8. Mesures de marché du travail
8.1 Assurés étrangers

(Se référer également aux *dispositions générales* traitées précédemment).

💡 Les MMT sont accessibles aux assurés étrangers qui ne possèdent pas encore de permis de travail. **Toutefois, aucune mesure ne sera accordée aux assurés, si les risques que le permis soit refusé sont élevés.**

La formation de base, le rattrapage du niveau de formation du pays d'accueil et l'amélioration de la situation professionnelle ne sont pas du ressort de l'assurance-chômage (AC).

NB: Ceci vaut en particulier aussi pour les assurés étrangers dont la demande d'asile a été acceptée et qui obtiennent normalement de ce fait un permis B d'une durée illimitée.

💡 **Seules comptent les expériences professionnelles acquises en Suisse !**

Obligation de participer à une MMT

L'assuré doit être disposé à participer à une Mesure de Marché du Travail (MMT).

Attention :

💡 Les assurés étrangers ne peuvent participer à des cours de langue que dans certaines limites. l'assurance-chômage (AC) ne peut subventionner l'acquisition de la langue du pays d'accueil qu'à un niveau très élémentaire et pour un temps limité.

Permis N - requérants d'asile

Pendant la durée de l'interdiction d'exercer une activité lucrative (trois premiers mois), les requérants d'asile ne peuvent participer à une MMT financée par l'AC: n'ayant pas le droit de travailler, ils ne sont en effet pas aptes au placement.

- **Requérants qui ne sont plus soumis à l'interdiction de travailler :**
  - Les requérants d'asile qui ont déjà exercé une activité salariée en Suisse :
    Ils sont considérés comme aptes au placement s'ils peuvent s'attendre à obtenir le droit formel de travailler, au cas où ils trouveraient un emploi.
    - Quel type de perfectionnement peut leur être accordé ?
      - Les mesures de perfectionnement destinées aux requérants d'asile ne peuvent être approuvées que dans les branches où ils sont autorisés à travailler. Certains cantons limitent leur autorisation de travail à certaines branches (hôtellerie, construction, agriculture et sylviculture)!
    - Allocations d'encouragement à une activité indépendante:
      - Les requérant d'asile ne peuvent bénéficier d'indemnités journalières au titre de l'encouragement d'une activité indépendante, puisque, l'exercice d'une activité indépendante leur est interdit.
    - Allocations de formation
      - Tant qu'il n'est pas établi que l'assuré obtiendra l'asile et pourra donc séjourner durablement en Suisse, des allocations de formation ne peuvent être accordées à un assuré requérant d'asile.
    - Allocations d'initiation au travail
      - L'octroi d'allocations d'initiation au travail est à examiner de cas en cas. Si, par

exemple, un assuré est en mesure, pour des raisons de santé, de n'exercer aucune des activités auxquelles sont confinés normalement les requérants d'asile, mais qu'il a de bonnes chances d'obtenir une autorisation de travail dans une autre branche, la demande d'allocations d'initiation au travail pourrait être acceptée.

- **Les autres requérants d'asile qui ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation mais qui peuvent compter obtenir une autorisation de travail s'il trouvent un emploi :**
  - Ils peuvent tout au plus bénéficier du remboursement des frais de cours (demandeurs d'emploi).

Permis F - réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire

Ils jouissent d'une situation juridique privilégiée par rapport aux étrangers ordinaires.

Ils ont le droit d'exercer une activité professionnelle sans tenir compte de la situation sur le marché du travail.

Ils peuvent également changer librement de poste ou de travail.

Ils ont les mêmes droits que les assurés suisses mis à part qu'ils ne peuvent obtenir une formation ou un perfectionnement professionnel au motif qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine une formation les rendant aptes à exercer une activité plus qualifiée. Seules comptent les expériences professionnelles acquises en Suisse.

Permis F - étrangers admis à titre provisoire

Les règles concernant les requérants d'asile sont également valables pour les étrangers admis à titre provisoire. Ils ne sont normalement pas autorisés à changer de profession et de canton. Ils ne peuvent donc se voir octroyer que des mesures qui accroissent ou préservent leurs qualifications dans la branche d'activité où ils ont travaillé avant d'être au chômage.

Les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire et admis ensuite à titre provisoire peuvent, à titre exceptionnel être autorisés à participer à un semestre de motivation en vue de la recherche d'une voie de formation.

Permis C - autorisation d'établissement : pas de restrictions

Si l'exercice d'une activité lucrative est subordonné à la possession d'un diplôme suisse ou reconnu par la Suisse, comme c'est le cas pour les médecins et les avocats, les assurés titulaires d'un diplôme étranger non reconnu en vertu des accords bilatérauux, ne peuvent acquérir l'équivalence suisse aux frais de l'assurance-chômage (AC).

Permis B

- Permis B - UE / AELE : pas de restrictions
  - (Les autorisations de séjour des membres de l'UE ou de l'AELE sont détaillées à l'annexe 12.5)

- Permis B – autorisation de séjour
  - Les étrangers titulaires d'un permis B qui proviennent d'un Etat tiers (c'est-à-dire d'un Etat non-membre de l'UE ou de l'AELE), peuvent en principe travailler dans toutes les branches comme salariés. Une activité lucrative indépendante peut être autorisée sur demande auprès des autorités cantonales. Toutes les MMT leur sont ouvertes, à l'exception du soutien à une activité indépendante (SAI), sauf si une autorisation exceptionnelle leur a été accordée.

Permis L - autorisation de courte durée

- Permis L - UE / AELE
  - Leurs détenteurs jouissent de la mobilité professionnelle et géographique et peuvent en principe

changer de profession, d'emploi ou de canton en tout temps. L'autorisation de courte durée délivrée aux ressortissants de l'espace UE/AELE est renouvelable même si ceux-ci sont au chômage. Toutefois, les assurés ne peuvent rester en Suisse que dans la mesure où ils disposent de moyens financiers suffisants pour ne pas tomber à la charge de l'assistance sociale. L'autorité compétente examinera si les ressources financières de l'assuré sont suffisantes en tenant compte notamment de l'indemnité de chômage à laquelle il a droit.

L'octroi de MMT est en principe envisageable pour ces chômeurs. Cependant, la prise d'une activité indépendante est soumise à annonce et nécessite l'octroi d'une nouvelle autorisation de séjour (livret B CE/AELE).

(Les autorisations de séjour des membres de l'UE ou de l'AELE sont détaillées à l'annexe 12.5)

- Permis L – ressortissants d'un Etat tiers
  - L'autorisation de travail et de séjour des résidents de courte durée qui ne sont pas des ressortissants de l'espace UE/AELE est limitée à la durée de l'activité pour laquelle ils ont été autorisés à entrer en Suisse, mais à une année au plus. Une prolongation de cette autorisation peut toutefois être envisagée jusqu'à une durée totale de 2 ans au maximum.

S'ils perdent leur activité, ils doivent normalement quitter la Suisse et n'ont dès lors pas droit aux prestations de l'AC.

Ils n'ont aucun droit à des mesures de marché du travail (MMT).

Permis S (Statut de protection)

Les Ukrainiens réfugiés peuvent entrer librement et de manière autonome en Suisse et y obtenir une protection. Les regroupements familiaux peuvent aussi se faire spontanément pour le conjoint ou le partenaire enregistré et les enfants mineurs

Les personnes réfugiées d'Ukraine qui ont obtenu le statut S en vertu de la décision du Conseil fédéral du 11 mars 2022 et qui disposent d'un passeport valable reconnu peuvent se rendre à l'étranger et revenir en Suisse sans autorisation de voyage. Les dispositions en matière d'entrée des pays de destination s'appliquent.

💡 L'**accès complet au marché du travail et à l'école leur est garanti**

Le délai de trois mois avant de pouvoir travailler inscrit dans la loi sur l'asile est supprimé. Les réfugiés au bénéfice d'une autorisation S peuvent exercer une **activité lucrative indépendante**.

Permis G : frontaliers

- Leurs détenteurs touchent le chômage dans leur pays de domicile (voir article 11.5).
- Ils peuvent participer à une mesure destinée aux personnes menacées de chômage (fermeture d'entreprise, licenciements collectifs) à condition qu'il s'agisse d'une mesure collective et non pas individuelle.

Dernière modification: 10.04.2022

8.2 Dispositions générales

Types de mesures

Mesures de formation

- les cours collectifs et individuels (reconversion, perfectionnement, intégration)
- les stages de formation
- les entreprises de pratique commerciale

Mesures d'emploi

- les programmes d'emploi temporaire (art. 64a et b LACI)
- les semestres de motivation
- les stages professionnels

Mesures spécifiques

- les allocations d'initiation au travail (AIT)
- les allocations de formation (AFO)
- les contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de
- placement et de séjour hebdomadaires
- le soutien à une activité indépendante
- les stages d'essai
- les tests d'aptitude professionnelle

Conditions d'octroi d'une mesure de marché du travail (MMT)

Conditions formelles

Les prestations de l'assurance sont strictement limitées aux cas dans lesquels la fréquentation d'une MMT s'impose pour des motifs inhérents au marché du travail. **La formation de base et l'encouragement général du perfectionnement professionnel ne sont pas du ressort de l'AC,** qui a uniquement pour tâche de combattre un chômage effectif ou de prévenir un chômage imminent, dans des cas déterminés, par des mesures concrètes de réinsertion. Les allocations de formation font exception à ce principe.

Sur demande du canton, l'organe de compensation peut autoriser les personnes menacées de chômage dans le cadre de **licenciements collectifs** à participer à des mesures relatives au marché du travail. **Seules les mesures de formation** (cours individuels ou collectifs de reconversion, de perfectionnement ou d'intégration, la participation à des entreprises d'entraînement et les stages de formation) peuvent être octroyées à l'**assuré qui est sur le point d'être au chômage**, soit qu'il a déjà reçu son congé ou que son contrat de durée déterminée expire, soit qu'il s'attend à perdre son emploi (entreprise en difficulté, annonce de licenciements collectifs).

L'assurance-chômage ne finance dans la règle une mesure que jusqu'à l'expiration du droit aux indemnités mais au plus jusqu'à la fin du délai-cadre d'indemnisation.

Seul les assurés âgés de plus de 50 ans peuvent participer à des mesures de formation ou d'emploi jusqu'au terme de leur délai-cadre d'indemnisation, **même s'ils ne bénéficient plus d'indemnités de chômage**. Ils reçoivent le remboursement de leurs frais mais plus d'indemnités journalières.

L'assuré ne peut prétendre à des prestations pour la fréquentation d'une mesure si un travail convenable peut lui être

assigné. Pendant qu'il participe à une MMT, l'assuré doit **continuer à chercher du travail**. Il peut en être exempté sauf pendant le dernier mois de la mesure. **Les interruptions** (par ex. gain intermédiaire) ne sont admises que si elles améliorent l'aptitude au placement de l'assuré, afin de ne pas nuire au succès de la mesure axée en premier lieu sur la qualification. L'assuré doit pouvoir **quitter en tout temps la mesure pour prendre un emploi convenable** qui améliore son aptitude au placement. L'exportation des prestations durant 3 mois dans un autre Etat membre de l'espace UE/AELE pour y rechercher un emploi ne peut être garantie pendant une MMT.

- **Indication du marché du travail**
  - **Adéquation de la mesure**

Le temps et les moyens financiers engagés doivent être en rapport adéquat avec les objectifs visés par la mesure. En général, une mesure de formation ou d'emploi **ne devrait pas dépasser une durée de 12 mois**. La demande de MMT est dès lors à rejeter si la mesure est "surdimensionnée", c'est-à-dire si le but recherché - l'amélioration de l'aptitude au placement - peut également être atteint par une mesure moins chère et/ou plus courte. Il est notamment tenu compte de :

- la motivation de l'assuré (dessein personnel ou mesure permettant de sortir du chômage …)
- son âge (les jeunes ne devraient en principe pas recevoir une formation de base)

Les formations de base ou celles qui sont destinées à les compléter, comme les **stages obligatoires dans le cadre des études** de médecine ou le **stage d'avocat,** ne sont pas prises en charge par l'assurance-chômage. **Les mesures dispensées à l'étranger** ne sont autorisées qu'exceptionnellement s'il n'existe en Suisse aucune possibilité d'atteindre le but recherché.

- **Amélioration de l'aptitude au placement**

Si le placement de l'assuré est rendu difficile en raison d'une **atteinte à sa santé** et non pas en raison du resserrement du marché de l'emploi, l'assurance-chômage ne sera pas en mesure de lui verser des prestations financières dans le cadre d'une mesure de formation ou d'emploi.

L'assurance-chômage peut néanmoins financer des mesures jusqu'à ce que l'assurance-invalidité (AI) se détermine. Si l'AI refuse le droit de l'assuré aux prestations, celui-ci continue de pouvoir bénéficier de l'offre ordinaire des prestations de l'AC.

Prestations destinées aux demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas les conditions pour ouvrir un délai-cadre d'indemnisation

Les demandeurs d'emploi qui n'ont pas le droit de toucher des indemnités de chômage du fait qu'ils ne répondent pas aux exigences de la loi peuvent se voir rembourser, **pendant 260 jours (1 an) au maximum** au cours des 2 années qui suivent leur inscription à l'Office du travail, les frais d'écolage, le matériel de cours, les frais de voyages, etc.. s'ils fréquentent un cours avec l'accord de l'autorité cantonale dans le but de prendre un emploi salarié. Cet accord ne leur sera donné que si aucun emploi ne peut leur être assigné avant le début du cours.

Ils doivent faire contrôler leur chômage et effectuer des recherches d'emploi.

Les personnes qui restent inscrites comme demandeurs d'emploi après avoir épuisé leur droit aux indemnités de chômage ne peuvent prétendre à cette prestation pendant les deux ans qui suivent la fin de leur délai-cadre d'indemnisation.

Mesure de marché du travail en cas de maternité

les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Elles ne peuvent par

conséquent pas participer à une mesures de marché pendant ces huit semaines.

A partir de la 9e et jusqu'à la 14e semaine, elles peuvent néanmoins suivre un cours si les conditions suivantes sont remplies cumulativement:

- Le cours doit améliorer leur aptitude au placement et être indiqué sur le marché du travail
- Il doit être en adéquation avec la disponibilité réduite de l'assurée (par ex. temps partiel);
- L'assurée doit avoir présenté elle-même une demande de participation au cours (la participation au cours ne peut lui être imposée);
- Aucune sanction ne sera prononcée si l'assurée ne se présente pas au cours.

Frais de déplacement, de repas et de logement

Les frais de déplacement auxquels l'assuré a droit sont **définis dans la décision d'octroi** de la mesure.

En fonction de la durée de la mesure, les tarifs les plus avantageux des transports publics en deuxième classe sont déterminants. Exceptionnellement, l'autorité compétente peut prévoir le remboursement des frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule privé lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport public ou qu'on ne peut raisonnablement exiger de l'assuré qu'il utilise les transports publics **Les frais de repas et de logement à l'étranger** peuvent être remboursés. Les frais de déplacement par contre ne sont remboursés que jusqu'à la frontière suisse. Si le participant fait valoir des frais de logement pour une mesure, la caisse lui remboursera, en règle générale, uniquement un déplacement aller et retour par semaine. Si l'assuré est empêché, du fait d'une mesure, de regagner quotidiennement son domicile ou s'il est obligé de prendre ses repas à l'extérieur, l'assurance lui verse une contribution pour ses dépenses. **Les tarifs** sont relevés à l'article 8.5 et mis à jour au ***chapitre 20***. Les indemnités journalières versées pendant la fréquentation d'une mesure sont soumises aux cotisations (AVS/AI/APG). Le remboursement des frais liés à la mesure ne le sont pas.

Accord d'objectifs – attestation

Les assurés sont tenus de suivre les instructions de l'organisateur de la mesure sous peine de sanctions.

L'organisateur négocie avec chaque assuré un **accord d'objectifs**. Il doit remettre spontanément à l'assuré une **attestation** (analogue à un certificat de travail).

Vacances

Les participants à une mesure de marché du travail (MMT) peuvent faire valoir les ***jours sans contrôle*** (jours de vacances chômage) qu'il ont accumulés depuis le début de leur délai cadre d'indemnisation, d'entente avec l'organisateur. **Ils ne peuvent cependant pas prendre plus de 10 jours ouvrables de vacances pendant les 6 mois du programme**.

L'assuré n'a pas besoin d'attendre trois mois avant de prendre les premiers cinq jours de vacances s'il avait déjà acquis un tel droit avant le début de la mesure. Aucun jour de vacances ne peut cependant être pris **si la mesure dure moins de 3 mois.** A titre exceptionnel et en accord avec l'organisateur, un ou plusieurs jours de vacances pris individuellement peuvent être accordés à l'assuré. Lorsque l'assuré retrouve un emploi ou arrive en fin de délai-cadre, il peut prendre le solde des jours de vacances qu'il a accumulés pendant son chômage mais au maximum jusqu'au jour où il quitte la mesure.

 Une avance de jours sans contrôle n'est pas possible. Pour prendre des jours sans contrôle, il faut auparavant les avoir à son actif.

Absences et interruption d'une mesure

La caisse de chômage ne paie que les jours de présence attestés ou les jours d'absence pour des motifs valables (se présenter à un employeur potentiel, visite médicale, événement familial particulier…). Il n'est pas nécessaire de produire un certificat médical **si l'incapacité de travail ne dure pas plus de trois jours**. Par contre, dès le quatrième jour, l'assuré devra produire dans tous les cas un certificat médical. Si des doutes fondés quant à l'incapacité de travail de l'assuré existent, un certificat médical peut exceptionnellement être exigé dès le premier jour. **L'assuré qui abandonne une mesure de marché du travail** sans motif valable ou qui ne s'y présente pas est suspendu de son droit à l'indemnité (pénalité) sauf si c'est l'assuré lui-même qui a demandé de participer à la mesure en question.

L'autorité peut néanmoins assigner une MMT à un assuré qui en a fait la demande !

Jours de suspension et délais d'attente

L'assuré qui n'a pas encore subi tout ou partie des **jours de suspension** et des **délais d'attente généraux** avant le début de la mesure de marché du travail doit le faire pendant la mesure. Il ne peut percevoir d'indemnités journalières pour ces jours. Le conseiller en placement est libre de décider, dans pareil cas, d'une éventuelle interruption de la mesure. Par contre, si c'est l'assuré qui interrompt la mesure, il s'expose à une nouvelle sanction.

Cette mesure ne vaut pas pour les assurés au bénéfice d'une indemnité minimale dite "d'équité sociale" !

Les assurés qui participent à une MMT ne sont pas tenus d'observer un délai d'attente spécial de 120 jours (*voir chapitre 14*). Cette exception ne s'applique pas aux **jeunes sortant de la scolarité obligatoire ni aux bacheliers et aux étudiants sans diplôme professionnel ou universitaire** qui ne peuvent donc participer à une MMT qu'au terme des délais d'attente spéciaux.

Voies d'opposition

Les décisions concernant les MMT doivent être notifiées par écrit et indiquer les voies de droit.

Lorsque l'assuré est assigné à une MMT, il ne peut faire opposition (voir article 18.3) que contre la partie de la décision concernant les éventuels frais de repas et de transport.

Assurances

Les assurés sont en principe couverts comme lorsqu'ils touchaient des indemnités journalières de chômage avant la mesure de formation ou d'emploi fédéral (voir *chapitre 3*).

En cas d'accident : Les accidents qui surviennent pendant une mesure de formation ou d'emploi sont considérés comme des **accidents professionnels**. Ils sont pris en charge par la SUVA. Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré et sont déduites de l'indemnité de chômage (voir *article 3.1*). Les indemnités journalières sont égales à celles qui seraient versées par l'assurance-chômage si l'assuré ne participait pas à une mesure d'occupation ou d'emploi fédéral.

En cas de poursuite d'une mesure (MMT) après l'arrivée en fin de droits, l'assuré n'est plus couvert que durant 31 jours contre le risque accident. Il lui est conseillé de souscrire une "assurance par convention" auprès de la SUVA pour une durée de 6 mois au maximum. La prime mensuelle à sa charge s'élève à CHF 45.--.

***Procédure à suivre* :**

L'accident doit être **annoncé sans délai à la caisse de chômage**. La caisse établit la **déclaration d'accident** et la transmet à la SUVA. Elle informe l'Office de placement et l'organisateur de la mesure. En cas d'incapacité de travail, elle suspend les indemnités journalières à partir du 3è jour après l'accident. La SUVA prend la relève.

Afin de recevoir ses indemnités journalières, l'assuré remet à l'agence SUVA la **"feuille-accident"** ou une copie de celle-ci dans les 20 premiers jours du mois courant.

Nouveau droit au chômage

💡A l’exception des AIT (allocations d’initiation au travail) et des AFO (allocations de formation), les mesures d’intégration financées en tout ou partie par les pouvoirs publics, fédéraux, cantonaux et communaux, (voir chapitre 7.1) **ne constituent plus une période de cotisation pour l’ouverture d’un nouveau droit**, même si les cotisations à l’assurance-chômage (AC) ont été prélevées sur le salaire.

La poursuite d’une mesure (MMT) après l’arrivée en fin de droits ne peut être que **volontaire**.

Dernière modification: 30.12.2022

8.3 Mesures de formation

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Cours collectifs et individuels
2. Entreprises de pratique commerciale
3. Stages de formation

1. Cours collectifs et individuels

Les chômeurs peuvent se voir accorder :

- des **cours individuels** offerts sur le marché libre de la formation ;
- des **cours collectifs** organisés spécialement à leur intention.

Conditions requises

- Il faut être au chômage ou menacé de chômage imminent
- Il faut être apte au placement durant le cours

💡 L'assuré **qui suit un cours à ses frais sans l'assentiment de l'autorité** n'a droit à l'indemnité de chômage que s'il est prêt et en mesure d'interrompre le cours pour prendre un emploi. Il doit chercher activement du travail.

- Il faut faire la demande dans les délais

La demande doit être présentée **au plus tard dix jours avant le début du cours**. Les frais de cours ne sont pris en charge qu'à partir du jour de la demande.

Types de cours proposés aux chômeurs

Une liberté d'action suffisamment large est laissée à l'autorité pour tenir compte, de cas en cas, des besoins du marché du travail et des aptitudes des participants. Des cours de formation générale et des cours destinés à développer la personnalité peuvent être octroyés.

Les cours peuvent être complétés par des stages de formation ou des stages professionnels. Ils peuvent également être combinés avec d'autres mesures de marché du travail (MMT).

Attention :

L'assurance chômage ne peut offrir des cours à quelqu'un qui est **difficile à placer pour des raisons de santé**. Ces cas relèvent de l'AI. Ils ne sont proposés que lorsque l'AI a déclaré le chômeur apte au travail, suite par exemple à des mesures de reconversion. L'assurance-chômage peut néanmoins financer des mesures jusqu'à ce qu l'assurance-invalidité (AI) se détermine.

Remboursement des frais de cours

Les personnes qui étaient au chômage au moment où un cours leur a été accordé et qui ont retrouvé un emploi peuvent, s'ils le souhaitent, fréquenter ledit cours au frais de l'assurance-chômage aux **conditions cumulatives** suivantes:

- l'assuré n'avait pas connaissance de la reprise d'emploi entre le dépôt de sa demande et la décision d'octroi du cours;

- aucun autre participant ne peut être trouvé pour le remplacer;
- l'autorité s'était engagée vis à vis de l'organisateur à financer le cours;
- le contrat relatif au cours ne comportait aucune clause de résiliation.

L'assuré qui fréquente un cours avec l'assentiment de l'autorité ou sur injonction de celle-ci a droit au **remboursement des frais occasionés**. Il n'est possible de faire participer financièrement l'assuré que lorsqu'il existe une offre plus avantageuse mais que celui-ci persiste à vouloir fréquenter le cours le plus cher. La différence de coût peut alors être mis à la charge de l'assuré.

2. Entreprises de pratique commerciale

Cette mesure est financée par l'assurance chômage en tant que cours de perfectionnement professionnel. Elle consiste à créer, dans le secteur commercial ou dans d'autres secteurs professionnels (artisanat, technique, formation etc.), une entreprise dans le but de **fournir une première expérience professionnelle** ou d'approfondir les connaissances que les assurés ont déjà acquises selon la devise « learning by doing ».

Dans le secteur commercial, l'entreprise achète et vend des produits fictifs en étant en relation avec d'autres entreprises d'entraînement. Toutes les tâches et tous les travaux sont exécutés dans des conditions réelles de travail sur la base d'une gamme de produits et de services fictifs.

Dans les secteurs artisanaux et techniques, les commandes de tiers qui apportent du travail réel à l'entreprise d'entraînement peuvent être exécutées si elles sont bénéfiques pour la motivation des participants. Elles ne doivent pas concurrencer l'économie privée et doivent recevoir l'aval de la commission tripartite.

La journée de travail s'organise idéalement selon la répartition :

- Pratique : 60%
- Formation : 20%
- Recherche d'emploi : 20%

3. Stages de formation

Distinction entre le stage de formation et le stage professionnel

- Le stage professionnel doit avant tout permettre à des assurés qualifiés d'acquérir une première expérience professionnelle ou de reprendre contact avec leur profession ou avec le monde du travail.
- **Le stage de formation vise** essentiellement à compléter **les connaissances professionnelles** de l'assuré en cas de lacunes.

Le stage de formation se déroule sous la forme d'un cours de perfectionnement et de reconversion. Il se fait au sein d'une entreprise privée ou d'une administration et obéit aux mêmes règles que les cours.

Le **but du stage** est d'approfondir les connaissances des participants afin de leur permettre de s'insérer sur le marché du travail.

La sélection des participants est opérée par l'autorité qui doit veiller à ce que cette mesure soit la plus adéquate possible afin de permettre au bénéficiaire de se réinsérer rapidement et durablement sur le marché de l'emploi.

Un **accord de stage** est conclu entre l'employeur-formateur, le stagiaire et l'autorité. Il mentionne qu'un programme de formation a été établi et qu'une **attestation** sera délivrée à la fin du stage.

L'entreprise choisie doit en principe être habilitée à former des apprentis ou disposer de l'infrastructure et du

personnel nécessaires au bon déroulement de la mesure.

L'activité exercée durant le stage ne doit pas être essentiellement productive.

A la fin du stage, l'entreprise établit un **rapport** que le stagiaire signe également. Elle délivre un **certificat** indiquant les domaines dans lesquels le stagiaire a travaillé ainsi que les connaissances et aptitudes spécifiques qu'il a acquises.

La durée des **stages effectués après la fin de la formation professionnelle** ne compte pas comme période de formation du fait qu'ils n'en font pas partie intégrante. Il s'agit, par exemple des stages d'avocats, d'assistants sociaux ou des stages effectués dans un hôpital pour le personnel soignant (voir article 6.2).

Dernière modification: 31.01.2020

8.4 Mesures d'emploi

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Stages de requalification
2. Stages professionnels
3. Semestre de motivation

1. stage de requalification

Le stage de requalification financé par l'assurance chômage ne doit pas servir d'autre objectif que l'insertion ou la réinsertion de l'assuré. Il porte sur des activités proches de la réalité professionnelle et intègre un volet formation conçu en fonction des besoins du marché du travail et de l'assuré.

Ne sont considérés comme **volet de formation** que les éléments qui apportent à l'assuré une qualification dont l'existence peut être démontrée du point de vue du marché du travail et qui sont organisés, en principe, sous forme de cours.

Les stages de requalification ne doivent pas faire directement concurrence à l'économie privée.

Organisateurs des stages de requalification

Peuvent organiser des stages de requalification :

- les administration publiques communales, cantonales et fédérales;
- les institutions privées à but non lucratif (p. ex. associations, fondations);
- des privés (avec l'accord de la commission tripartite).

Ces activités ne doivent pas être indispensables et le poste ne doit pas figurer dans l'effectif régulier de l'organisateur.

Des missions dans l'administration publique comportant une part d'activités ordinaires peuvent être autorisées mais elles doivent rester l'exception. La part des activités ordinaires ne dépassera en aucun cas 50% du temps de présence. Le temps restant doit être consacré à des tâches extraordinaires (y compris les éventuelles parties de formation) ainsi qu'à la recherche d'un emploi.

Indemnisation

L'assuré en stage de requalification ne reçoit pas de salaire mais ses indemnités journalières usuelles quelque soit son taux d'occupation. Néanmoins, lorsque le stage comprend une part de formation inférieure à 40%, l'indemnité journalière versée pendant le stage de requalification est calculée sur la base d'un revenu mensuel minimum, dit d'équité sociale, de Fr. 2'213.-. L'indemnité est réduite proportionnellement au taux d'activité et au nombre de jours effectués dans le mois.

Les stages de requalification dont la part de formation est supérieure à 40% sont considérés comme étant des cours.

2. Stages professionnels (SP)

Le stage professionnel est effectué sous la forme d'un emploi temporaire en entreprise privée ou dans une administration publique.

Il vise à donner à l'assuré une **expérience** dans sa profession ou dans une activité proche de celle-ci ainsi qu'un

approfondissement des connaissances qu'il a acquises. L'activité ne devrait pas avoir un caractère exclusivement productif et l'assuré devrait avoir assez de temps pour effectuer ses recherches d'emploi, se former ou se perfectionner.

Dans des cas particuliers, le stage professionnel peut être accordé à des personnes qui visent à obtenir un certificat de fin d'apprentissage.

La mesure ne doit en aucun cas mettre en péril l'existence de places de travail. Une surveillance est exercée par la Commission tripartite.

Le stage professionnel diffère du stage de formation du fait que ce dernier vise essentiellement à compléter les connaissances de l'assuré dans un domaine où il présente des faiblesses. Il est assimilable à un cours.

💡 Le stage professionnel peut être proposé par l'Office de placement ou par l'assuré sur présentation d'une offre de stage.

Le stage professionnel **peut être interrompu d'un commun accord** si l'assuré ne possède pas les capacités requises pour l'activité prévue. L'assuré n'encoure alors aucune sanction. En revanche, des **sanctions** sont prises sous forme de jours de suspension en cas d'interruption injustifiée.

L'entreprise doit, sauf exceptions, être habilitée à former des apprentis mais ne peut en principe prendre en stage les apprentis qu'elle a précédemment formés. Les exceptions à ce principe font l'objet d'un examen particulier quant au plan de formation proposé par l'entreprise.

Un **accord d'objectifs** est conclu entre l'entreprise, le stagiaire et l'autorité. Doivent y figurer le programme d'activité et les modalités concernant d'éventuelles sanctions.

A la fin du stage, l'entreprise délivre au stagiaire un **certificat** qui mentionne les activités effectuées ainsi que les connaissances et les aptitudes spécifiques qu'il a acquises.

L'assuré en stage professionnel ne reçoit pas un salaire mais ses indemnités journalières usuelles. Néanmoins, l'indemnité journalière versée pendant le stage sera calculée sur la base d'un revenu mensuel minimum de Fr. 2'213.-. L'indemnité est réduite proportionnellement au taux d'activité et au nombre de jours de stage effectués dans le mois.

L'employeur prend à sa charge 25% de l'indemnité journalière brute mais au minimum Fr. 500 par mois **sauf en cas de maladie** du participant. Un pourcentage plus élevé peut être fixé par l'autorité.

Les accidents qui surviennent pendant une mesure de formation ou d'emploi sont considérés comme des **accidents professionnels**. Ils sont pris en charge par la SUVA.

Les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'assuré et sont déduites de l'indemnité de chômage (voir *article 3.1*).

💡 Pour les **stages mal rémunérés**, qui sont en fait des emplois sous-payés, que les assurés prennent afin d'éviter le chômage ou d'y mettre fin, il faut se référer à l'article 6.2.

Stages professionnels pour les jeunes qui subissent un délai d'attente

En cas de chômage élevé, le Conseil fédéral peut prévoir la participation à un stage professionnel des jeunes subissant le délai d'attente de 6 mois au terme de leur scolarité ou de leurs études (voir chapitre 14).

- La limite d'âge est fixée à 30 ans

- On parle de chômage élevé lorsque le taux de chômage national moyen des six derniers mois est **supérieur à 2.9 %** (depuis le 01.01.2022).

3. Semestre de motivation (SEMO)

Le semestre de motivation est un programme d'emploi temporaire destiné aux jeunes sortant de l'école.

Il est destiné aux assurés cherchant une place de formation au terme de leur scolarité obligatoire pour autant qu'ils n'aient achevé aucune formation professionnelle et ne soient pas titulaires d'une maturité

💡 Peu importe que la scolarité obligatoire ait été suivie en Suisse ou à l'étranger

La mesure, qui combine occupation et formation, vise à aider les jeunes chômeurs dans le choix d'une formation et l'obtention d'un apprentissage.

Ce sont en particulier:

- les jeunes sortant de l'école, qui ont terminé leur scolarité obligatoire mais n'ont pas trouvé de place d'apprentissage et qui se sont inscrits au chômage;
- les jeunes qui ont interrompu leur apprentissage;
- les jeunes qui ont abandonné le gymnase ou une autre école.

Ces jeunes sont libérés des recherches d'emploi au profit de la recherche d'un apprentissage.

💡 Les jeunes qui participent à un semestre de motivation durant le délai d'attente de 120 jours ne peuvent pas prendre part à un cours de techniques de recherche d'emploi ou à un bilan de compétences.

Rémunération

- **Assurés remplissant les conditions relatives à la période de cotisation** (p. ex. les jeunes en rupture d'apprentissage qui ont suffisamment cotisé à l'assurance-chômage)

Ces assurés ne doivent pas subir le délai d'attente de 120 jours. Le montant mensuel de leurs indemnités journalières est calculé sur la base du gain assuré. Ces assurés touchent en plus de leurs indemnités un **forfait journalier de Frs 7.--** pour les frais occasionnés par le semestre de motivation.

- **Assurés libérés de l'obligation d'avoir cotisé qui doivent subir le délai d'attente de 120 jours**

Les personnes qui participent à un semestre de motivation pendant le délai d'attente ont droit à une **contribution mensuelle moyenne de Frs 450.-- nets** versée sous forme d'indemnités journalières. Aucune indemnité et aucun remboursement de frais ne peuvent être versés en plus de ce montant.

💡 Les indemnités versées durant le semestre de motivation **ne sont pas déduites des 90 indemnités journalières** auxquelles l'assuré a droit.

Si ces personnes poursuivent le semestre de motivation au delà du délai d'attente mais au maximum durant 90 jours, elles reçoivent une indemnité journalière calculée sur la base du montant forfaitaire augmentée d'un **forfait journalier de Frs 7.--** pour les frais occasionnés par le SEMO.

- **Les personnes qui n'ont pas suffisamment cotisé et qui ne sont pas libérées de l'obligation d'avoir cotisé (demandeurs d'emploi)**

Ces personnes reçoivent durant le semestre de motivation une contribution mensuelle de Frs 450.-- prise en charge à 50% par l'assurance-chômage et à 50 % par les cantons. Cette aide couvre les éventuels frais de déplacement, de logement et de repas. Elles ne reçoivent aucune autre indemnité.

 **Les jeunes ressortissants de l'UE/AELE** peuvent également se voir octroyer un semestre de motivation, même s'ils n'ont pas résidé sur le territoire suisse durant 10 ans (voir chapitre 14.1), à condition d'avoir terminé leur dernière année d'école obligatoire.

Dernière modification: 03.11.2022

8.5 Mesures spécifiques

(Se référer également aux ***dispositions générales*** traitées précédemment).

1. Allocations d'initiation au travail (AIT)
2. Allocations de formation (AFO)
3. Soutien à une activité indépendante (SAI)
4. Mesures favorisant la mobilité géographique des assurés
5. Stages d'essai et tests d'aptitude professionnelle

1. Allocations d'initiation au travail (AIT)

Les AIT visent à inciter les employeurs à occuper **des travailleurs qui éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi**, compte tenu de la situation du marché du travail, en raison:

- d'antécédents professionnels lacunaires;
- d'un manque d'expériences professionnelles lors d'un chômage élevé et persistant.

Les AIT s'adressent tout particulièrement aux personnes :

- qui ont besoin d'une initiation spéciale ;
- qui ne sont pas ou pas encore en mesure de fournir une pleine prestation de travail ;
- qui sans cette mesure ne seraient pas engagés ou que l'on ne garderait pas.

Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles dans la branche ne constituent pas, dans la règle, un motif suffisant pour justifier l'octroi d'allocations d'initiation au travail.

L'employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (par exemple lorsque le salaire est lié exclusivement aux prestations ou que le travail se fait à l'extérieur sans qu'il puisse être contrôlé) ne peut bénéficier de l'allocation.

L'assurance chômage prend en charge une partie du salaire de l'assuré qu'elle verse directement à l'employeur. L'allocation est dégressive.

Les AIT peuvent dans certains cas être allouées en corrélation avec des cours ou des programmes d'emploi temporaire ou suite à un stage d'essai. Elles peuvent même être accordées, si l'objectif de réinsertion l'exige, à des personnes ayant un emploi durable à temps partiel. Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable.

Qui peut bénéficier des AIT ?

Les assurés qui perçoivent des indemnités journalières peuvent en bénéficier pendant leur délai-cadre d'indemnisation de 2 ans.

💡 L'assuré qui a épuisé son droit aux indemnités mais dont le délai-cadre est encore ouvert peut en bénéficier jusqu'à la fin de son délai-cadre.

- **Assurés de moins de 50 ans :**

Les allocations sont versées pour **six mois** au plus, dans des cas exceptionnels, pour douze mois au plus.

Les allocations sont dégressives, c.a.d. qu'elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial après chaque tiers de la durée de la mise au courant prévue, mais au plus tôt après deux mois.

💡 Des allocations d'initiation au travail peuvent être octroyées aux **jeunes chômeurs au terme de leur formation** en cas de chômage prononcé et persistant. **Si le taux de chômage national moyen dépasse 2.9 % (depuis le 01.01.2022)**, on peut alors parler d'un chômage élevé.

- **Assurés de 50 ans et plus :**

Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant **douze mois** au plus dans les limites de leur délai-cadre.

Les taux de l'allocation fédérale

Les AIT s'élèvent **au maximum à 60%** du salaire mensuel normal **pendant les 6 premiers mois et 40 % du 7ème au 12ème mois.**

Elles couvrent la différence entre le salaire versé par l'employeur et le "salaire normal" auquel l'assuré pourra prétendre au terme de la période d'initiation, sachant que le "salaire normal" correspond au **salaire usuel dans la région et la branche**. Le **13ème salaire** est pris en compte lorsqu'il est prévu contractuellement, par CCT ou contrat-type.

Le "salaire normal" sur lequel se base le calcul de l'AIT ne peut dépasser Frs. 12'350.- même si l'employeur s'engage à verser un salaire plus élevé au terme de l'initiation.

Procédure à suivre pour obtenir l'allocation

Pour bénéficier des AIT, le chômeur doit en **faire la demande au plus tard 10 jours avant le début de sa formation en emploi.**

La demande doit contenir les données personnelles requises et être dûment motivée. Outre la confirmation de l'employeur, un **contrat de travail** et un **plan de formation** pour la période d'initiation sont requis.

Si, sans motif valable, l'assuré présente sa demande après avoir commencé l'initiation, les allocations ne lui seront versées qu'à partir de la date de présentation de la demande et seront réduites en conséquence.

Les modalités de l'initiation sont fixées d'entente avec l'assuré et l'employeur. En principe, le contrat de travail ne peut être résilié durant le versement des AIT. L'employeur doit dans tous les cas prévenir l'autorité d'un échec possible de l'initiation afin de permettre à celle-ci de rétablir l'entente entre les parties.

Quelles conditions doit remplir l'employeur ?

L'employeur s'engage à :

- initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat ;
- conclure avec l'assuré un **contrat de travail d'une durée indéterminée** (si le contrat prévoit un temps d'essai, celui-ci ne doit si possible pas excéder un mois) ;

L'employeur devra au moins informer le travailleur et l'autorité compétente par écrit des points suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux ainsi que la durée hebdomadaire du travail.

💡

Afin que l'employeur soit parfaitement informé, il est recommandé d'introduire une **clause** dans la "Confirmation relative à l'initiation au travail" **qui protège les assurés** contre les licenciements pendant l'AIT et/ou durant une période après l'échéance de l'AIT. Cela signifie que le contrat de travail ne peut être résilié durant ces périodes.

- ne résilier le contrat avant l'échéance du délai indiqué que pour des **motifs graves**. L'employeur est tenu d'informer l'autorité des motifs de congé. Celle-ci peut exiger la restitution de tout ou partie des allocations déjà versées ;

- présenter à l'autorité, au minimum une fois à la fin de la mesure, un bref **rapport sur le déroulement et les résultats de l'initiation** et l'emploi actuel de l'assuré.

Les allocations et le salaire ne forment qu'un seul montant soumis aux cotisations sociales et à la prévoyance professionnelle. L'employeur déduit la part à charge du travailleur.

Dans quels cas faut-il interrompre le rapport d'initiation ?

- **En cas de maladie, d'accident ou de grossesse**

L'employeur est tenu de payer le salaire pendant un certain temps (***échelle de Berne***). Si l'absence se prolonge au-delà de l'obligation de l'employeur de payer le salaire, du fait que l'initiation est interrompue, le versement des AIT doit être suspendu et reprendre au retour de l'assuré.

L'assuré reste cependant protégé contre le licenciement du fait qu'il bénéficie légalement d'un délai de protection. Il reste lié par le rapport de travail et n'a dès lors pas droit à des prestations de chômage (indemnités journalières).

Si l'assuré résilie le contrat, il se retrouvera au chômage mais pourra être sanctionné pour chômage fautif.

- **En cas de service militaire**

Les périodes d'initiation doivent être prévues de manière à ne pas coïncider avec de longues périodes de service militaire (écoles de recrues, écoles d'officiers, paiement de galons et autres).

Si un cours de répétition tombe pendant une période d'initiation au travail, l'initiation sera interrompue. L'assuré est cependant protégé contre les licenciements pour la durée du cours de répétition et reste de ce fait lié par le rapport de travail. Il n'a dès lors pas droit à des prestations de chômage (indemnités journalières) mais uniquement à une indemnité au titre de l'assurance perte de gain (APG).

AIT pour des emplois à durée déterminée

Le chômeur peut exceptionnellement se voir octroyer des AIT pour un contrat de travail de durée déterminée. Dans ce cas, le contrat doit être conclu pour une **durée d'au moins 12 mois** et la durée de l'allocation ne doit pas excéder la moitié de la durée totale de l'engagement.

AIT pour des emplois à l'étranger dans une entreprise suisse

Il est aussi possible d'obtenir des AIT pour un contrat établi avec une entreprise suisse à l'étranger.

Trois conditions sont requises :

- l'entreprise doit avoir son siège principal en Suisse ;
- le contrat de travail est conclu selon le droit suisse, au siège de l'entreprise ;
- il n'est pas possible d'accorder à l'assuré des AIT dans des conditions semblables en Suisse.

AIT et cours

Les assurés bénéficiant d'AIT peuvent être autorisés si nécessaire à suivre des **cours parallèlement à l'initiation** mais ne peuvent toucher des indemnités puisqu'ils perçoivent un salaire. Ils ont uniquement droit au remboursement des frais de cours.

AIT et tests d'aptitude professionnelle

La combinaison d'un test d'aptitude professionnelle et d'une AIT ne pose pas de problème lorsque ces deux mesures s'effectuent auprès d'employeurs différents.

Le test et l'initiation peuvent se faire chez le même employeur, mais pour autant que l'assuré ait déjà perçu plus de 150 indemnités de chômage. Si cette condition n'est pas remplie, la combinaison d'un test d'aptitude professionnelle avec une initiation au travail n'est possible que si la durée de l'initiation est réduite de celle du stage.

Ces deux mesures doivent dans tous les cas faire l'objet de deux décisions séparées : l'autorité compétente devra tout d'abord se prononcer sur le stage d'orientation professionnelle. Elle rendra ensuite une décision sur les AIT.

AIT et gain intermédiaire

Le cumul entre AIT et ***gain intermédiaire*** n'est pas encouragé. Il peut cependant être envisagé pour les assurés de 50 ans et plus lorsque l'emploi représente pour eux une réelle opportunité de reprendre le contact avec le marché du travail.

2. Allocations de formation (AFO)

Les allocations de formation ont pour but de permettre aux **assurés de plus de 30 ans** d'acquérir une formation de base ou d'adapter la leur aux conditions du marché du travail.

Elles ne peuvent être allouées en même temps que d'autres mesures de marché du travail (MMT) sauf si elles consistent en une coaching et/ou un soutien scolaire. L'assuré ne peut pas prétendre à un gain intermédiaire (GI) tant qu'il bénéficie d'une AFO.

Des AFO peuvent être accordées aux assurés inscrits à **temps partiel** au chômage. Le taux auquel s'effectue l'apprentissage doit dès lors correspondre à ce temps partiel.

Le critère déterminant est l'intérêt de l'assuré à obtenir une formation professionnelle reconnue soit par un CFC, soit sous une forme équivalente placée sous la responsabilité des cantons.

Qui peut bénéficier des AFO ?

Peuvent bénéficier des allocations durant leur délai cadre les assurés qui **cumulativement** :

- **sont au chômage;**
- justifient d'une période de cotisation minimale de 12 mois au cours de leur délai-cadre de cotisation ou sont libérés de cette obligation ;
- **sont âgés de 30 ans révolus** au moment où est versée la première AFO ;

Lorsqu'elle est fondée, une **dérogation** peut être faite en faveur d'un assuré de moins de 30 ans pour autant qu'il ait 25 ans révolus au moment du versement de la première AFO aux conditions suivantes :

- l'assuré ne dispose pas d'une formatin de base ou d'une formation adaptée aux exigences du marché du travail;
- un test d'aptitude a démontré que la formation choisie est la seule qui favorise ses chances de réinsertion;
- l'assuré ne dispose pas des moyens financiers pour subvenir à son entretien durant son apprentissage;
- l'assuré a fait une demande de bourse.

Lorsque les allocations de formation représentent l'unique moyen de réinsertion durable d'un assuré de moins de 25 ans, son dossier est transmis à l'organe de compensation qui statue en dernier ressort.

- **n'ont pas achevé de formation professionnelle** ou éprouvent de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation.

L'assuré n'a pas de formation professionnelle lorsqu'il n'est pas titulaire d'un **document officiel** attestant de sa formation ou de ses connaissances professionnelles (CFC, diplôme, etc.).

L'assuré éprouve de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à sa formation lorsqu'il apparaît que, compte tenu de la situation du marché du travail, aucun emploi convenable correspondant à sa formation ne peut lui être assigné, que le marché du travail ne laisse entrevoir aucune perspective correspondante et que **l'assuré a en vain recherché un emploi dans sa profession d'origine**.

Les assurés inscrits au chômage qui ont un emploi fixe à temps partiel peuvent se voir accorder des AFO pour effectuer un apprentissage à temps partiel (au taux auquel ils sont indemnisés par l'assurance-chômage).

L'octroi d'AFO est également possible pour les assurés qui suivent un apprentissage dans le cadre d'une **procédure de qualification des acquis** (art. 34 al.2 de la loi (LFPr) sur la formation professionnelle de 2002).

Qui ne peut pas en bénéficier ?

- L'assuré qui **possède un diplôme** d'une haute école ou d'une haute école spécialisée, quelle que soit la durée de formation ayant précédé la délivrance du diplôme. Pour les diplômes et formations obtenus à l'étranger, l'autorité se base sur l'établissement d'équivalences.
- L'assuré qui a déjà suivi une **formation de 3 ans au moins** (pour la même discipline) mais sans avoir obtenu de diplôme, auprès de l'un de ces établissements.

L'assuré qui, par exemple, a suivi une formation de 2 ans et demi en tant qu'infirmier, sans avoir obtenu de diplôme correspondant, pourra prétendre à des allocations. Ce n'est plus le cas si ce même assuré a suivi la même formation durant au moins 3 ans.

En revanche, les périodes d'interruption momentanée (année sabbatique, essai d'une autre formation, etc.) ne comptent pas dans les 3 ans.

💡 Les assurés qui ont une formation suisse ou étrangère mais **qui n'ont plus exercé dans la profession depuis plusieurs années** peuvent bénéficier des AFO si leur formation ou leur diplôme ne leur est plus d'aucune utilité sur le marché du travail.

Durée de la formation

Les AFO sont octroyées pour le temps nécessaire à la formation mais **en principe pour une durée de trois ans au maximum.** Les cantons peuvent cependant statuer sur les demandes d'AFO d'une durée de 4 ans si :

- la durée normale de formation dans la profession concernée est de 4 ans;
- la durée de l'apprentissage (CFC) ne peut pas être écourtée en raison d'une formation ou d'une expérience professionnelle préalable;

En cas d'interruption de la formation, le versement des AFO est également interrompu. Si l'assuré reprend sa formation, elles lui seront à nouveau versées jusqu'à la fin de celle-ci. Une nouvelle décision relative au délai-cadre devra être prise.

Conditions d'octroi des AFO

- **Un contrat d'apprentissage ou un contrat de formation** doit avoir été conclu entre l'assuré et l'employeur (maître d'apprentissage) depuis le début de la formation même si elle se déroule partiellement en école professionnelle à plein temps.

💡 Une **formation initiale de deux ans** peut exceptionnellement entrer en ligne de compte pour l'assuré qui ne possède pas un niveau scolaire suffisant pour un apprentissage. L'attestation fédérale de formation professionnelle qui lui sera délivrée en cas de succès à l'examen a valeur d'un CFC.

- Un **contrat** peut être conclu pour une même formation **avec plusieurs employeurs** pour autant que la durée maximale ne soit pas dépassée, par exemple suite à une cessation d'activités, une faillite etc.
- **Le contrat doit mentionner le salaire brut** qui sera versé à l'assuré pendant toute sa formation, également dans le cas où il fréquente une école.
- Si le contrat ne prévoit ni examens ni délivrance d'un CFC ou d'un titre équivalent, la demande doit être refusée
- La formation doit correspondre aux **aptitudes, intérêts et compétences de l'assuré**. En cas de doute, un examen complémentaire par les services de l'orientation professionnelle sera requis.

En cas d'échec aux examens:

Si le contrat d'apprentissage ou de formation est prolongé en vue de repasser l'examen, le versement des AFO continue mais au maximum jusqu'à la fin du délai-cadre prolongé;

- Si le contrat n'est pas prolongé, l'assuré qui voudrait se représenter à l'examen doit rechercher d'autres moyens financiers;
- Si un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur, les AFO se pousuivent à condition que trois ans ne se soient pas écoulés depuis le début de la formation sauf si la durée de la formation a été initialement prolongée;
- Si l'assuré a échoué à l'examen une première fois et abandonne son projet tout en maintenant la relation de travail, le versement des AFO cesse.

Coaching et soutien scolaire

En cas de problèmes ou de risque d'abandon de la formation, un coaching ou un soutien scolaire peut être proposé.

💡 **Il ne vise cependant pas à combler des lacunes linguistiques de base.**

Il doit impérativement ê**tre suivi en dehors des heures de travail ou de cours.**

Il faut le solliciter auprès de l'ORP et obtenir l'autoriation de l'Autorité cantonale. Un stage de formation peut également être proposé.

Montant des allocations de formation

La caisse verse à l’employeur, sur présentation d’un décompte mensuel, les allocations de formation, la part patronale des cotisations sociales afférentes aux allocations de formation octroyées et l’intégralité de la part patronale de la prévoyance professionnelle.

L'employeur verse au travailleur les allocations de formation et un salaire, déduction faite des cotisations sociales à sa charge. Ces dernières sont prélevées sur le salaire et sur les allocations de formation.

Le salaire versé par l'employeur équivaut au moins au salaire que l'assuré obtiendrait durant la formation professionnelle de base correspondante. Il tient compte de façon appropriée de son expérience professionnelle.

Le montant alloué (allocations de formation et salaire) s'élève **au maximum à Fr. 4'300 par mois**. Il se base uniquement sur le salaire auquel peut s'attendre l'assuré immédiatement après sa formation.

Les **bourses de formation** sont déduites de ce montant si elles ne servent pas à couvrir les frais d'entretien de la famille.

Lorsqu'un **13e salaire** est versé par l'employeur, il ne peut donner lieu au versement d'une 13e AFO. En revanche, le 13e salaire versé par l'employeur à l'assuré lui reste entièrement acquis. Il en est de même pour les primes et autres gratifications.

Le montant des allocations fait l'objet d'un nouveau calcul et d'une nouvelle décision de l'autorité au moins au début de chaque année de formation, afin de tenir compte d'éventuelles adaptations de salaire ou de changements dans la situation personnelle de l'assuré.

Suspension du droit de l'assuré

Pendant sa formation, l'assuré n'est pas tenu d'être apte au placement ; il ne doit pas chercher du travail ni se soumettre aux contrôles.

Si le contrat de formation a été résilié avant terme, l'assuré sera suspendu dans son droit aux indemnités de chômage s'il a commis une faute.

Prolongation du délai cadre

Au moment où l'assuré commence sa formation, son délai cadre d'indemnisation est prolongé **jusqu'au terme de la formation** pour laquelle l'allocation a été octroyée. S'il l'interrompt ou l'achève, la prolongation prend fin le dernier jour de formation (***voir article 4-2***) tout comme le délai-cadre prolongé.

La durée pendant laquelle l'assuré perçoit des allocations de formation compte comme période de cotisation. En cas de chômage au terme de cette période, le calcul du gain assuré sera basé sur la totalité du salaire touché par l'assuré (salaire d'apprenti + AFO).

Comment introduire une demande d'allocations de formation ?

L'assuré doit présenter sa demande d'allocations de formation (formulaire) à l'autorité cantonale **au plus tard 8 semaines avant le début de la formation**.

Lorsque le participant présente sa demande après le début de la formation, sans excuse valable, les prestations ne lui sont versées qu'à partir du moment où il a présenté cette demande

Si, en revanche la demande est présentée tardivement mais encore avant le début de la formation, les allocations sont en principe comptabilisées et versées, avec un probable retard, dès le début de la formation.

La demande doit être accompagnée des pièces suivantes :

- la confirmation de l'employeur (formulaire) ;
- le contrat d'apprentissage ou de formation ;

- la décision relative à l'allocation d'une éventuelle bourse ;
- une attestation de couverture d'assurance pour la perte de salaire en cas de maladie, pour autant que l'employeur n'ait pas déjà couvert ce risque.

A la fin de chaque année de formation, l'employeur transmet à l'autorité une demande pour le calcul des allocations de formation (formulaire) qui sert également de rapport sur le déroulement de la formation.

Lorsque l'assuré subit un **échec aux examens intermédiaires ou de fin d'apprentissage** et qu'il a la possibilité de prolonger son contrat, il doit adresser à l'autorité une demande écrite de prolongation de formation limitée dans le temps, avec indication des motifs (pas de formule spécifique).

Cessation ou suspension des rapports de formation

Il est très important d'aviser l'autorité sans délai de toute modification intervenue dans le déroulement de la formation ou de son échec.

La résiliation du contrat d'apprentissage soumis au CO entraîne l'annulation de la décision d'octroi des AFO, la fin de la prolongation du délai cadre et l'interruption du versement des AFO.

En cas de maladie et d'accident entraînant une incapacité de travail, l'employeur est tenu de payer le salaire durant un temps minimum, selon ***l'échelle de Berne***. Les AFO continuent à lui être versées. Si l'incapacité se prolonge au delà du droit au salaire, la relation de formation est maintenue car le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée.

D'autre part, le travailleur bénéficie de la protection spéciale contre les licenciements de l'art. 336c CO.

3. Soutien à une activité indépendante (SAI)

Les personnes intéressées par ces mesures peuvent ***se référer au chapitre 13,*** consacré aux indépendants.

4. Contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires

La mesure vise à favoriser la mobilité géographique des assurés qui n'ont pas trouvé de travail convenable dans leur région de domicile et qui ont accepté de se déplacer hors de cette région, afin d'éviter de tomber au chômage ou pour ne plus y rester.

NB : Le lieu de travail est situé dans la **région de domicile** lorsqu'il existe entre le domicile et le travail une liaison par un moyen de transport public qui n'excède pas 50 kilomètres ou lorsque l'assuré peut parcourir la distance séparant le lieu de travail du lieu de domicile en une heure, au moyen d'un véhicule privé dont il peut disposer.

La contribution aux **frais de déplacement quotidien** couvre, à l'intérieur du pays, les frais de déplacement mais pas les frais de subsistance.

- La contribution aux **frais de déplacement hebdomadaire** comprend un montant forfaitaire pour le logement à l'extérieur, les frais supplémentaires de subsistance et le remboursement des dépenses indispensables attestées pour un voyage aller et retour par semaine, à l'intérieur du pays, entre le domicile et le lieu de travail.

L'assuré sera mis au bénéfice de la mesure la meilleur marché.

Conditions

L'assuré **doit subir un désavantage financier par rapport à l'activité qu'il exerçait avant le chômage.** Le désavantage financier est calculé au début de la prise d'emploi à l'extérieur.

L'assuré subit un désavantage financier lorsque, dans sa nouvelle activité:

- son gain n'atteint pas, après déduction des nouvelles dépenses nécessaires (frais de déplacement, de logement et de subsistance), le gain assuré obtenu avant le chômage et que
- les dépenses nécessaires (frais de déplacement, de logement et de subsistance) sont plus élevées que les dépenses correspondantes avant le chômage

Les assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation (voir *chapitre 14*) et ceux qui, bien que n'ayant pas effectivement travaillé (en raison de maladie, service militaire, protection civile, maternité etc.) ont acquis des périodes de cotisations, ne peuvent obtenir cette aide lorsqu'ils retrouvent un emploi hors de leur lieu de domicile.

Durée

Les bénéficiaires peuvent recevoir cette aide pendant **6 mois au plus** durant leur délai cadre d'indemnisation. Le délai de 6 mois commence dès que l'assuré prend l'emploi hors de sa région de domicile. S'il tarde à faire sa demande, la durée des prestations diminue au prorata du retard.

Si la contribution aux frais de déplacement a été accordée à un assuré pour 6 mois alors que son délai cadre d'indemnisation expire avant cette échéance, le versement de l'indemnité peut continuer à la condition qu'un nouveau délai cadre d'indemnisation puisse être ouvert. Une nouvelle décision doit être prononcée à l'ouverture de ce dernier.

Le calcul des prestations

Le calcul de la contribution ne tient pas compte du temps ou du taux de travail accompli, mais des revenus effectifs réalisés.

Seuls les billets ou abonnements de 2e classe des moyens de **transport public** sont remboursés (l'assuré peut néanmoins se déplacer en véhicule privé, mais seul le prix du billet 2e classe lui sera versé).

Exceptionnellement, lorsqu'il n'y a pas de moyen de transport public ou que l'utilisation de celui-ci est objectivement déraisonnable, la caisse peut rembourser à l'assuré, contre justification, les frais occasionnés par l'utilisation d'un moyen de **transport privé**.

Une contribution aux frais de déplacement n'est envisageable que pour l'obligation qu'a l'assuré de se déplacer auprès de son employeur, mais pas pour se rendre sur les différents lieux de travail imposés par l'employeur.

En cas de **travail intérimaire**, le contrat cadre de travail entre le travailleur et l'agence doit être examiné afin de voir si chaque mission fait l'objet d'un contrat spécifique, auquel cas seulement une aide peut être envisagée.

Tarifs de remboursement *(pour actualisation voir chapitre 20)*

Frais de déplacement :

- 50 ct. /km pour les voitures
- 25 ct. /km pour les motocyclettes
- 10 ct. /km pour les vélomoteurs

Frais de séjour :

- Fr. 300 par mois pour le logement
- Fr. 5 par petit déjeuner
- Fr. 15 par repas pris à l'extérieur
- Fr. 10 par repas pris à la cantine

Ces mêmes tarifs sont utilisés pour calculer les éventuels frais de déplacement et de séjour de l'assuré lors de l'activité qui précédait son chômage, afin d'évaluer le désavantage financier subi.

Cumul avec d'autres mesures

Le cumul avec les **allocations d'initiation au travail** est possible. Il est alors tenu compte de l'ensemble du gain réalisé. Le salaire réduit est ajouté à l'allocation d'initiation.

Le cumul est possible avec l'octroi d'un **cours,** mais ne l'est pas avec les **emplois temporaires**, les **stages professionnels**, les **semestres de motivation** et avec les **allocations de formation** du fait que l'assuré ne reçoit pas de salaire et ne subit donc pas de désavantage financier.

Le cumul avec un ***gain intermédiaire*** est possible mais n'est pas encouragé en raison des difficultés de calcul.

La contribution peut être accordée à un assuré qui accepte un **emploi à temps partiel.**

Présentation de la demande

L'assuré doit présenter sa demande à l'office régional de placement avant de prendre un emploi à l'extérieur mais **au plus tard 10 jours avant la prise d'emploi**. En cas de retard sans excuse valable, la contribution ne lui est versée qu'à partir du jour de la présentation de la demande.

Seuls des motifs impérieux, imprévisibles et indépendants de la volonté de l'assuré peuvent constituer des motifs valables propres à excuser le non-respect du délai. Le seul fait d'ignorer la possibilité d'une indemnisation des frais de déplacement et de séjour ne constitue pas une excuse valable.

Les prestations ne sont plus versées lorsque l'assuré, sans excuse valable, n'a pas fait valoir son droit au plus tard 3 mois après la fin du mois au cours duquel les frais ont été occasionnés.

La caisse est autorisée à faire une **avance** pouvant atteindre au plus les deux tiers du montant mensuel probable, lorsqu'à défaut d'une telle avance l'assuré tomberait dans un état de nécessité.

Les contributions non remboursées se prescrivent par 3 ans.

5. Stages d'essai et tests d'aptitude professionnelle

Ces mesures sont accordées aux assurés sous la forme d'une **dispense de contrôle** de trois semaines au plus. Elles s'adressent aux employeurs qui désirent **tester les connaissances professionnelles** du demandeur d'emploi avant de l'engager définitivement.

Les stages s'adressent aussi aux assurés qui désirent **changer de domaine d'activité** et faire un essai. Il est souvent recommandé par les offices d'orientation.

Ces stages **ne dépassent en principe pas trois mois**. Ils donnent droit à des indemnités journalières et les employeurs ne devraient supporter aucun frais.

Dernière modification: 17.11.2024