI) et n'entreprend pas, par sa propre faute, d'activité indépendante à l'issue de cette phase d'élaboration.

Si la caisse ne suspend pas l'assuré dans son droit à l'indemnité bien qu'il y ait motif de prendre cette mesure, l'autorité cantonale est tenue de le faire à sa place (art. 30, al. 4, LACI).

D14 Une suspension prononcée par un organe d'exécution non compétent est nulle.

Chômage fautif

art. 30, al. 1, let. a, LACI

Lien de causalité

- D15** Il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage. Lorsque l'employeur invoque p. ex. comme motifs de licenciement à la fois le comportement de l'assuré et une restructuration de l'entreprise entraînant des suppressions de postes, il n'y a pas de lien de causalité entre le comportement reproché à l'assuré et son chômage si l'employeur avait de toute façon l'intention de le licencier à la même date, en raison de la restructuration de l'entreprise.

Résiliation du rapport de travail par l'employeur (art. 44, al. 1, let. a, OACI)

- D16** Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail.
- D17** Le chômage est réputé fautif non seulement lorsque l'assuré enfreint ses obligations contractuelles de travail, mais aussi lorsque son comportement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci justifie un licenciement.
- D18** Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque.
- D19** Lorsqu'un assuré perd son emploi parce qu'il n'accepte pas les modifications du contrat de travail imposées par son employeur (résiliation pour modification du contrat de travail), son droit à l'indemnité est suspendu dans la mesure où le travail refusé restait convenable au sens de l'art. 16 LACI.
- Si la modification du contrat de travail a pour effet de transformer un revenu réputé convenable en gain intermédiaire donnant droit à des indemnités compensatoires au sens de l'art. 41a OACI, la suspension portera uniquement sur la différence entre l'indemnité journalière et l'indemnité compensatoire, puisque ce n'est que dans cette mesure que le chômage est fautif (D66 ss.)
- D20** Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi.
- D21** La suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44, al. 1, let. a, OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé.
- D22** Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable.

⇒ Exemple

Lorsque l'assuré a réduit son taux d'occupation pour assumer son obligation d'entretien envers sa famille (s'occuper des enfants, d'un conjoint invalide, etc.), et que son employeur le met en demeure de choisir entre augmenter à nouveau son taux d'occupation ou être licencié, on ne peut conclure à un chômage fautif.

⇒ Jurisprudence

DTA 2002 n° 19 p. 121 ss. (La conduite en état d'ébriété en dehors des heures de travail ne diminue pas la faute)

ATFA C 289/03 du 24.3.2005 (Le surmenage, l'état de santé et un mauvais rendement au travail doivent être pris en compte lors de la suspension)

ATFA C 154/03 du 16.2.2004 (Manipulation frauduleuse de l'enregistrement du temps de travail)

ATF C 120/03 du 13.11.2003 (Climat professionnel tendu, réduction de la suspension, aucune faute grave)

Le harcèlement sexuel au travail ou le mobbing peuvent diminuer la faute, voire la supprimer.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 155/00 du 20.4.2001 (Réduction des jours de suspension en raison de remarques de nature sexuelle ou discriminatoire établies)

ATF 8C_829/2009 du 17.12.2009 (Refus d'un emploi en raison du mobbing vécu par la titulaire précédente)

Résiliation du contrat de travail par le travailleur (art. 44, al. 1, let. b et c, OACI)

D23 Est réputé au chômage par sa propre faute l'assuré qui :

- a résilié lui-même le contrat de travail sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi ou
- a résilié lui-même un contrat de travail vraisemblablement de longue durée et en a conclu un autre dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée,

sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi.

L'assuré est réputé assuré d'obtenir un autre emploi lorsqu'il a en main un contrat de travail signé indiquant la date d'entrée en service.

D24 Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré.

D25 Si l'employeur laisse au travailleur le choix entre une démission ou un licenciement, la résiliation du rapport de travail est considérée comme venant de l'employeur. Dès lors, dans ce cas, les faits devront être appréciés non pas au regard de l'art. 44, al. 1, let. b, OACI mais de l'art. 44, al. 1, let. a, OACI : il conviendra de déterminer si le travailleur a donné à son employeur un motif suffisant de le licencier.

D26 Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical.

Si l'assuré résilie un contrat de travail sur appel en raison du caractère trop extrême et imprévisible des fluctuations, il n'y a pas lieu de le suspendre de son droit à l'IC pour chômage fautif.

D27 On ne peut exiger du travailleur qu'il conserve son emploi lorsque de justes motifs au sens des art. 337 ss. CO justifient une résiliation immédiate du rapport de travail.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 135/02 du 10.2.2003 (On présume que le travailleur peut conserver son emploi)

ATFA C 302/01 du 4.2.2003 (Résiliation d'un rapport de travail en raison du manque de sécurité sur la place de travail)

ATFA C 392/00 du 8.10.2002 (Résiliation en raison d'une augmentation salariale inférieure aux attentes après la période d'essai)

Refus d'un emploi de durée indéterminée pour un emploi de courte durée (art. 44, al. 1, let. d, OACI)

D28 L'assuré est réputé au chômage par sa propre faute s'il refuse un emploi convenable de durée indéterminée au profit d'un contrat de travail dont il savait ou aurait dû savoir qu'il ne serait que de courte durée.

Résiliation hors du délai de congé, résiliation anticipée, résiliation en temps inopportun

D29 L'assuré qui accepte expressément et valablement une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai légal de congé ou qui refuse, en toute connaissance de cause, de travailler jusqu'au prochain terme légal de congé (licenciement en temps inopportun) renonce non à des prétentions de salaire mais à la poursuite des rapports de travail. Il devra donc être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30, al. 1, let. a, LACI.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 135/02 du 10.2.2003 (Convention de résiliation, chômage fautif)

Il n'a droit au salaire ou à une indemnisation jusqu'au terme du délai de congé ordinaire que s'il a offert à l'employeur de continuer à travailler et que ce dernier a refusé son offre, déclenchant ainsi la demeure prévue à l'art. 324, al. 1, CO.

Par contre, lorsque la caisse constate

- que l'assuré n'a pas accepté expressément une résiliation ne respectant pas les délais de congé, ou
- qu'aucun accord de résiliation anticipée n'a été conclu ou
- que l'employeur qui a licencié l'assuré en temps inopportun n'a pas expressément refusé la continuation du rapport de travail jusqu'au prochain terme ordinaire du congé,

elle enjoint à l'assuré d'offrir ses services à l'employeur pour autant que cela puisse entraîner pour ce dernier l'obligation de payer le salaire. Si malgré l'injonction, le travailleur n'offre pas ses services, il s'expose en principe à une sanction pour chômage fautif.

D30 Dans des cas exceptionnels, l'assuré peut se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services même s'il n'a pas été expressément sommé de le faire : c'est le cas lorsqu'il est censé connaître les questions touchant au droit du contrat de travail. L'organe compétent prononcera alors une suspension pour chômage fautif.

Résiliation du contrat d'apprentissage

- D31** Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée qui ne peut être résilié que pendant le temps d'essai ou pour de justes motifs (art. 337 et 346 CO). A la différence du contrat individuel de travail, il peut être résilié avec effet immédiat pour inadéquation physique ou intellectuelle de la personne en formation aux exigences de l'apprentissage (art. 346, al. 2, let. b, CO).

Si la personne en formation porte une part de responsabilité dans la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, elle doit être suspendue de son droit à l'indemnité de chômage.

⇒ Exemples

Suspension du droit à l'indemnité de chômage lorsque :

- le comportement de la personne en formation ne permet pas d'exiger de l'employeur la poursuite du rapport d'apprentissage (consommation de drogue sur le lieu de travail, constant manque de ponctualité, de fiabilité) ;
- la personne en formation a commis un vol, des voies de fait causant des lésions corporelles ou un autre délit dans l'entreprise d'apprentissage.

Pas de suspension du droit à l'indemnité de chômage lorsque :

- la personne en formation ne possède pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ;
- la personne en formation arrête l'apprentissage parce qu'elle veut s'engager dans un autre parcours professionnel ;

Renonciation à des prétentions de salaire ou d'indemnisation

art. 30, al. 1, let. b, LACI

D32 L'assuré ne peut être suspendu dans son droit à l'indemnité pour avoir renoncé à des prétentions de salaire ou d'indemnisation que s'il avait eu des prétentions à faire valoir. S'il renonce valablement à faire valoir des créances de salaire ou d'indemnisation (p. ex., à la suite d'une transaction judiciaire ou extrajudiciaire, d'une quittance pour solde de tout compte), il est alors passible d'une suspension en vertu de l'art. 30, al. 1, let. b, LACI.

⇒ Jurisprudence

DTA 1996/97 n° 43 p.113 ss. (Renoncer à une partie du salaire non perçu ne signifie pas en soi une renonciation aux prétentions salariales)

DTA 1990 n° 38, p.92 ss. (L'assuré n'a droit au salaire uniquement s'il offre ses services ; on ne peut reprocher à un assuré qui ne connaît pas le droit du travail le fait de n'avoir pas proposé ses services)

D32a Une renonciation à l'allocation pour perte de gain (allocation de maternité, à l'autre parent ou de prise en charge) n'est pas un motif de suspension au sens de l'art. 30, al. 1, let. b, LACI. La caisse de chômage est donc tenue de reprendre l'indemnisation de la personne assurée dès lors que celle-ci remplit toutes les conditions du droit.¹⁶⁹

¹⁶⁹ D32a ajouté en janvier 2012, modifié en juillet 2022 et en juillet 2024

Recherches d'emploi insuffisantes

art. 30, al. 1, let. c, LACI

D33 L'art. 30, al. 1, let. c, LACI dispose que le droit à l'indemnité de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (voir B313 ss.)

⇒ Jurisprudence

ATFA C 234/04 du 21.3.2005 (Recherches d'emploi insuffisantes durant le délai de résiliation)

ATFA C 239/06 du 30.11.2007 (Recherches d'emploi durant la période de préparation à l'examen cantonal d'accès à la profession d'avocat)

ATFA C 275/02 du 2.5.2003 (Même une vague garantie orale de la prolongation de l'emploi ne dispense pas des recherches d'emploi)

ATFA C 277/00 du 11.6.2001 (Recherches d'emploi insuffisantes à l'origine d'une prolongation de la période de chômage)

L'art. 26, al. 2, OACI dispose que les preuves de recherche d'emploi doivent être remises au plus tard le 5 du mois suivant ou le premier jour ouvrable qui suit cette date.

Les documents remis à La Poste Suisse (timbre postal) dans ce délai sont acceptés. Toutefois compte tenu du délai de remise du courrier par la poste, l'ORP doit attendre le douzième jour du mois pour rendre une décision de suspension au titre de l'art. 30, al. 1, let. c, LACI (l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable).

L'art. 26, al. 2 s'applique également lorsque l'assurée procède par voie électronique. La date déterminante pour la prise en considération de la preuve des recherches d'emploi est la date de saisie des recherches d'emploi et non la date du transfert automatique (cf. B324).¹⁷⁰

D33a En vertu de l'art. 26, al. 2, OACI, les preuves de recherche d'emploi de la personne assurée ne sont plus prises en considération à l'expiration du délai imparti et en l'absence d'excuse valable.¹⁷¹

Si l'envoi par poste ou par voie électronique des preuves de recherches d'emploi durant la période de contrôle est effectué trop tardivement ou elles sont insuffisantes, l'échelle de suspension est alors appliquée (D79 / 1. C ou D79 / 1.E).

⇒ Exemples

- L'assuré a saisi ses recherches d'emploi le lundi 6 avril dans le formulaire via le e-Service et ont été transmises automatiquement le 7 avril à 00h00 dans la GED PLASTA. Le mardi 7 avril il réalise qu'il n'a pas le nombre suffisant de recherches d'emploi exigé par son conseiller ORP. Il saisit ainsi en date du 7 avril les recherches d'emploi manquantes (transmise automatiquement dans la GED PLASTA le 8 avril à 00h00). Etant donné que des recherches d'emploi ont été saisies le lundi 6 avril (et transmises automatiquement le 7 du mois 00h00), il ne sera pas sanctionné pour recherches d'emploi remises tardivement selon l'échelle de suspension D79 1. E mais pour recherches d'emploi insuffisantes D79 / 1. C car les recherches d'emploi saisies le 7 avril ne pourront plus être prises en considération.

¹⁷⁰ D33 modifié en juillet 2023

¹⁷¹ D33a et D33b ajoutés en janvier 2013

- Le lundi 6 avril, l'assuré n'a saisi aucune recherche d'emploi sur le formulaire en ligne. Le formulaire étant inexistant, il ne sera pas transmis de manière automatique le 7 avril à 0h00. L'assuré saisit ses recherches d'emploi que le 7 avril (transmises automatiquement le 8 avril à 00h00), il devra être sanctionné pour remises tardives des recherches d'emploi (D 79 / 1 E).

Si l'envoi des preuves de recherches d'emploi durant le délai de résiliation est effectué trop tardivement, le point D79 / 3.B est appliqué. Comme énuméré au point D72, les organes d'exécution peuvent s'écarter de la présente échelle dans des cas fondés.

Selon la jurisprudence, un écart à l'échelle des suspensions peut se justifier notamment lorsqu'il existe un rapport de causalité avec la remise tardive des recherches d'emploi :

- Des circonstances personnelles difficiles (réduction de 5 jours à un jour de suspension pour les mères élevant seules des enfants, qui sont enceintes, qui affrontent une séparation difficile et qui sont tombées malades peu de temps avant le délai de remise des recherches d'emploi ; Cour de Justice, Genève A/2863/2011 du 10.10.2012)
- Lorsque les preuves de recherche d'emploi sont déposées, pour la première fois, peu après le délai d'expiration (à savoir 5 jours) par des assurés qui se sont comportés jusque-là de manière irréprochable (réduction de 5 à un jour de suspension ; ATF 8C_2/2012 du 14.6.2012).
- Un assuré n'ayant commis aucune erreur, outre la négligence d'avoir remis trop tardivement ses recherches d'emploi, et qui a remis ses recherches d'emploi 3 jours trop tard, bénéficie d'une réduction de jours de suspension de 5 à 2 jours (décision du tribunal des assurances du canton de Saint-Gall AVI 2011/77 du 4.4.2012)¹⁷²

D33b *D33b supprimé*

¹⁷² D33a modifié en janvier 2023 et juillet 2023

Inobservation des prescriptions de contrôle ou des instructions de l'autorité compétente

art. 30, al. 1, let. d, LACI

D34 L'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable (assigné officiellement ou non) ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but, est suspendu dans son droit à l'indemnité.¹⁷³

⇒ Jurisprudence

ATFA C 133/05 du 3.8.2005 (Faire échouer une possibilité d'engagement)

ATFA C 4/05 du 13.4.2005 (La loi sur l'assurance-chômage ne prévoit pas d'avertissement avant la suspension)

ATFA C 30/06 du 8.2.2007 (Refus d'un emploi non assigné officiellement)

ATFA C 43/04 du 25.6.2004 (Absence au cours ; garde d'enfants)

ATFA C 251/00 du 9.11.2000 (Avoir une place en vue ne dispense pas des recherches d'emploi ; la place doit au moins être garantie)

D35 A la différence de la non-présentation à une MMT ou de son interruption, les absences non excusées pendant une MMT n'entraînent pas de suspension du droit à l'indemnité mais le non-versement des indemnités pour les jours d'absence.

S'il apparaît que les absences présumées sont en fait une interruption sans motif valable, les jours pour lesquels les indemnités n'ont pas été versées à l'assuré sont imputés sur les jours de suspension.¹⁷³

D36 Selon la jurisprudence, l'assuré ne peut, faute d'intérêt digne de protection, s'opposer à une assignation à un emploi convenable ou à une MMT. Puisqu'il n'existe pas de voie de droit pour l'examen de la légitimité d'une assignation, celle-ci ne doit pas être faite par voie de décision mais par simple lettre. Une éventuelle opposition à ce genre d'assignation donne lieu à une décision de non-entrée en matière.

Ce n'est que lorsqu'une décision de suspension a été prononcée pour inobservation d'une assignation que l'assuré peut s'y opposer (voir B304).

¹⁷³ D34 modifié, D35 exemple supprimé en janvier 2012

Violation de l'obligation de renseigner et d'aviser

art. 30, al. 1, let. e, LACI ; art. 28, 29 et 31 LPGA

D37 L'assuré enfreint son obligation d'aviser et de renseigner lorsqu'il répond de manière fausse ou incomplète aux questions figurant sur le formulaire à remettre à l'autorité compétente. Il y a aussi motif de suspension lorsqu'il ne fournit pas spontanément tous les renseignements importants pour déterminer son droit à l'indemnité ou calculer ses prestations.

D38 Il importe peu que les renseignements faux ou incomplets soient ou non à l'origine d'un versement indu de prestations.

⇒ Jurisprudence

DTA 2004 n° 19, p. 190 ss. (De faux renseignements ne doivent pas forcément être à l'origine d'un versement de prestations ou de leur calcul)

ATFA C 273/05 du 7.4.2006 (Même en cas de maladie, une absence aux séances d'information doit être immédiatement annoncée)

D39 S'il est établi que l'assuré a enfreint sciemment son obligation de renseigner et d'aviser, l'organe d'exécution concerné examine de surcroît une plainte pénale conformément à l'art. 106 LACI.

D40 Si la violation de l'obligation de renseigner et d'aviser a pour conséquence une négation durable ou passagère du droit à l'indemnité, aucune suspension ne sera prononcée.

D40a Conformément à l'art. 30, al. 1, let. e, LACI, l'ACT / l'ORP examine la possibilité de suspendre la personne assurée dans l'exercice de son droit lorsqu'elle a communiqué son incapacité de travail à l'ORP trop tardivement, voire omis de le faire, sans fournir d'excuse valable, et ce quand bien même elle aurait signalé ladite incapacité dans le formulaire « Indications de la personne assurée ».

Si la personne assurée a perdu son droit à l'indemnité journalière pour les jours précédant la communication de son incapacité de travail, il convient de renoncer à la suspension de son droit au sens de l'art. 30, al. 1, let. e, LACI.

Lorsque l'assuré n'annonce son incapacité de travail ni à l'ORP ni à la caisse, l'ACT / l'ORP suspend l'assuré dans son droit à l'indemnité, pour autant que l'organe d'exécution en ait eu connaissance, conformément à l'art. 30, al. 1, let. e, LACI. L'assuré n'a par ailleurs pas non plus droit aux indemnités journalières pour les jours d'incapacité.

Annonce dans les délais de l'incapacité de travail à l' ORP	Annonce sur le formulaire IPA destiné à la caisse	Suspension	Indemnités journalières durant l'incapacité de travail
oui	oui	aucune	oui
oui	non	oui (caisse)	oui
non	oui	oui (ACt / ORP)	oui
aucune annonce	oui	oui (ACt / ORP)	oui
non	non	oui (ACt / ORP)	oui
aucune annonce	non	oui (ACt / ORP)	non

L'ORP informe la caisse de chaque annonce d'incapacité de travail.

En cas de violation répétée de l'obligation de renseigner, au sens de l'art. 42, al. 1, OACI, sans excuse valable, la cumulation des sanctions est admise en vertu de l'art. 42, al. 2, OACI (perte du droit à l'indemnité journalière pour les jours d'incapacité précédant la communication) et de l'art. 30, al. 1, let. e, LACI (suspension du droit à l'indemnité) (ATF 125 V 193).

Obtention induue ou tentative d'obtention induue de l'indemnité de chômage

art. 30, al. 1, let. f, LACI

- D41** L'obtention induue de l'indemnité de chômage présuppose une violation intentionnelle de l'obligation de renseigner et d'aviser et peut constituer un délit au sens de l'art. 105, al. 1, LACI. Elle peut donc faire l'objet d'une sanction tant administrative que pénale.
- D42** Ce motif de suspension n'est rempli que lorsque l'assuré fournit des renseignements faux ou incomplets aux fins d'obtenir indûment l'indemnité de chômage (le dol éventuel suffit), ou enfreint son obligation d'annoncer des faits pertinents pour l'établissement de son droit à l'indemnité ou le calcul de son montant.
- ⇒ Exemple
Il y a obtention induue de l'indemnité de chômage lorsque, p. ex., l'assuré ne déclare pas un gain intermédiaire ou fournit de faux renseignements concernant des éléments importants pour l'établissement de son droit à l'indemnité.
 - ⇒ Jurisprudence
ATFA C 158/05 du 11.7.2005 (Non déclaration d'un gain intermédiaire)
ATFA C 236/01 du 10.10.2002 (Non déclaration de commissions)
- D43** La simple tentative de percevoir indûment l'indemnité de chômage constitue déjà un motif de suspension.
- D44** L'autorité compétente assortit la suspension d'une décision exigeant le remboursement des indemnités touchées à tort.
- D45** S'il est établi que l'assuré a perçu ou tenté de percevoir indûment l'indemnité de chômage, l'organe d'exécution concerné examine s'il y a lieu d'intenter de surcroît une action pénale contre lui en vertu de l'art. 105 ou 106 LACI.

Abandon de l'activité indépendante après la perception d'indemnités journalières

art. 30, al. 1, let. g ; art. 71a ss. LACI

- D46** L'assuré qui a touché des indemnités journalières pendant la phase d'élaboration d'un projet d'activité indépendante et qui n'entreprend pas, par sa propre faute, cette activité à l'issue de cette phase d'élaboration est suspendu dans son droit à l'indemnité.
- D47** La durée de la suspension est de 25 jours au plus.
- D48** S'il s'avère que l'assuré n'a jamais eu l'intention de se lancer dans une activité indépendante et qu'il voulait simplement toucher des indemnités de chômage, l'autorité cantonale doit annuler sa décision d'octroi d'indemnités. La caisse prononce une décision de restitution des indemnités versées.

Délai d'exécution de la suspension

art. 30, al. 3, LACI ; art. 45 OACI

D49 L'art. 30, al. 3, LACI fixe à 6 mois le délai d'exécution d'une suspension. L'autorité compétente est tenue de rendre une décision et de l'exécuter dans les moindres délais à partir du moment de la connaissance des faits. Par conséquent, l'autorité compétente ne peut pas retenir des indemnités journalières à titre provisionnel.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 325/01 du 21.1.2003 consid. 4.3.2. (Il ne se justifie pas, de manière toute générale et notamment dans des cas où l'organe compétent de l'assurance-chômage éprouve de simples doutes sur l'existence d'un motif de suspension du droit à l'indemnité, que les indemnités chômage ne soient purement et simplement plus versées à l'intéressé, fût-ce provisoirement. Une telle mesure, qui porte une atteinte grave aux droits de l'assuré, n'apparaît ni nécessaire ni proportionnée)

ATFA C 343/05 du 20.12.2006 consid. 1.2. (Le fait de retenir des indemnités journalières qui auraient servi d'exécution anticipée de la suspension constitue un procédé non autorisé par la législation sur l'assurance-chômage)¹⁷⁴

D49a Dans le cas particulier où la personne assurée n'a pas perçu les indemnités ou lorsqu'elles ont été supprimées pendant le délai d'exécution de 6 mois, une suspension peut être prononcée après l'expiration de ce délai. C'est le cas par exemple lorsque la personne assurée n'a pas encore perçu d'indemnités parce que son aptitude au placement a été longtemps niée, avant d'être finalement admise ou lorsque les indemnités ont été retenues sur la base d'une décision de suspension qui s'avère infondée dans le cadre d'une procédure d'opposition.

⇒ Jurisprudence

ATF 114 V 350 consid. 2b (La jurisprudence a déduit de la nature du délai d'exécution de 6 mois que rien ne s'oppose au prononcé d'une mesure de suspension après son échéance si la personne assurée n'a pas encore perçu les indemnités litigieuses, par exemple, lorsque son aptitude au placement a été longtemps niée, avant d'être finalement admise)¹⁷⁵

D50 Lorsque le laps de temps écoulé entre le début du délai d'exécution de la suspension et la décision de suspension est si long que des indemnités journalières ont été versées dans l'intervalle et si, après la date de la décision de suspension, l'assuré a encore droit à des indemnités, les jours de suspension peuvent être imputés sur les indemnités journalières auxquelles l'assuré a encore droit dans les limites du délai d'exécution de 6 mois.

Si l'assuré n'a plus droit aux indemnités au moment où la décision de suspension est rendue, la sanction est alors exécutée sous forme de restitution des indemnités versées. La décision en restitution doit être prononcée pendant le délai d'exécution de 6 mois.

La décision de restitution doit se baser sur une révision procédurale (ATF 8C 789/2014 du 7.9.2015). Contrairement à la reconsidération, l'importance du montant de la restitution ne joue aucun rôle dans le cas de la révision procédurale.

¹⁷⁴ D49 modifié en avril 2016

¹⁷⁵ D49a ajouté en avril 2016

⇒ Exemple 1

Par décision du 3.7., l'assuré est suspendu dans son droit à l'indemnité pendant 25 jours à partir du 18.6. L'assuré sort du chômage le 1.7. ; il a touché les indemnités journalières pour le mois de juin.

La caisse doit exiger le remboursement des 10 indemnités touchées pour la période allant du 18.6. à la sortie du chômage. Elle ne peut pas demander à l'assuré de rembourser l'indemnité pour les 15 jours de suspension restants ; mais, si l'assuré retombe au chômage avant l'expiration du délai d'exécution de 6 mois, il devra alors s'en acquitter sous forme de suspension.

⇒ Exemple 2

Par décision du 10.6., l'assuré est suspendu dans son droit à l'indemnité pendant 35 jours à partir du 1.1. L'assuré a droit à l'indemnité au-delà du terme du délai d'exécution de la suspension.

Jusqu'au terme du délai d'exécution, soit jusqu'au 30.6., 20 jours de suspension peuvent et doivent être subis ou compensés pendant la période contrôlée de juin. Les 15 jours restants doivent être demandés en restitution pendant le délai d'exécution de 6 mois.¹⁷⁶

D51 Un délai de suspension qui n'a pas encore expiré au terme du délai-cadre d'indemnisation reste applicable lorsqu'un nouveau délai-cadre est ouvert, de sorte que l'assuré devra continuer à subir ses jours de suspension.

D52 Le délai de suspension commence à courir le premier jour (samedis, dimanches et jours fériés compris) suivant :

- la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est responsable de son chômage ;
- l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la suspension.

D53 Il peut commencer à courir avant que l'assuré se soit inscrit au chômage. Par contre, si un assuré s'inscrit au chômage plus de 6 mois après la fin de son rapport de travail, une suspension pour chômage fautif n'entre plus en ligne de compte.

D54 S'il y a répétition d'actes passibles de suspension en vertu de l'art. 30, al. 1, let. e et f, et que cette répétition (p. ex. si l'assuré continue à cacher un gain intermédiaire) démontre, de la part de l'assuré, une volonté obstinée de ne pas se conformer à ses devoirs formant ainsi une unité d'action, le début du délai de suspension est fixé au jour suivant la dernière infraction (voir D10).

⇒ Jurisprudence

ATFA C 158/05 du 11.7.2005 (Non déclaration du gain intermédiaire pendant plus de 10 mois)

¹⁷⁶ D50 modifié en avril 2016 et juillet 2022

Exécution et concours de jours de suspension et d'attente

- D55** Un assuré ne peut subir des jours de suspensions que pour les jours où il remplit les conditions ouvrant droit aux prestations de l'AC et pour lesquels il a droit à l'indemnité de chômage.
- D56** Une nouvelle suspension ne peut être exécutée tant que l'assuré est en train de subir une suspension précédente ou des jours d'attente. S'il doit subir à la fois des jours de suspension et des jours d'attente, il le fera dans l'ordre suivant :
- d'abord le délai d'attente général ;
 - puis le délai d'attente spécial ;
 - ensuite, les suspensions, dans l'ordre chronologique à compter du début du délai de suspension.
- D57** Une suspension ou un délai d'attente en cours n'ont aucune incidence sur le début du délai de suspension.
- D58** Un recours contre une suspension n'a pas d'effet suspensif. Cela signifie que l'assuré doit subir la suspension immédiatement et non pas une fois la décision entrée en force.

Durée de la suspension

art. 30, al. 3 et 3^{bis}, LACI ; art. 45 OACI

- D59** La durée de la suspension est fixée d'après le degré de gravité de la faute commise.
- D60** 3 degrés de faute sont prévus : la faute légère (1 à 15 jours de suspension), la faute de gravité moyenne (16 à 30 jours) et la faute grave (31 à 60 jours).
- D61** Il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi convenable sans motif valable.
- D62** Le comportement de l'assuré qui, après avoir fautivement perdu son emploi, attend avant de s'annoncer au chômage et cherche du travail avec toute l'intensité requise de la résiliation du contrat au moment de l'inscription, doit être pris en considération à titre de facteur diminuant le dommage pour apprécier la gravité de la faute. Dans un tel cas, la durée de la suspension doit être réduite de manière appropriée.

⇒ Jurisprudence

ATFA C 73/03 du 28.12.2005 (Un temps d'attente avant l'inscription au chômage et une recherche d'emploi intensive doivent être considérés comme des facteurs atténuant le dommage)

Prolongation appropriée de la suspension en cas de manquements répétés (art. 45, al. 5, OACI)

- D63** Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les 2 dernières années (période d'observation) sont prises en compte dans le calcul de la prolongation. Le nombre de jours de suspension par décision est limité à 60.

Les actes commis durant la période d'observation et qui font l'objet de la suspension sont déterminants pour déterminer la prolongation de la durée de suspension (cf. art. 45, al. 1, OACI).

⇒ Exemple

Une personne assurée ne s'est pas présentée à l'entretien de contrôle du 14.5.2009 et ne s'est pas excusée pour cette absence ; en conséquence, elle a été suspendue durant 6 jours. Durant le délai-cadre suivant, elle a refusé, le 12.5.2011, un emploi convenable. Son absence non justifiée à l'entretien de contrôle doit donc être prise en compte pour évaluer la nouvelle durée de suspension

Décisions de suspension répétées prononcées par les caisses

- D63a** Pour prolonger la durée de suspension en conséquence, les caisses ne prennent en compte que les suspensions décidées par les caisses. Si la personne assurée doit être suspendue plusieurs fois durant la période d'observation de 2 ans, la période de suspension doit être prolongée en conséquence. Le comportement général de cette personne doit être pris en compte. Les caisses sont responsables de prolonger la durée de suspension selon leur appréciation et de justifier leur choix dans la décision. De la même manière, si elles renoncent à prolonger la période de suspension, elles doivent le justifier dans leur décision.

Décisions de suspension prononcées par les ACT/ORP

D63b Première suspension

Lors d'une première suspension, les ACT/ORP suivent la grille de suspension (D72).

D63c Suspensions répétées pour le même fait

Si la personne assurée est suspendue durant la période d'observation de 2 ans pour la même raison (le même état de fait), les ACT/ORP prolongent la durée de suspension en suivant la grille de suspension.

D63d Suspensions répétées pour un fait différent

Pour prolonger la durée de suspension en conséquence, les ACT/ORP ne prennent en compte que les suspensions décidées par les ACT/ORP. Si la personne assurée est à nouveau suspendue durant la période d'observation de 2 ans, la durée de suspension doit être prolongée en conséquence, tout en tenant compte du comportement général de la personne assurée. Les ACT/ORP sont responsables de prolonger la durée de suspension selon leur appréciation et de justifier leur choix dans la décision. De la même manière, s'ils renoncent à prolonger la période de suspension, ils doivent le justifier dans leur décision.

D64 La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que

- le mobile ;
- les circonstances personnelles : l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc. ;
- des circonstances particulières : le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail (p. ex. des pressions subies au lieu de travail), etc. ;
- de fausses hypothèses quant à l'état de fait, p. ex. quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi.

⇒ Exemples

Dans le cas d'un assuré qui avait accepté la résiliation anticipée, d'un commun accord, de son contrat de travail parce qu'il refusait de changer d'emploi au sein de l'entreprise bien que le nouveau poste ait été réputé convenable, la faute a été qualifiée de grave.

Dans le cas d'un assuré qui, après avoir quitté son ancien emploi, ne s'est pas présenté à son nouveau travail en raison de divergences quant au nombre d'heures fixé par l'horaire de travail (42 ou 42,5 heures), la faute a également été qualifiée de grave.

Dans le cas d'un employé de commerce obligé régulièrement de travailler 50,5 heures par semaine en dépit des usages professionnels et locaux définis par les conventions collectives, le TFA a jugé qu'on ne pouvait exiger de lui qu'il conserve cet emploi. S'il s'est retrouvé au chômage à la fin du délai de congé, ce n'était pas par sa faute.

⇒ Jurisprudence

ATFA 8C_487/2007 du 23.11.2007 (Absence à l'entretien d'embauche)

ATFA C 23/07 du 2.5.2006 (Un grand nombre de postulations, un surmenage général, une santé atteinte et un défaut d'intentions frauduleuses influencent le degré de sanction)

ATFA C 256/04 du 15.5.2005 (Suspension pour cause de chômage fautif dans l'échelon inférieur des fautes graves)

ATFA C 43/06 du 19.4.2006 (Lorsque l'employé manifeste, dès le premier jour de travail, un certain manque de conscience professionnelle, il doit s'attendre à une perte immédiate de son emploi ; une excuse le jour suivant n'atténue pas la gravité du manquement).

Imputation des jours de suspension sur le nombre maximal d'indemnités journalières

D65 Les jours de suspension sont imputés sur le nombre maximal d'indemnités journalières d'après leur valeur effective, c'est-à-dire sous la forme d'indemnités journalières pleines.

⇒ Exemple

Un assuré se voit infliger 35 jours de suspension. Pendant une période de contrôle comprenant 22 jours de chômage contrôlé, il réalise un gain intermédiaire, de sorte que 8,3 indemnités journalières seulement devraient lui être versées. Il ne peut donc subir que 8,3 jours de suspension dans cette période de contrôle. Ce faisant 8,3 indemnités journalières sont déduites du nombre maximum d'indemnités journalières auxquelles il a droit.

Suspension en cas de refus ou d'abandon d'un emploi en gain intermédiaire

- D66** L'assuré est tenu d'accepter et de conserver un gain intermédiaire tant qu'il a droit à des indemnités compensatoires.
- D67** L'assuré qui refuse ou cesse une activité en gain intermédiaire viole son obligation de diminuer le dommage et est passible d'une suspension de son droit à l'indemnité pour chômage fautif. En conséquence il doit être sanctionné par la caisse.
- D68** La durée de la suspension est fixée selon le barème applicable pour refus ou abandon d'un emploi réputé convenable. La suspension porte uniquement sur la différence entre le montant de l'indemnité journalière à laquelle l'assuré a droit et celui de l'indemnité compensatoire ou de la différence qu'il touche. Il ne peut en effet, au regard des principes de causalité et de proportionnalité, être tenu pour responsable de la prolongation de son chômage qu'à hauteur de cette différence.

⇒ Exemple 1¹⁷⁷

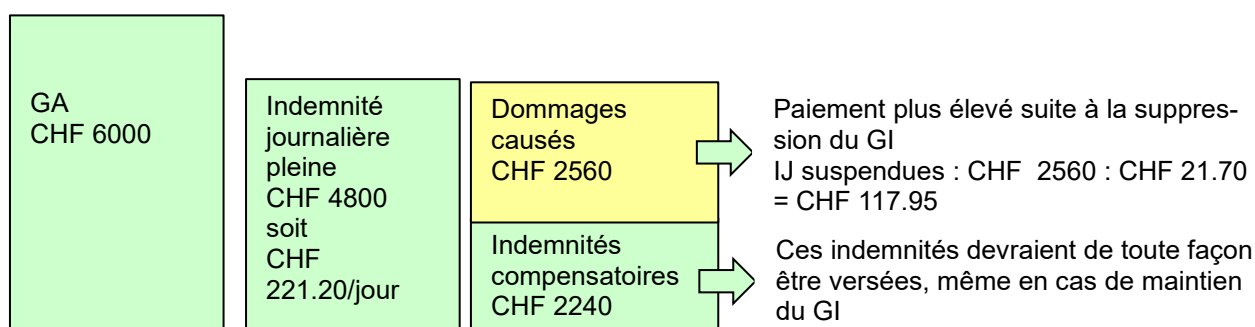
Gain assuré CHF 6000, indemnité journalière 80 % = CHF 221.20, GI avec un salaire mensuel de CHF 3200

Gain assuré	CHF	6000		
GI	- CHF	3200		
	CHF	2800		
Compensation 80 %	CHF	2240 : CHF 21.70	=	CHF 103.25
		(IJ selon ind. compensatoires)		
IJ selon GA	CHF	221.20		
(IJ selon ind. compensatoires)	- CHF	103.25		
IJ selon GI	CHF	117.95 (IJ suspendues)		

⇒ Exemple de décision de suspension

20 jours de suspension sur 22 jours indemnisables dans la période de contrôle

20 jours de suspension	CHF	117.95	(IJ selon GI)	
20 jours d'indemnisation à	CHF	103.25	(IJ selon ind. compens.)	} Paiement brut : CHF 2507.40
02 jours d'indemnisation à	CHF	221.20	(IJ selon GA)	



Suspension = Nombre de jours de suspension prononcés x IJ suspendues de CHF 117.95

¹⁷⁷ D68, Exemple 1 illustré avec le tableau : janvier 2013

⇒ Exemple 2

Gain assuré : CHF 6000 ; indemnités journalières : 80 % = CHF 221.20 ; gain intermédiaire avec un salaire horaire de CHF 25 (sans les indemnités de vacances) et un horaire hebdomadaire de 20 heures.

Variante 1

Le salaire horaire est converti en salaire mensuel moyen et le calcul est identique à l'exemple 1.

Variante 2

20h x CHF 25, dont 80 % =	CHF	80.00 (IJ selon GI)
IJ selon GA	CHF	221.20
IJ selon ind. compensatoires	- CHF	<u>141.20</u>
IJ selon GI	CHF	80.00 (IJ suspendues)

Exemple de décision de suspension

15 jours de suspension sur 21 jours indemnifiables dans la période de contrôle

15 jours de suspension à CHF 80.00 (IJ selon GI)

15 jours d'indemnisation à CHF 141.20 (IJ selon ind. compens.) } paiement brut :

06 jours d'indemnisation à CHF 221.20 (IJ selon GI) } CHF 3445.20

D69 Pour que la caisse puisse, dans ces cas-là, établir les décomptes d'indemnités journalières, l'autorité compétente doit recueillir les données suivantes :

- le nombre de jours de suspension prononcés ;
- le montant du gain intermédiaire que l'assuré aurait dû réaliser.

Le salaire que l'assuré aurait dû réaliser en gain intermédiaire, s'il n'avait pas refusé ou abandonné cette activité, doit être inscrit au champ « Montant GI » prévu à cet effet dans l'application PLASTA et dans l'interface PLASTA-SIPAC.

D70 Pour établir le gain intermédiaire que l'assuré aurait dû réaliser, la caisse se basera sur les accords oraux ou écrits passés entre lui et l'employeur, et, en ce qui concerne le taux d'occupation, le salaire et la durée probable du gain intermédiaire, sur les renseignements fournis par l'employeur.

⇒ Exemple 1

Gain intermédiaire avec salaire horaire et horaire contractuel de 4 heures par jour.¹⁷⁸

21,7 jours de travail x 4 heures x salaire horaire, plus les suppléments faisant partie intégrante du salaire, p. ex. 13e mois, gratifications, sans l'indemnité de vacances éventuelle = salaire mensuel déterminant.

⇒ Exemple 2

Gain intermédiaire sans horaire fixe

Il faut établir dans quelle mesure l'assuré aurait vraisemblablement travaillé, c'est-à-dire combien d'heures par mois il aurait pu accomplir. Le montant fictif du salaire mensuel se calcule comme dans l'exemple 1.

Si l'employeur ne peut indiquer le nombre minimum d'heures que l'assuré aurait pu accomplir, il faut renoncer à prononcer une suspension.

¹⁷⁸ D70, exemple 1 modifié en avril 2013

- D71** Si l'assuré ne fait pas suffisamment de recherches d'emploi pendant le gain intermédiaire, il devra subir la suspension sous forme d'indemnités journalières pleines.

Réduction de la suspension du droit aux indemnités en cas de perte fautive d'un emploi parmi plusieurs emplois à temps partiel

D71a Une réduction de la suspension du droit à l'indemnité doit être effectuée lorsque la personne assurée perd par sa faute un emploi parmi plusieurs emplois à temps partiel. Dans un tel cas, le montant des indemnités journalières suspendues se calcule uniquement à partir du montant d'indemnités compensatoires, puisque dans cette situation, l'AC a subi un dommage seulement au niveau des indemnités compensatoires (ATF 8C_631/2008 du 9.3.2009).¹⁷⁹

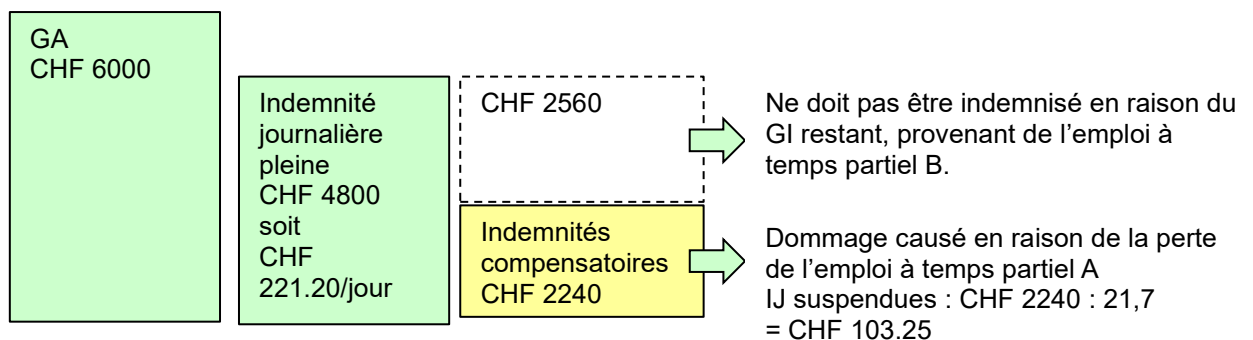
⇒ Exemple 1 : Perte de l'emploi à temps partiel A

GA de CHF 6000 qui se compose du revenu perçu durant l'exercice de l'emploi à temps partiel A, gain obtenu CHF 2800 ainsi que de l'exercice de l'emploi à temps partiel B, gain obtenu CHF 3200.

L'emploi à temps partiel, gain obtenu CHF 2800 été perdu par la faute de l'assuré.

L'emploi à temps partiel B, gain obtenu de CHF 3200 forme le gain intermédiaire.

Taux d'indemnisation : 80 %



Suspension = Nombre de jours de suspension prononcés x IJ suspendues de CHF 103.25

¹⁷⁹ D71a : ajouté en janvier 2013

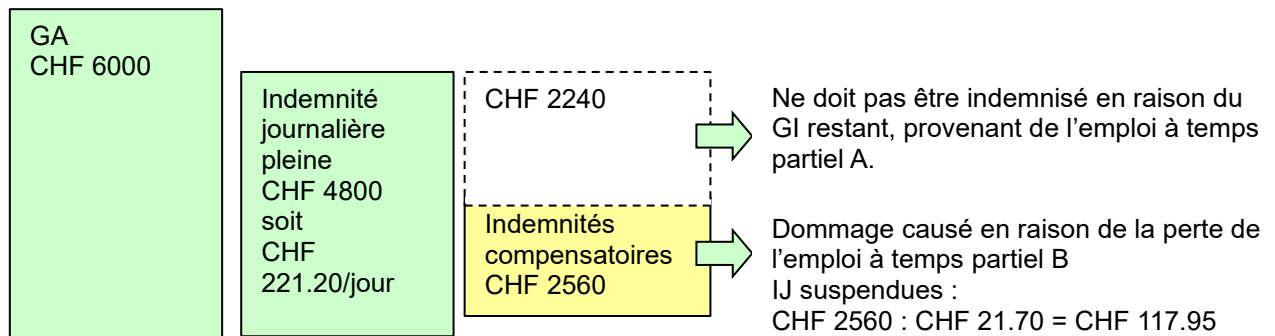
⇒ Exemple 2 : Perte de l'emploi à temps partiel B

GA de CHF 6000 qui se compose du revenu perçu durant l'exercice de l'emploi à temps partiel A, gain obtenu CHF 2800 ainsi que de l'exercice de l'emploi à temps partiel B, gain obtenu CHF 3200.

L'emploi à temps partiel A, gain obtenu CHF 2800 forme le gain intermédiaire.

L'emploi à temps partiel B, gain obtenu, CHF 3200 a été perdu par la faute de l'assuré.

Taux d'indemnisation : 80 %



Suspension = Nombre de jours de suspension prononcés x IJ suspendues de CHF 117.95

Échelles de suspensions à l'intention des caisses de chômage, de l'autorité cantonale et des ORP

- D72** Une échelle de suspension vise, autant que possible, à établir une égalité de traitement entre les assurés au plan national et à offrir aux organes d'exécution une aide à la prise de décision. En aucun cas elle ne limite leur pouvoir d'appréciation ni ne les libère du devoir de tenir compte de toutes les circonstances objectives et subjectives du cas d'espèce. Pour toute suspension, le comportement général de la personne assurée doit être pris en considération. Les principes généraux du droit administratif de légalité, de proportionnalité et de culpabilité sont applicables.¹⁸⁰
- D73** Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances l'art. 45, al. 3, OACI pose une règle dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque des circonstances particulières le justifient. Dans ce sens, leur pouvoir d'appréciation n'est pas limité par la durée minimum de suspension fixée par cette disposition pour les cas de faute grave (ATF 130 V 125).¹⁸¹
- D74** Lorsque la suspension infligée s'écarte des échelles de suspension suivantes, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière.¹⁸¹
- D75** Échelle de suspensions à l'intention des caisses de chômage¹⁸¹

	Fait / base légale	Degré de la faute
1.	Chômage imputable à une faute de l'assuré (art. 30, al. 1, let. a LACI ; 44 et 45, al. 3, 4 et 5 OACI ; art. 20 de la convention Nr 168 de l'OIT)	
1.A	Acceptation par l'assuré d'un licenciement en temps inopportun (art. 336c CO) ou sans respect du délai de congé, y compris en cas d'application de l'art. 29 LACI (Bulletin LACI IC C244) Il y a faute si l'assuré a des connaissances de droit du travail, ou s'il n'en a pas n'offre pas ses services malgré l'injonction de la caisse de le faire. L'ampleur des prétentions de salaire perdues influence le degré de la faute. La suspension a pour but de faire participer de manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif (Bulletin LACI IC D1)	
1	Jusqu'à un mois de prétentions de salaire perdues	L
2	Jusqu'à deux mois de prétentions de salaire perdues	M
3	Plus de deux mois de prétentions de salaire perdues	M-G

¹⁸⁰ D72 modifié en janvier 2017

¹⁸¹ D73–D75 inséré en janvier 2017

1.B	Licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail Les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction ; leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en compte	L-G
1.C	Licenciement de l'assuré avec effet immédiat d'un emploi de durée indéterminée pour justes motifs, y compris en cas d'application de l'art. 29 LACI (Bulletin LACI IC C244)	G
1.D	Résiliation du contrat de travail par l'assuré ou d'un commun accord sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC D24) Si l'employeur laisse au travailleur le choix entre une démission ou un licenciement, la résiliation du rapport de travail est considérée comme venant de l'employeur. Il convient toutefois de déterminer si le travailleur a donné à son employeur un motif de le licencier (Bulletin LACI IC D25) Le non-respect du délai de congé est facteur aggravant de la faute	G
1.E	Résiliation par l'assuré d'un emploi de durée indéterminée au profit d'un emploi précaire ou de courte durée Un temps d'attente avant l'inscription au chômage et une recherche d'emploi intensive constituent des facteurs atténuant le dommage (Bulletin LACI IC D62)¹⁸². La sanction est réduite (1/6^e par mois) selon la durée entre l'annonce et l'acte fautif. L'assuré remplit ces conditions si, immédiatement après la résiliation du CDI, il prend un emploi de courte durée ou précaire en renonçant à demander l'IC	G
1.F	Résiliation du contrat de travail par l'assuré pour un motif de formation Un temps d'attente avant l'inscription au chômage et une recherche d'emploi intensive constituent des facteurs atténuant le dommage (Bulletin LACI IC D62). La sanction est réduite (1/6^e par mois) selon la durée entre l'annonce et l'acte fautif. De plus, en se perfectionnant à ses frais, l'assuré augmente ses chances de retrouver un emploi plus rapidement et de diminuer le dommage	G

¹⁸² Exemple :

L'assuré sous CDI prend un CDD d'une durée de trois mois. Au terme du CDD il s'annonce au chômage. La suspension sera calculée de la manière suivante en cas de circonstances atténuantes: $45j - 7j = 38j - 3/6 (1/2) = 19$ jours de suspension

1.G	L'assuré, au bénéfice d'un certificat médical, résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé. Par cette résiliation, il renonce au salaire auquel il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel Le fait d'avoir ou non des connaissances de droit du travail de même que l'ampleur des prétentions de salaire perdues influencent le degré de la faute. La suspension a pour but de faire participer de manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif (Bulletin LACI IC D1)	
1	Jusqu'à un mois de prétentions de salaire perdues	L
2	Jusqu'à deux mois de prétentions de salaire perdues	M
3	Plus de deux mois de prétentions de salaire perdues	M-G
1.H	Résiliation du contrat de travail durant le temps d'essai par le travailleur ou l'employeur Même si le temps d'essai a pour but de permettre aux parties au contrat de travail de savoir si la continuation des rapports de travail est souhaitée, une interruption durant cette période n'est pas sans conséquence en matière d'assurance-chômage	
1	Licenciement en raison du comportement de l'assuré contraire à ses obligations contractuelles	M
2	Résiliation sans motif valable de la part de l'assuré	M
3	Licenciement avec effet immédiat par l'employeur pour justes motifs	G
1.I	Licenciement de l'assuré suite à un refus de modification convenable, non-disproportionnée de son contrat de travail (bulletin LACI, C138)	G
1.J	Résiliation par l'employeur ou le travailleur d'un contrat de travail de durée déterminée (CDD) avant le terme prévu par le contrat La suspension devrait équivaloir à +/- 2/3 du dommage calculé sur la base de la durée restante jusqu'au terme prévu par le CDD	
1	Résiliation d'un CDD en raison du comportement de l'assuré qui ne permet pas la continuation des rapports de travail	L-M-G
2	Licenciement avec effet immédiat d'un CDD par l'employeur pour justes motifs	L-M-G
3	Résiliation d'un commun accord d'un CDD sur proposition d'une des deux parties au contrat	L-M-G
1.k	Résiliation du contrat d'apprentissage par l'employeur pour justes motifs	G
2	Abandon de prétentions de salaire par l'assuré (art. 30, al. 1, let. b LACI)	L-M-G
3	L'assuré a donné des indications fausses ou incomplètes à la caisse (art. 30, al. 1, let. e LACI)	L-M-G
4	L'assuré a obtenu ou tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage (art. 30, al. 1, let. f LACI)	L-M-G

Légendes

L = faute légère

M = faute moyenne

G = faute grave

- D76** En matière de chômage fautif, les versions du travailleur et de l'employeur doivent être systématiquement confrontées car la faute intentionnelle ou le dol éventuel (l'assuré tient pour possible la réalisation du dommage et l'accepte au cas où il se produirait) doivent être clairement établis (Bulletin LACI IC D18). En cas de divergence, des investigations complémentaires sont nécessaires (Bulletin LACI IC D5 ss).¹⁸³
- D77** Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave il faut partir, selon le tribunal fédéral, du milieu de la fourchette de 31 à 60 jours (art. 45, al. 3, let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45, al. 3, let. a et b OACI).¹⁸³
- D78** Les facteurs pris en compte pour la détermination du degré de la faute dans la présente échelle ne sont pas exhaustifs. Ils peuvent se combiner avec d'autres facteurs aggravants ou atténuants.¹⁸³

¹⁸³ D76–D79 inséré en janvier 2017, D79 modifié en janvier 2023

D79 Échelle des suspensions à l'intention de l'autorité cantonale et des ORP¹⁸³

	Fait / base légale	Degré de la faute	Nombre de jours de suspension
1.	Efforts de recherche d'emploi art. 30, al. 1, let. c, LACI et art. 26, al. 2, OACI, et art. 45, al. 3 + 5, OACI		
1.A	Recherches insuffisantes pendant le délai de congé		
1	pendant un délai de congé d'un mois	L	3–4
2	pendant un délai de congé de 2 mois	L	6–8
3	pendant un délai de congé de 3 mois et plus	L	9–12
1.B	Pas de recherches d'emploi pendant le délai de congé		
1	pendant un délai de congé d'un mois	L	4–6
2	pendant un délai de congé de 2 mois	L	8–12
3	pendant un délai de congé de 3 mois et plus	L-M	12–18
1.C	Recherches insuffisantes pendant la période de contrôle		
1	la première fois	L	3–4
2	la 2 ^e fois	L	5–9
3	la 3 ^e fois, l'assuré est averti que la prochaine fois son aptitude au placement sera réexaminée	L-M	10–19
4	la 4 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
1.D	Pas de recherches d'emploi pendant la période de contrôle		
1	la première fois	L	5–9
2	la 2 ^e fois, l'assuré est averti que la prochaine fois son aptitude au placement sera réexaminée	L-M	10–19
3	la troisième fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
1.E	Recherches d'emploi pendant la période de contrôle remises trop tard		
1	la première fois	L	5–9
2	la 2 ^e fois	L-M	10–19
3	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		

2.	Refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire art. 15, al. 1, art. 16, al. 1 + 2, art. 17, al. 1, et art. 30, al. 1, let. d, LACI et art. 45, al. 3, 4 + 5, OACI		
2.A	Refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même		
1	d'une durée d'une semaine	L	3–5
2	d'une durée de 2 semaines	L	6–10
3	d'une durée de 3 semaines	L	10–15
4	d'une durée de 4 semaines	L-M	15–20
5	d'une durée de 2 mois	M	20–27
6	d'une durée de 3 mois	M	23–30
7	d'une durée de 4 mois	M-G	27–34
8	d'une durée de 5 mois	G	30–37
9	d'une durée de 6 mois	G	34–41
10	2 ^e refus, l'assuré est averti que la prochaine fois son aptitude au placement sera réexaminée		comme ci-dessus, plus 50 %
11	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
2.B	Refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même		
1	premier refus	G	31–45
2	2 ^e refus, l'assuré est averti que la prochaine fois son aptitude au placement sera réexaminée	G	46–60
3	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
3.	Non-observation des instructions de l'Act/ORP art. 17, al. 3 et 5 ; art. 30, al. 1, let. d, LACI, ainsi que art. 21 ss; art. 45, al. 3 + 5, OACI		
3.A	Non-présentation, sans motif valable, à la journée d'information, à un entretien de conseil ou de contrôle		
1	la première fois	L	5–8
2	la 2 ^e fois	L	9–15
3	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
3.B	Inobservation d'autres instructions de l'Act/ORP p. ex. demandes de documents, rendez-vous avec le conseiller en orientation professionnelle, etc.		
1	la première fois	L	3–10
2	la 2 ^e fois	L-M	au minimum 10
3	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale.		

3.C	Non-présentation à un emploi temporaire, abandon de cet emploi par l'assuré ou interruption par le responsable du programme		
1	la première fois	M	non prés. : 21 à 25 abandon : 16 à 20
2	la 2 ^e fois, l'assuré est averti que la prochaine fois son aptitude au placement sera réexaminée	M-G	non prés. : 31–37 Abandon : 24–30
3	la 3 ^e fois, renvoi pour décision à l'autorité cantonale		
3.D	Non-présentation à un cours ou abandon de ce cours sans motif valable		
1	cours de moins de 10 jours		le nombre effectif de jours de cours non fréquentés
2	cours d'encv. 3 semaines	L	10–12
3	cours d'encv. 4 semaines	L	13–15
4	cours d'encv. 5 semaines	M	16–18
5	cours d'encv. 10 semaines	M	19–20
6	cours plus longs	M-G	augmenter en conséquence
4.	Infraction à l'obligation d'informer et d'aviser art. 30, al. 1, let. e, LACI		
	selon la faute		selon le cas particulier
5.	Non-prise de l'activité indépendante au terme de la phase d'élaboration du projet art. 30, al. 1, let. g, en liaison avec art. 71a LACI		
	non-prise, par la faute de l'assuré, de l'activité indépendante au terme de la phase d'élaboration du projet	M	20–25

Légendes

L = faute légère

M = faute moyenne

G = faute grave



Thèmes spéciaux

(Première version du chapitre E : janvier 2025)

Chiffres déterminants relatifs à l'assurance-chômage

état au 1.7.2025

E1	Salaire assuré maximal (annuel)	CHF 148 200	art. 3 LACI
E2	Salaire minimal assuré	CHF 500	art. 40 OACI
E3	Salaire maximal assuré dans la prévoyance professionnelle obligatoire	CHF 90 720	art. 10b OACI
E4	Revenu minimum mensuel pour l'octroi des allocations familiales	CHF 630	art. 22 LACI
E5	Taux de cotisation pour AC	2,2 %	1,1 % pour l'employé et pour l'employeur
E6	Taux de cotisation pour AVS	8,7 %	4,35 % pour l'employé et pour l'employeur
E7	Taux de cotisation pour AI	1,4 %	0,7 % pour l'employé et pour l'employeur
E8	Taux de cotisation pour APG	0,5 %	0,25 % pour l'employé et pour l'employeur
E9	Total des cotisations aux assurances sociales	12,8 %	6,4 % pour l'employé et pour l'employeur
E10	AP pour chômeurs participant à des MMT	0,9454 %	À charge du fonds
E11	AANP pour chômeurs	3,7 %	1/3 à charge du fonds 2/3 à la charge des assurés
E12	LPP pour chômeurs (risque d'invalidité et de décès)	0,25 %	sur le salaire journalier coordonné : à moitié fonds / assurés
E13	Montant forfaitaire annuel pour l'assurance obligatoire des soins • Adultes • Enfants • Jeunes adultes	CHF 8556 CHF 1980 CHF 6420	Les formulaires correspondants sont classés par années sur TCNet sous la rubrique « Formulaires »

E14

Montant destiné à la couverture des besoins vitaux selon LPC et LPtra

• Personnes seules	CHF 20 670
• Couples	CHF 31 005
Enfants âgés de 11 ans et plus	
1 ^{er} et 2 ^e enfant, chacun	CHF 10 815
3 ^e et 4 ^e enfant, chacun	CHF 7210
5 ^e enfant et au-delà, chacun	CHF 3605
• Enfants âgés de moins de 11 ans	
1 ^{er} enfant	CHF 7590
2 ^e enfant	CHF 6325
3 ^e enfant	CHF 5270
4 ^e enfant	CHF 4390
5 ^e enfant et au-delà, chacun	CHF 3660

Les formulaires correspondants sont classés par années sur TCNet sous la rubrique « Formulaires »

Paielements à l'étranger

Versement de prestations de l'assurance-chômage

E20 En principe, les versements sur des comptes bancaires à l'étranger sont interdits. Les caisses de chômage peuvent exceptionnellement procéder à des versements sur des comptes bancaires à l'étranger via E-banking dans les circonstances particulières suivantes :

- Dans le cas d'indemnités journalières IC : si les coordonnées de paiement suisses ont été supprimées avant que les indemnités restantes ne puissent être versées ;
- Dans le cas du paiement de prestations ICI : en l'absence de coordonnées de paiement en Suisse ou en raison de la suppression de ces dernières par la personne assurée ; ou
- Dans le cas d'indemnités journalières IC à verser lors de l'exportation des prestations (voir directive IC 883, G92) : si les coordonnées de paiement en Suisse ont entre-temps été supprimées par la personne assurée.

Les frais résultant d'un versement à l'étranger sont à la charge du fonds de compensation.

Dès le 1^{er} juin 2016, les cas de paiement à l'étranger mentionnés ci-dessus ne nécessitent plus une autorisation du TC.¹⁸⁴

Paieement des frais d'avocat à l'étranger

E21 La prise en charge des honoraires de l'avocat représentant l'organe d'exécution (et représentant en règle générale également l'assuré) est possible à l'étranger. La prise en charge de ces frais doit toutefois avoir été requise par écrit auprès du SECO/TCJD et avalisée par écrit par ce dernier avant l'attribution du mandat. Le SECO ne donne son aval qu'exceptionnellement (C253).

La caisse effectue ce paiement en euros directement par le biais de l'outil de paiement Internet. Elle n'inscrit le paiement en CHF dans la comptabilité financière (SAP) qu'après avoir reçu la confirmation de la banque.¹⁸⁵

¹⁸⁴ E20 modifié en juin 2016

¹⁸⁵ E21 modifié en juillet 2021

Compensation, versement à un tiers et exécution forcée (art. 94 LACI)

Adaptation due à la LAPG (art. 94, al. 1, LACI)

E22 *E22 supprimé¹⁸⁶*

Institutions d'aide sociale ayant consenti des avances – utilisation des prestations rétroactives

E23 Lorsqu'une institution d'aide sociale publique ou privée a consenti des avances à des personnes dont les prestations de chômage devraient être versées rétroactivement, l'art. 94, al. 3, LACI prévoit, lorsque ces prestations sont accordées rétroactivement, un droit à une restitution directe de la part de l'assurance-chômage à hauteur des avances versées (la restitution est toutefois limitée au montant des prestations rétroactives). Cette règle, qui était déjà largement appliquée dans les cantons, est désormais inscrite dans la loi fédérale (harmonisation de la pratique).

Institutions d'aide sociale

E24 Une institution d'aide sociale publique est une collectivité publique fournissant l'aide sociale. Sont considérées comme institutions d'aide sociale privées les institutions ou services d'utilité publique (p. ex. une fondation).

Tâches des caisses de chômage

E25 Pour que la caisse de chômage ait connaissance des avances de prestations consenties par une institution d'aide sociale et qu'elle puisse les lui rembourser par le biais des prestations rétroactives conformément aux dispositions légales, l'art. 124, al. 1, OACI dispose que l'institution qui verse une avance doit immédiatement exercer son droit auprès de la caisse de chômage compétente.

Lorsque la caisse de chômage sait – suite à l'information de l'institution d'aide sociale ou sur la base d'autres circonstances (p. ex. indications de la personne assurée) – que des avances ont été versées et qu'une autre institution d'aide sociale est impliquée, elle veille à ce que les prestations rétroactives soient versées à cette institution à hauteur des avances versées.

Le montant à rembourser à l'institution d'aide sociale doit être calculé en tenant compte de la congruence temporelle et matérielle.

Congruence temporelle

E26 La congruence temporelle signifie que les périodes pour lesquelles les avances ont été versées correspondent aux périodes faisant l'objet d'un versement rétroactif. Les avances consenties pour des périodes ne donnant pas droit à un paiement rétroactif ne peuvent dès lors pas être remboursées.

¹⁸⁶ E22 supprimé en juillet 2022

Congruence matérielle

- E27** La congruence matérielle signifie que seules les avances servant à assurer l'entretien de l'assuré engendrent un remboursement obligatoire. Ce principe empêche tout enrichissement de l'institution d'aide sociale et l'utilisation inadéquate des prestations rétroactives (pour couvrir d'autres créances de l'institution d'aide sociale envers l'assuré).

Versement des avances

- E28** L'art. 124, al. 2, OACI définit, à l'instar de la disposition de l'art. 85bis de l'ordonnance sur l'assurance-invalidité, les prestations des institutions d'aide sociale considérées comme des avances. Pour pouvoir effectuer correctement le remboursement des avances, la caisse de chômage demande à l'institution d'aide sociale qui sollicite le remboursement des avances de lui fournir les indications nécessaires, à savoir :

- le montant de l'avance ;
- la période pour laquelle l'avance a été versée ;
- le genre d'avance (a-t-elle servi à assurer l'entretien du bénéficiaire ?) ;
- la base de l'avance (avance facultative, contrat, loi) ;
- l'obligation de rembourser et l'accord écrit de l'assuré au versement des prestations rétroactives à l'institution qui a consenti l'avance s'il s'agit d'une avance facultative ;

La caisse examine, sur la base de ces indications, si et dans quelle mesure les conditions du versement des prestations rétroactives à l'institution qui a consenti l'avance sont remplies.

Décision

- E29** Le versement (partiel) des prestations rétroactives à l'institution d'aide sociale doit figurer dans le décompte du bénéficiaire. L'assuré peut ensuite exiger une décision.

Limitation de l'exécution forcée

- E30** Les versements effectués directement par les institutions d'aide sociale à des tiers (loyer, primes d'assurance-maladie, etc.) ne sont pas pris en compte dans le calcul du minimum vital en cas de saisie de revenu. Or cette pratique augmente la part saisissable du revenu du débiteur, soit de l'indemnité de chômage versée rétroactivement. Les prestations avancées par les institutions sociales ne sont par conséquent pas entièrement couvertes par les paiements rétroactifs. En d'autres termes, les institutions d'aide sociale paient indirectement les dettes des personnes dans le besoin envers des tiers (p. ex. pour des biens de consommation).

La garantie des prestations revêt une importance primordiale dans le domaine des assurances sociales, et elle se fonde sur les dispositions légales. Avec la nouvelle version, ce principe sera respecté également dans le domaine de l'assurance-chômage.

L'argument du minimum vital ne peut être invoqué pour empêcher la compensation des prestations s'il était assuré par l'aide sociale pendant la période en question. Pour que les prestations avancées puissent être compensées, il faut néanmoins que l'aide sociale ait fourni ces prestations pour une période durant laquelle l'assuré attendait qu'une assurance sociale se prononce sur son droit aux prestations et que ces prestations lui aient effectivement été accordées rétroactivement. Les arrêts cités dans le SVR 2007, ATF

No 15, p. 49, concernaient le versement de prestations de rente rétroactives à un tiers, en l'occurrence à l'institution sociale qui a consenti une avance. Dans un tel cas, l'institution d'aide sociale demande à l'assurance sociale de lui verser les prestations de rente pour la période durant laquelle elle a soutenu financièrement l'assuré. Si l'assuré pouvait alors invoquer le minimum vital et demander que la somme correspondante lui soit versée, il toucherait ces prestations à double (ATF 8C_55/2010 du 6.8.2010).

Assurance par convention en cas de refus du droit aux prestations avec effet rétroactif

E31 *E31 à E36a supprimé*

Frais de justice en cas de recours devant le Tribunal fédéral

E37 Le Tribunal fédéral a rendu plusieurs arrêts à propos des frais de justice dans le cadre de la procédure de recours au Tribunal fédéral. Il en ressort ce qui suit :

1. Les cantons et leurs organes d'exécution chargés de l'application du régime de l'assurance-chômage au sens de l'art. 76, al. 1, let. c, LACI (ACt, ORP et services LMMT) sont libérés des frais judiciaires conformément à l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 640).
2. En revanche, les caisses de chômage ne sont pas libérées des frais judiciaires dans le cadre de l'art. 66, al. 4, LTF (ATF 133 V 637).

Procédure judiciaire gratuite / assistance judiciaire gratuite / indemnités de dépens

- E38** La LPGA dispose que les organes d'exécution statuent sur les demandes relatives à la procédure judiciaire gratuite, l'assistance judiciaire gratuite, ainsi que sur les indemnités de dépens.

Procédure judiciaire gratuite

- E39** La procédure d'opposition en matière d'assurance-chômage est toujours gratuite (art. 52, al. 3, LPGA).

Assistance judiciaire gratuite

- E40** Avant d'accorder une assistance judiciaire gratuite, l'organe d'exécution vérifiera strictement si les conditions déterminantes sont remplies. L'assistance judiciaire gratuite n'est accordée au demandeur que lorsque les circonstances l'exigent (art. 37, al. 4, LPGA). Elle est en particulier refusée si l'assuré bénéficie d'une assurance de protection juridique ou s'il peut obtenir une assistance juridique gratuite de la part d'une association professionnelle (syndicat, etc.) Dans les autres cas, les 3 conditions ci-après doivent être remplies cumulativement.

3 conditions cumulatives

- E41**
1. La démarche ne paraît pas vouée à l'échec
Il n'y a guère de perspectives d'aboutissement lorsqu'une procédure d'opposition semble vouée à l'échec.
 2. La représentation juridique est nécessaire
Dans une procédure relevant du domaine des assurances sociales, la représentation juridique n'est en principe pas nécessaire puisque les organes d'exécution sont soumis à la maxime inquisitoire, c'est-à-dire qu'ils doivent clarifier les faits pertinents pour fonder un droit. Mais on peut déroger à ce principe lorsque le cas est particulièrement complexe, c'est-à-dire lorsqu'il ne permet pas au demandeur de formuler son opposition sans l'aide d'un conseil juridique.
 3. L'assuré est dans le besoin
Cette question ne sera examinée que si les points I et II ont déjà été approuvés. Un assuré est réputé dans le besoin lorsqu'il est démontré que ses moyens ne lui permettent pas d'assumer, outre son entretien personnel et celui de sa famille, les coûts présumés d'un avocat. L'organe d'exécution tiendra compte de la situation de l'assuré au moment où il prend sa décision et appliquera les critères des rigueurs particulières servant à la remise de l'obligation de restituer.

Décision

- E42** Il sera statué sur la demande d'assistance judiciaire gratuite dès que l'assuré a présenté sa demande, par le biais d'une décision formelle. Un refus sera motivé par l'absence d'au moins l'une des 3 conditions susmentionnées (E41).

Calcul de l'indemnité

- E43** La prise en charge des coûts de l'assistance judiciaire est régie par les dispositions du règlement concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral (art. 8 à 13 FITAF ; RS 173.320.2).

Le tarif horaire de représentation se situe (hors TVA) entre CHF 200 et 400 pour un avocat et entre CHF 100 et 300 pour les mandataires n'exerçant pas la profession d'avocat (art. 10, al. 2, FITAF).

L'indemnité approuvée est à la charge du fonds de l'assurance-chômage (E46). La décision doit mentionner les tarifs horaires maximum.

Dépens

- E44** Il n'est en règle générale pas alloué de dépens dans la procédure d'opposition (art. 52, al. 3, LPGA), à moins qu'ils ne servent à couvrir l'assistance judiciaire gratuite.

Les dépens alloués sont mis à charge du fonds AC (E46). L'indemnité est calculée par analogie au E43.

Voies de droit

- E45** Comme il s'agit d'une décision d'ordonnancement de la procédure (art. 52, al. 1, en liaison avec l'art. 56, al. 1, LPGA), celle-ci doit indiquer les voies de droit suivantes :

Le requérant peut recourir par écrit contre la présente décision dans un délai de 30 jours à compter de sa notification auprès du tribunal des assurances du canton de ... (indiquer l'adresse). Il mentionnera dans son recours les conclusions et motifs et joindra les moyens de preuve et la décision incidente attaquée.

Le délai de 30 jours est suspendu du septième jour précédant Pâques jusqu'au septième jour suivant Pâques y compris, du 15.7. au 15.8. y compris, et du 18.12. au 2.1. y compris.

Recours auprès du Tribunal fédéral contre les décisions de renvoi des tribunaux cantonaux

E46 Depuis la mi-2009, le Tribunal fédéral a modifié sa pratique concernant la légitimité du SECO pour interjeter recours contre les décisions de renvoi à l'instance inférieure pour instruction complémentaire prononcées par les tribunaux cantonaux.

Le Tribunal fédéral considère une décision de renvoi pour instruction complémentaire comme une décision intermédiaire ; il estime que le SECO, du fait qu'il a la possibilité d'interjeter recours contre la nouvelle décision de l'instance inférieure, ne peut en l'occurrence prétendre avoir subi un préjudice irréparable (ATF 133 V 477 + 645). La violation manifeste du droit fédéral et le souci d'économie de procédure sont des arguments qui, jusqu'à ce jour, n'ont pas suffi à changer l'avis du Tribunal fédéral.

Par contre, le Tribunal fédéral était d'avis que l'organe d'exécution auquel le cas est renvoyé ait la possibilité d'interjeter recours contre la décision de renvoi si cette décision limite considérablement sa marge de décision, notamment si cela signifie qu'il devrait rendre une décision contraire au droit fédéral (ATF 8C_817/2008 du 19.6.2009 ; 8C_1019/2008 du 28.7.2009 ; 8C_1041/2008 du 12.11.2009 ; 8C_541/2009 du 19.11.2009).

Jusqu'ici, il était habituel que le SECO intervienne, en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage (v. art. 83, al. 3, LACI), lorsqu'une décision de renvoi amenait l'instance inférieure à prendre une décision contraire au droit fédéral. Désormais, il appartient à l'autorité cantonale ou à la caisse de chômage d'agir dans de telles situations.¹⁸⁷

¹⁸⁷ E46 modifié en janvier 2022

Effet suspensif

Définitions

Effet suspensif

- E47** L'effet suspensif d'une opposition ou d'un recours implique que les conséquences juridiques résultant du dispositif de la décision¹⁸⁸ ne peuvent pas être mises en œuvre et qu'une exécution de la décision n'est pas possible.

Décision négative

- E48** Décision qui rejette ou déclare irrecevable une demande tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations.

Décision positive

- E49** Décision qui crée, modifie, annule ou constate des droits ou des obligations.

Effet suspensif en présence de décisions négatives

- E50** En présence de décisions négatives, la question de l'effet suspensif ne se pose pas (ATF 126 V 407).

Selon l'art. 20 LACI en lien avec l'art. 29 OACI, l'assuré doit faire valoir son droit à l'IC chaque mois (demande tendant à créer un droit). Les autorités d'exécution en examinent les conditions chaque mois. Une décision de refus du droit doit, par conséquent, être qualifiée de rejet d'une demande tendant à créer un droit. Les décisions de refus du droit constituent donc des décisions négatives en présence desquelles la question de l'effet suspensif ne se pose pas.

⇒ Exemple

Un assuré perçoit des prestations de l'assurance-chômage depuis le 1.3.2012. Le 16.7.2012, la caisse transmet le dossier pour décision à l'autorité cantonale en raison de doute quant à son aptitude au placement. Dans le même temps, elle gèle le versement des indemnités (B277). Par décision du 10.9.2012, l'autorité cantonale nie l'aptitude au placement de l'assuré à compter du 1.7.2012. Le 17.9.2012, l'assuré fait opposition à la décision en demandant son annulation ainsi que le versement des prestations.

Question : faut-il verser les prestations ?

Réponse : non. Le refus du droit est une décision négative. La question de l'effet suspensif ne se pose donc pas, ce qui signifie que l'opposition n'entraîne pas le versement des prestations litigieuses.

Conclusion : Une opposition ou un recours contre une décision négative, telle qu'une décision de refus du droit à l'indemnité de chômage, n'entraîne pas le versement des prestations.

¹⁸⁸ Sont aussi considérées comme décisions les décisions sur opposition et sur recours (art. 5, al. 2, PA).

Effet suspensif en présence de décisions positives

E51 Contrairement au cas des décisions négatives, en présence de décisions positives, la question de l'effet suspensif se pose. Les explications ci-après ne valent que lors de décisions positives.

Sont notamment considérées comme des décisions positives, celles qui créent des droits (p. ex. accorder un droit à l'IC) mais aussi celles qui modifient un droit telles que les décisions de suspension (définition d'une décision positive).

Effet suspensif de l'opposition

E52 Il ressort de l'art. 54 LPGa en lien avec l'art. 11 OPGA qu'une opposition contre une décision positive a effet suspensif, sauf si :

- l'assureur (soit une autorité d'exécution de l'assurance-chômage) a retiré l'effet suspensif dans sa décision ; ou
- le recours contre la décision sur opposition n'a pas d'effet suspensif de par la loi.

N'ont pas d'effet suspensif de par la loi, conformément à l'art. 100, al. 4, LACI, les recours contre les décisions prises en vertu des art. 15 et 30 LACI.

Si en principe, l'assuré ne fait pas opposition / recours contre des décisions positives qui créent des droits (p. ex. reconnaissance du droit à l'IC), en revanche, le SECO peut, dans le cadre de sa fonction de surveillance, faire usage de son droit d'opposition.

Il découle des principes susmentionnés ce qui suit :

- Les oppositions du SECO aux décisions qui accordent un droit à l'assuré ont effet suspensif. L'exception figurant à l'art. 100, al. 4, LACI concernant les décisions prises en vertu de l'art. 15 résulte d'une inadvertance du législateur et n'est, par conséquent, pas applicable. Tant et aussi longtemps que la décision sur opposition n'est pas exécutoire (art. 54 LPGa), aucune prestation ne peut être versée.
- La jurisprudence a considéré que des oppositions contre des décisions de suspension n'ont pas d'effet suspensif en raison du bref délai d'exécution de la suspension, de 6 mois, fixé à l'art. 30, al. 3, 4^e phrase, LACI (ATF 124 V 82). Les décisions de suspension sont dès lors immédiatement exécutoires.

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal cantonal

E53 En principe, la LPGa ne règle que la procédure en matière d'assurances sociales (art. 34 à 55 LPGa). S'agissant de la procédure de recours devant le Tribunal cantonal, la LPGa ne contient que très peu de règles (art. 56 ss. LPGa ; Contentieux).

Selon l'art. 61 LPGa, la procédure devant le tribunal cantonal des assurances est régie par le droit cantonal sous réserve de l'art. 1, al. 3, PA. Cette dernière disposition prévoit que l'art. 55, al. 2 et al. 4, PA concernant le retrait de l'effet suspensif est applicable à la procédure devant le Tribunal cantonal. En revanche, l'art. 1, al. 3, PA ne renvoie pas à l'art. 55, al. 1, PA qui dispose que le recours a effet suspensif.

Sur la base des travaux préparatoires¹⁸⁹ de la LPGA et de la doctrine¹⁹⁰, le SECO considère que le recours devant le tribunal cantonal a effet suspensif malgré d'éventuelles dispositions cantonales contraires¹⁹¹.

Effet suspensif du recours auprès du Tribunal fédéral

E54 L'art. 103, al. 1, LTF dispose que le recours n'a, en règle générale, pas d'effet suspensif.

Selon l'al. 3 de cette disposition, le juge instructeur peut, d'office ou sur requête d'une partie, statuer différemment sur l'effet suspensif.

Le versement des indemnités sur la base d'une décision positive du Tribunal cantonal n'a pas lieu avant l'échéance du délai de recours non utilisé.

Lorsqu'une autorité de chômage interjette recours contre une telle décision, il convient de déposer dans le cadre de ce recours une requête d'effet suspensif. Le versement des indemnités est alors repoussé jusqu'au jugement du TF. Il ne peut avoir lieu que lorsque la requête d'effet suspensif a été rejetée ou lorsque le jugement au fond donne gain de cause à l'assuré.

¹⁸⁹ FF 1999 4266 : « Il faut constater qu'une proposition en vue d'ajouter une disposition relative à l'effet suspensif a été faite par le Conseil fédéral en relation avec ses propositions de variantes A et B, étant précisé que si la commission se ralliait à la variante A ou B, cette proposition serait alors caduque. La commission s'est ralliée à la variante A avec quelques restrictions [...]. Du point de vue formel, la commission considère en conséquence la proposition comme n'ayant été pas formulée. Il faut toutefois faire remarquer que la réglementation de l'effet suspensif des recours demeure du ressort des lois particulières. Si celles-ci ne contiennent aucune réglementation spécifique, alors l'effet suspensif correspond à un principe du droit qui s'applique également dans les dispositions cantonales relatives à la procédure administrative. »

¹⁹⁰ Kieser, commentaire LPGA, ch. marg. 19 relatif à l'art. 56 et ch. marg. 19 relatif à l'art. 61.

¹⁹¹ Si l'on défendait l'avis contraire, cela aurait pour effet, dans les cas où le droit de procédure cantonal ne prévoit pas d'effet suspensif au recours, que l'opposition soit également dépourvue de l'effet suspensif (art. 11, al. 1, let. a, OPGA). Cela violerait le principe d'une procédure uniforme en matière d'assurances sociales (art. 1, let. b, LPGA).

Application de l'art. 50 LPGA à l'AC

E55 *E55 supprimé*¹⁹²

¹⁹² E55 supprimé en juillet 2021

Notification des décisions

E56 Toutes les décisions des organes d'exécution consécutives à une opposition du SECO doivent lui être notifiées par courrier recommandé (art. 34 PA), qu'il s'agisse d'une décision sur opposition, d'une décision de reconsidération, d'une décision de classement ou d'un quelconque autre genre de décision.

Ces décisions doivent parvenir à l'adresse suivante :

SECO – Direction du travail
Service juridique TCJD
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Communication de données à des tribunaux civils à l'étranger

E57 *E57 supprimé*

Procédure d'appel

E58 *E58 supprimé*¹⁹³

¹⁹³ E58 supprimé en juillet 2021

Création de documents non modifiables

E59 *E59 supprimé*¹⁹⁴

¹⁹⁴ E59 supprimé en juillet 2021

Signatures manuscrites et transmission de documents

Signature sur les décisions

E60 Les décisions en matière d'assurance-chômage ne nécessitent pas de signature, lorsque :

- Le document comporte la mention « Document valable sans signature » ; et
- L'autorité d'exécution et la personne qui ont rendu la décision sont identifiables. Le nom ou les initiales de cette personne doivent figurer sur le document.

Les décisions doivent être enregistrées dans la GED. Si une décision comporte une signature manuscrite, c'est le document signé qui doit être enregistré dans la GED.¹⁹⁵

E61 Lorsque des documents ne sont pas admis par les tribunaux dans une procédure judiciaire bien qu'ils respectent les standards définis par l'organe de compensation, l'organe d'exécution, respectivement son fondateur, n'a pas à répondre des dommages qui pourraient en résulter. L'organe de compensation de l'AC doit être informé immédiatement des cas dans lesquels des autorités judiciaires n'auraient pas accepté des documents non-signés.¹⁹⁵

Signature sur les formulaires¹⁹⁶

E61a En principe, sur un formulaire de l'AC, la signature doit être apposée à la main (art. 14, al. 1, CO). Toutefois, l'utilisation de toutes les formes de signature électronique (simple, avancée, qualifiée, étrangère)¹⁹⁷ est acceptée à la place de la signature manuscrite, sauf pour les formulaires destinés aux employeurs.

Lorsqu'en application de l'art. 88 LACI un employeur doit signer un formulaire de l'AC, à la place de la signature manuscrite, il peut uniquement utiliser une signature électronique qualifiée avec horodatage électronique qualifié au sens de la loi sur la signature électronique (SCSE ; RS 943.03 ; art. 14, al. 2^{bis}, CO). La liste des fournisseurs de ce genre de services de certification est disponible sur [le site Internet du Service d'accréditation suisse \(SAS\)](#). Si la signature électronique utilisée provient de l'un de ces fournisseurs, elle doit être considérée comme valable¹⁹⁸. Par ailleurs, la personne signataire doit être légitimée à représenter l'employeur.¹⁹⁹

¹⁹⁵ E60 et E61 modifié en janvier 2019

¹⁹⁶ Ne concerne pas la remise de formulaires via les eServices.

¹⁹⁷ Cf. à ce sujet [le site Internet de l'Office fédéral de la communication](#).

¹⁹⁸ D'autres informations pertinentes sur la signature électronique qualifiée sont disponibles sur [le site Internet de l'Office fédéral de la communication](#).

¹⁹⁹ E61a inséré en janvier 2022, modifié en janvier 2023

Transmission de documents (art 29, al. 3, et 30 LPG)

- E62** Si une demande est remise à un organe qui n'est pas compétent, celui-ci transmet le document immédiatement à l'organe compétent. La date à laquelle la demande a été remise à la poste ou déposée auprès de cet organe est déterminante quant à l'observation des délais et aux effets juridiques de la demande. En conséquence, pour tous les documents entrants, il convient d'inscrire la date à laquelle ils ont été remis.²⁰⁰

²⁰⁰ E62 modifié en janvier 2022

Effets de la loi fédérale sur le partenariat

Objet

- E63** La loi sur le partenariat (LPart ; RS 211.231) règle les effets, la dissolution et la conversion en mariage du partenariat enregistré entre deux personnes du même sexe conclu avant la dernière mise en vigueur partielle de la modification du 18 décembre 2020 du code civil (art. 1 LPart).²⁰¹

Principe

- E64** Les personnes de même sexe ne peuvent plus conclure de partenariat enregistré (cf. art. 94 CC). Cependant, les partenariats enregistrés conclus antérieurement au 1^{er} juillet 2022 sont maintenus pour autant qu'aucune demande de conversion en mariage ne soit adressée à l'office d'état civil. Selon l'art. 35, al. 1, LPart, les partenaires peuvent en tout temps déclarer ensemble à tout officier de l'état civil vouloir convertir leur partenariat enregistré en mariage.²⁰¹

Effets sur le droit des assurances sociales (LPGA)

- E65** Selon l'art. 13a LPGA, pendant toute sa durée, le partenariat enregistré est assimilé au mariage dans le droit des assurances sociales (al. 1). Le partenaire enregistré survivant est assimilé à un veuf (al. 2). La dissolution judiciaire du partenariat enregistré est assimilée au divorce (al. 3).

Dispositions de la LPart ayant un impact sur la LACI

- E66** Les partenaires ont un devoir de respect et d'assistance mutuel (art. 12 LPart).
- Chacun contribue selon ses facultés à l'entretien convenable de la communauté. Lorsque l'un des partenaires ne satisfait pas à son devoir d'entretien à l'égard de la communauté, le juge peut prescrire à ses débiteurs d'opérer tout ou partie de leurs paiements en mains de l'autre (art. 13, al. 3, LPart).
- Les principes concernant la suspension de la vie commune sont réglés à l'art. 17 LPart (équivalent à la séparation de corps selon l'art. 117 ss. CC et à la protection de l'union conjugale dans le mariage selon l'art. 171 ss. CC).
- Lorsque l'un des partenaires a des enfants, l'autre est tenu de l'assister de façon appropriée dans l'accomplissement de son obligation d'entretien et dans l'exercice de l'autorité parentale et de le représenter lorsque les circonstances l'exigent. Les droits des parents sont garantis (art. 27, al. 1, LPart).
- La dissolution judiciaire du partenariat enregistré est prononcée par le juge selon l'art. 29 et 30 LPart (équivalent au divorce dans le mariage selon l'art. 111 ss. CC).
- L'art. 34 LPart règle les contributions d'entretien après la dissolution judiciaire du partenariat enregistré. Après la dissolution du partenariat enregistré, chaque partenaire, pourvoit en principe lui-même à son entretien (al. 1). Lorsque l'un des partenaires a, en raison de la répartition des tâches durant le partenariat enregistré, limité son activité lucrative ou

²⁰¹ E63–E64 modifié en janvier 2024

n'en a pas exercé, il peut exiger des contributions d'entretien équitables de son ex-partenaire jusqu'à ce qu'il puisse exercer une activité lucrative lui permettant de pourvoir lui-même à son entretien (al. 2). Un partenaire peut demander une contribution d'entretien équitable lorsqu'il tombe dans le dénuement en raison de la dissolution du partenariat enregistré et que le versement de la contribution peut être raisonnablement imposé à son ex-partenaire compte tenu des circonstances (al. 3). Les art. 125, al. 3, et 126 à 132 CC sont applicables par analogie (al. 4).²⁰²

Effets sur le droit à l'indemnité de chômage

Délais-cadres en cas de période éducative

- E67** L'éducation de l'enfant du partenaire équivaut à l'éducation de son enfant aux conditions fixées par l'art. 9b LACI.

Libération des conditions relatives à la période de cotisation

- E68** En cas de suspension de la vie commune prononcée par le juge selon l'art. 17, al. 2, LPart ou de dissolution judiciaire du partenariat enregistré selon l'art. 29 et 30 LPart, l'assuré peut être libéré des conditions relatives à la période de cotisation au sens de l'art. 14, al. 2, LACI. Il en va de même en cas de séparation de fait si les partenaires ont un domicile séparé et que les questions financières sont réglées clairement. La caisse demandera à l'assuré de lui fournir les preuves de cette séparation (p. ex. baux à loyer, etc.) Les contributions d'entretien versées suite à la suspension ou à la dissolution du partenariat enregistré doivent être prises en compte lors de l'appréciation de la contrainte économique à la prise ou à l'extension d'une activité salariée. L'invalidité ou le décès du partenaire, la perte d'une rente invalidité ou des raisons semblables (art. 14, al. 2, LACI) peuvent aussi donner lieu à une libération des conditions relatives à la période de cotisation.

Travail convenable

- E69** Le partenariat enregistré doit être pris en considération lors de l'appréciation de la faculté à remplir ses devoirs envers ses proches, ce qui inclut aussi le partenaire ou les enfants de ce dernier (art. 16, al. 2, let. f, LACI).

Délais d'attente

- E70** Il y a une obligation d'entretien de l'assuré au sens des art. 18, al. 1, LACI et 6a, al. 3, OACI lorsque son partenaire a une obligation d'entretien envers des enfants au sens de l'art. 277 CC.²⁰³

Libération temporaire de la condition d'aptitude au placement

- E71** Une libération temporaire de la condition d'aptitude au placement selon l'art. 25, al. 1, let. e, OACI est applicable au partenariat enregistré au même titre qu'au mariage.

²⁰² E66 modifié en janvier 2024

²⁰³ E70 modifié en janvier 2024

Montant de l'indemnité journalière

- E72** L'assuré dont le partenaire remplit une obligation d'entretien à l'égard d'un enfant au sens de l'art. 277 CC est considéré avoir une obligation d'entretien envers des enfants au sens de l'art. 33, al. 1 et 41, al. 2, let. c, OACI. Il a droit au supplément dans la mesure où il y aurait droit en vertu de la législation cantonale applicable s'il était marié.

Gain intermédiaire

- E73** En cas de gain intermédiaire, l'assuré dont le partenaire remplit une obligation d'entretien à l'égard d'un enfant au sens de l'art. 277 CC a droit, du fait de son obligation d'assister son partenaire dans son obligation d'entretien (art. 27, al. 1, LPart), à la compensation de la différence au titre du gain intermédiaire durant 2 ans (art. 24, al. 4, LACI).

Assuré occupé dans l'entreprise de son partenaire

- E74** Tant qu'il n'a pas rompu tout lien avec son partenaire par le biais d'une suspension de la vie commune (art. 17 LPart) ou d'une dissolution judiciaire du partenariat enregistré (art. 29 et 30 LPart), l'assuré qui travaille dans l'entreprise dans laquelle son partenaire occupe une position assimilable à celle d'un employeur n'a pas droit à l'indemnité de chômage.

Effets sur le droit à l'indemnité en cas de RHT / INTEMP

- E75** Tant que le partenariat enregistré n'est pas suspendu ou dissous par le juge, l'assuré qui est occupé dans l'entreprise de son partenaire, n'a droit ni à l'indemnité en cas de RHT ni à l'indemnité en cas d'INTEMP (par analogie Bulletin LACI RHT B44 et Bulletin LACI INTEMP B39).

Effets sur l'indemnité en cas d'ICI

- E76** Les principes décrits ci-dessus sous E75 sont applicables à l'ICI en vertu de l'art. 51, al. 2, LACI.

Effets sur les demandes de restitution et de remise

- E77** En tant qu'héritier légal, le partenaire de l'assuré décédé qui ne répudie pas la succession est tenu à restitution (art. 25 LPGA, art. 2, al. 1, let. a, OPGA).

La remise de l'obligation de restituer lui est accordée lorsqu'il était de bonne foi et que la restitution le mettrait dans une situation difficile (art. 25, al. 1, LPGA, art. 4 et 5 OPGA). En ce qui concerne l'évaluation des « rigueurs particulières » il faut tenir compte des montants forfaitaires applicables aux couples mariés aussi longtemps que le partenariat enregistré subsiste.

Violation par l'assuré de son obligation d'entretien à l'égard du partenaire / Utilisation des prestations contraire à leur but

- E78** Comme l'art. 177 CC, l'art. 13, al. 3, LPart prévoit que lorsque l'un des partenaires ne satisfait pas à son devoir d'entretien à l'égard de la communauté, le juge peut prescrire à ses débiteurs d'opérer tout ou partie de leurs paiements en mains de l'autre. Cette injonction du juge est assortie de l'avertissement que le versement en mains de l'assuré, au lieu de celles du titulaire de la créance d'entretien, n'a pas d'effet libératoire pour le débiteur. La caisse de chômage qui reçoit une telle injonction devra y veiller.

Interdiction de discrimination

- E79** L'indication de l'état civil de partenaire enregistré ne doit entraîner aucun traitement discriminatoire à l'endroit de l'assuré.

Enquête sur la gouvernance des organisateurs de MMT – mise en œuvre des résultats

E80 *E80 supprimé²⁰⁴*

Séparation des pouvoirs

E81 *E81 supprimé²⁰⁴*

Système de contrôle interne (SCI)

E82 *E82 supprimé²⁰⁴*

Différenciation des autres clients et CII

E83 *E83 supprimé²⁰⁴*

Révisions externes

E84 *E84 supprimé²⁰⁴*

Échange d'informations

E85 *E85 supprimé²⁰⁴*

Sécurité et protection des données

E86 *E86 supprimé²⁰⁴*

²⁰⁴ E80–E86 supprimés en janvier 2024

Directive relative à la protection des données : exécution de la LACI et de la LSE / systèmes d'information PLASTA et SIPAC

E87 *E87 à E106 supprimés*

L'« intégration de la dimension de genre » dans l'application de la LACI

Définition

E107 Le terme « genre » évoque les rôles socialement attribués aux personnes en fonction de leur sexe biologique. L'« intégration de la dimension de genre » désigne une stratégie globale, internationalement expérimentée dans la politique d'égalité, visant à ancrer à long terme l'égalité sous tous ses aspects et à tous les niveaux afin de garantir aux femmes et aux hommes la jouissance égale des biens, des chances, des ressources et de la reconnaissance sociaux.

But

E108 E109 à E110 ont pour but de sensibiliser l'administration et les organes d'exécution de la LACI aux questions d'égalité et de les inciter à adopter, en paroles et en actes, un comportement non discriminatoire afin d'atteindre un haut niveau de compétence en matière d'« intégration de la dimension de genre » et de le mettre en œuvre.

Égalité entre femmes et hommes dans la langue

E109 Adopter une formulation non sexiste veut dire, d'une part, réaliser l'égalité dans la langue et, d'autre part, rédiger des textes de manière claire et non équivoque. Ainsi, en allemand, les textes utilisant exclusivement des désignations féminines ou masculines en signalant qu'elles s'appliquent aux 2 sexes ne sont pas considérés comme non sexistes. Ils sont par contre généralement admis en français en raison des lourdeurs qu'entraînent l'emploi du doublet intégral et la multiplication des formes passives ou non personnalisées. L'égalité dans la langue n'exige cependant pas que l'on modifie la langue, mais seulement que l'on en exploite toutes les ressources de manière consciente et créative. Le « Guide de la formulation non sexiste » publié par la Chancellerie fédérale (www.bk.admin.ch) offre là une aide précieuse.

⇒ Quelques exemples de formulations non sexistes :

- doublet intégral (les collaborateurs et collaboratrices) ;
- le singulier collectif (le personnel, l'équipe) ;
- la forme passive (« l'allocation pour enfants est versée avec le salaire ») ;
- la forme non personnalisée (l'action plutôt que l'acteur, la fonction plutôt que la personne : le tribunal plutôt que le juge).

Le personnel des organes d'application de la LACI est invité à s'exprimer, tant par oral (renseignements, manifestations d'information, etc.) que par écrit (lettres, brochures, décisions, formulaires, matériel d'information, circulaires, communications, procès-verbaux, matériel didactique, directives, etc.) sous une forme telle que toutes les personnes ou groupes de personnes concernés se sentent également interpellés.

Application non sexiste de la LACI

E110 Principes à respecter pour satisfaire à l'exigence de non-discrimination sexiste :

- les personnes au chômage des 2 sexes sont traitées de la même manière ;
- les mêmes possibilités sont données aux femmes et aux hommes d'exercer leurs droits tout au long du processus de réinsertion (information initiale, entretiens de conseil et de contrôle, assignation, placement, etc.)
- les mesures de marché du travail (mesures de formation, mesures d'emploi, mesures spéciales et autres mesures) sont ouvertes sans distinction aucune à tous les assurés – à proportion du taux d'occupation recherché et compte tenu de leur situation personnelle (p. ex. devoir d'assistance) ;
- les allocations d'initiation au travail et les allocations de formation sont allouées sans discrimination fondée sur le sexe de l'allocataire ;
- la qualité des cours assignés est en adéquation avec les profils des assurés ;
- les inégalités constatées sont éliminées par des mesures appropriées.²⁰⁵

²⁰⁵ E110 modifié en juillet 2021

Travail au noir

E111 Les organes d'exécution sont tenus, sur la base de l'art. 11 LTN, de signaler à l'organe de contrôle cantonal compétent en matière de lutte contre le travail au noir à des fins d'instruction, les indices et soupçons qui pourraient relever du travail au noir.²⁰⁶

²⁰⁶ E111 inséré en juillet 2018