2. Perte d'emploi et licenciement
2.2 Droits découlant du contrat de travail

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

La subrogation:

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

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

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

Sérieux doutes de la caisse

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

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

Obligation de collaborer de l'assuré

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

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

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

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

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

Dernière modification: 05.07.2020