8. Mesures de marché du travail
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