

Septembre 2023

**AVANT
SON INSCRIPTION
AU CHOMDU**

Nouvelle Association
de Défense des Chômeurs-ses-x

Rue du Maupas 81 - 1004 Lausanne
021 565 07 75 - info@nouvelle-adc.ch

**Nouvelle
ADC**

BREVE INTRODUCTION

La *NouvelleADC* n'a pas la prétention de résumer en une petite brochure le droit du travail. Quoique, comme les droits sont de plus en plus rognés, on va peut-être finir par y arriver ! Blague à part, les éléments que nous abordons sont tirés de l'expérience de nos permanences, du travail de terrain de militant·e·s·x depuis de nombreuses années.

Nous n'avons pas forcément un master en droit ou un bachelor, mais la *NouvelleADC* a parmi ses membres, des juristes et des syndicalistes à qui nous pouvons demander de l'aide si un dossier est trop complexe.

Notre constat est assez simple : plus nous avons de connaissances de nos droits, moins on pourra nous manipuler, nous priver de ceux-ci. Il nous semble important d'avoir des bases de connaissance, mais surtout de s'entourer d'organisations et de personnes qui sont sur le terrain. Au niveau du monde du travail, même si l'on peut être critique de l'action (ou l'inaction) des syndicats, nous pensons que c'est important d'être syndiqué·e·s·x, rien que pour avoir accès à nos droits et à une défense.

Pour les chômeurs·ses·x, précaires, la *NouvelleADC* défend les droits, que ce soit au niveau du travail, du chômage ou encore du Revenu d'insertion (aide sociale dans le canton de Vaud) et tente par plusieurs moyens (site internet, brochures, publications, actions, etc.) de visibiliser les réalités, d'améliorer les conditions, et, par le biais d'une permanence, de renseigner les personnes précaires ou précarisées ou juste dans la galère!

Si vous le souhaitez, nous pouvons vous communiquer plus d'informations, comme par exemple de préciser les articles du Code des obligations (bible qui régit le droit du travail...) utilisés dans cette brochure.

L'accès à l'information renforce notre capacité d'agir, de savoir où et comment faire valoir nos droits.

QUE FAIRE DANS LE CADRE PROFESSIONNEL SI...

Vous recevez une lettre d'avertissement ou de licenciement

On ne le dira jamais assez : il ne faut jamais rien « laisser passer » ! Dans le monde du travail, si vous recevez une lettre d'avertissement ou de licenciement, il est important de réagir, de répondre par écrit, de contester si les motifs invoqués par l'employeur sont faux ou inexacts. Même si l'avertissement ou le licenciement semble refléter la réalité, il est également essentiel d'y répondre ! Ça vous protégera par la suite. N'hésitez jamais à prendre contact avec votre syndicat.

Exemple : l'employeur vous reproche d'arriver tous les matins en retard au travail. Ce fait est réel. Malgré cela, il faut y répondre ! « En effet, j'arrive tous les matins en retard, mais je vous ai demandé à plusieurs reprises de pouvoir modifier mes horaires, et travailler avec l'autre équipe, car la garderie ne peut pas s'occuper de mon enfant plus tôt ». Ou, encore, « En effet, je suis en retard tous les matins, mais vous êtes parfaitement au courant et cela depuis le début de mon engagement, que je n'ai pas de véhicule privé (ni professionnel) et qu'il m'est impossible, en transports publics, d'arriver à l'heure avec les horaires de la première équipe ».

DÉSOLÉ
POUR LE RETARD

JE N'AVAIS PAS
ENVIE DE VENIR

CODE DES OBLIGATIONS



Donc, même si l'avertissement relate des faits précis et exacts, il faut répondre par écrit, pour les expliquer et établir que vous allez tout faire pour « améliorer » la situation... C'est rude, mais ça peut aider pour la suite. Par exemple, l'employeur ne vous a pas laissé le temps de changer, de vous organiser différemment, etc. Tout ce qui montre que vous n'êtes pas responsable des faits, est bon à prendre!

Si vous ne contestez pas l'avertissement, l'employeur peut ou va utiliser ce courrier pour vous licencier (même s'il n'en a pas forcément besoin dans la plupart des secteurs de travail). Lorsque vous devrez vous inscrire au chômage, la caisse de chômage vous punira pour une « perte fautive d'emploi », ce qui représente environ deux à trois mois sans revenu. C'est énorme.

Il faut être clair : si vous êtes licencié·e·x et que les motifs invoqués ne sont pas « restructuration » ou « motif économique », lorsque vous vous inscrivez au chômage, on va tout de suite mettre en doute votre version des faits et juger que c'est de votre faute si vous avez perdu votre emploi. Si c'est vous qui résiliez, c'est pareil.

Si votre santé est mise en danger dans le cadre professionnel, protégez-vous (arrêt maladie) et surtout prenez contact avec la *Nouvelle'ADC* afin de discuter des possibles ! Car en cas d'arrêt, quelques règles s'appliquent autrement.



Période de protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas nous licencier après la fin de la période d'essai dans les situations suivantes :

- 4 semaines avant et après le service militaire suisse obligatoire (ou service civil) pour autant qu'il dure plus de 11 jours ;
- en cas d'incapacité de travail totale ou partielle (maladie ou accident dûment certifié) dans le secteur privé (ou parapublic) ;
- participation à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (avec l'accord de l'employeur) ;

Et cela pendant:

- 30 jours la première année de contrat ;
- 90 jours de la deuxième à la cinquième année ;
- 180 jours dès la sixième année ;

Si votre contrat est résilié durant cette période, la résiliation est nulle, vous devez la contester et proposer de reprendre votre activité à la fin de l'arrêt.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une grossesse et seize semaines après l'accouchement. Si il vous licencie, prenez rapidement contact avec votre syndicat ou contestez le licenciement!

Le congé paternité ne protège pas contre le licenciement.

Si vous êtes malade après avoir reçu la résiliation de votre contrat de travail, le délai de congé est suspendu. Comme le calcul est peu compliqué (report du délai de congé et droit au salaire) renseignez-vous auprès de votre syndicat !

La suspension du délai de congé (en cas de maladie ou d'accident) ne s'applique pas si c'est vous qui résiliez le contrat de travail.

Dans toutes les situations, mais surtout en cas de maladie, d'accident ou de maternité, il faut vraiment contrôler auprès de votre syndicat si vos droits ont été respectés.

Délai de congé

En cas d'inscription au chômage, la caisse vous obligera à exiger le respect du délai de congé (elle peut également vous accompagner si vous devez déposer une requête au Tribunal des prud'hommes pour faire valoir votre droit).

Le Code des obligations (CO) définit les délais de congé, mais ceux-ci peuvent être modifiés par un contrat de travail écrit, une Convention collective ou un autre cadre légal (par exemple la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud si vous êtes employé·e·x à l'Etat de Vaud). Il est essentiel de savoir quel cadre légal s'applique.

**CE CONCEPT D'ALLER
TRAVAILLER TOUS LES JOURS,
J'ACCROCHE PAS TROP.**

CHAQUE ANNEE LE TRAVAIL TUE.



le chômage **c'est la santé!**

Selon le CO, les délais de congé pour les contrats de durée indéterminée (CDI) sont :

- pendant le temps d'essai : sept jours calendaires;
- la première année : 1 mois (pour la fin d'un mois);
- de la deuxième à la neuvième : 2 mois (pour la fin d'un mois);
- dès la dixième année : 3 mois (pour la fin d'un mois).

La forme écrite de la résiliation des rapports de travail n'est pas obligatoire. Par contre, si vous êtes licencié·e·x vous avez le droit de demander que les motifs vous soient donnés par écrit.

Les contrats de durée déterminée (CDD) ne peuvent pas être résiliés et il n'y a pas de délai de congé (sauf si un délai est mentionné dans le contrat de travail). Il peut même exister des CDD avec un temps d'essai... Tous ces éléments doivent être précisés par écrit dans un contrat de travail.

Convention de départ

Il y a trois options pour établir la fin des rapports de travail: le licenciement, la démission ou une fin réglée par accord (écrit et signé) entre l'employeur et le/la salarié·e. Dans ce dernier cas, on parle de convention de départ: cette façon de faire permet par exemple de modifier les délais de congé légaux ou de convenir d'une somme versée au salarié ou à la salariée pour le tort correspondant à la fin de son contrat.

On ne le dira et ne l'écrira jamais assez : ne signez aucun document à la hâte ! N'acceptez pas, par exemple, qu'une convention de départ ne respecte pas les délais de congé usuels ou les règles de base en cas de maladie ou accident. Cela peut vous mettre dans une situation difficile si vous devez vous inscrire au chômage. Faites-vous accompagner soit par un·e·x représentante syndicale ou par un·e·x membre de la commission du personnel (si elle existe dans l'entreprise).

Si vous recevez un licenciement avec effet immédiat

Demandez immédiatement par écrit les motifs, si ceux-ci ne sont pas mentionnés dans le courrier ou si le licenciement a été prononcé oralement. Contestez également le licenciement avec effet immédiat, demandez que votre salaire soit versé jusqu'à la fin du délai de congé légal et précisez que vous restez disponible pour reprendre votre activité salariée durant le délai de congé.

Cette mesure est extrêmement violente. Du jour au lendemain, vous êtes sans emploi et sans salaire. Prenez contact rapidement avec votre syndicat.

Certificat de travail

Vous pouvez demander votre certificat de travail en tout temps. Si vous en faites la demande, votre employeur est obligé de vous le délivrer.

Le certificat doit toujours refléter la vérité, mais doit être rédigé avec bienveillance. En cas d'informations erronées, ou d'éléments ne reflétant pas la réalité, n'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat.

**O
R
P**



COMMENT SE PREPARER A SON INSCRIPTION AU CHOMAGE

Vaut mieux être informé·e·x le plus largement possible avant d'aller se présenter à l'Office régional de placement (ORP) de votre district, car quelle que soit votre situation professionnelle, l'assurance-chômage risque de vous sanctionner (perte fautive d'emploi, recherches d'emploi insuffisantes, examen de l'aptitude au placement, etc.). En effet, en vous inscrivant, vous êtes d'abord considéré·e·x comme une personne potentiellement abuseuse. Il faut le savoir et prévenir les pièges.

Votre chômage ne va débuter que le jour où vous vous inscrivez à l'ORP, ou le jour où toutes les conditions du droit à l'indemnité sont remplies; pensez donc à le faire assez tôt.

Si vous n'habitez pas à Lausanne, vous devez demander, à la commune où vous résidez, une attestation de séjour. Pour les habitant·e·s·x de Lausanne, il n'y en a pas besoin. L'ORP a accès au fichier du « Contrôle des habitants ».

Caisse de chômage

Dans certains ORP on peut vous demander au moment de votre inscription, à quelle caisse de chômage vous souhaitez vous inscrire. Il y a trois types de caisse : les patronales, syndicales et la Caisse cantonale de chômage. Toutes ont évidemment le même cadre légal à respecter.

Nous vous conseillons une caisse de chômage syndicale. Même si ça n'est pas forcément la grande fête. La Loi sur l'assurance-chômage est extrêmement dure et son application difficile. Donc, essayons de choisir la caisse la moins pire ! couRAGE.

A savoir avant de se rendre à l'ORP

La première chose qui vous sera demandée, c'est la preuve de vos recherches d'emploi durant le délai de congé ; donc avant l'ouverture de votre droit aux prestations. La loi vous contraint à rechercher un emploi dès le jour où vous savez que vous allez perdre votre travail: gardez des traces de vos recherches d'emploi effectuées durant le délai de congé ou pendant les derniers mois de votre CDD!





La quantité d'offres d'emploi n'est pas définie dans la loi, ni l'ordonnance... Cela varie entre 5, 7, 10 offres par mois. Cela dépend de votre secteur professionnel et de votre conseiller-ère-x en placement... Oui, vous avez raison, c'est totalement arbitraire ! Donc vous avez intérêt à définir le nombre de recherches d'emploi à faire au début de votre chômage avec la personne qui va suivre votre dossier à l'ORP.

Taux d'inscription

Ensuite, il y a votre taux d'inscription au chômage... Essayons de l'expliquer clairement par des exemples... Vous aviez un emploi à 100%, vous pouvez vous inscrire à 100% au chômage. Vous pouvez vous inscrire à 50%, mais la caisse de chômage va diviser par deux votre gain assuré (en résumé, vous allez toucher deux fois moins d'argent).

Si vous aviez un emploi à 50% et que vous le perdez, vous pouvez vous inscrire à 50% et votre revenu sera identique que si vous vous inscrivez à 100% (l'assurance-chômage ne double pas votre revenu). L'avantage, dans ce cas, de vous inscrire à 50%, c'est que l'on ne peut pas vous obliger d'accepter un emploi ou une mesure active à plus de 50%.

Par contre, si vous avez plusieurs emplois, un à 30%, l'autre à 50%, votre capacité de travail totale est de 80%. Quel que soit l'emploi que vous perdez, vous devez vous inscrire à 80% (la capacité totale de travail) et l'assurance chômage va compenser en fonction du revenu de l'emploi que vous avez toujours.

Histoire de gagner un peu de temps

Voici la liste des documents qu'il faudra fournir à la caisse de chômage (après votre premier rendez-vous à l'Office régional de placement).

- lettre de congé ou lettre de démission;
- contrat de travail (si vous en aviez un...);
- fiches de salaire;
- attestation de l'employeur;
- si vous en avez envoyé une: mise en demeure à votre ancien employeur (et/ou la requête au Tribunal des Prud'hommes);
- un cv mis à jour;
- une copie des postulations que vous avez pu faire pendant le délai de congé ou/et une liste de contacts que vous avez pris pour trouver un travail;
- copie de votre carte AVS;
- copie de votre carte bancaire ou postale;
- autorisation de séjour ou carte d'identité.

Les rendez-vous à l'ORP

C'est un peu comme un rendez-vous chez le dentiste... avant on a un peu mal au ventre, pendant on a des sueurs froides et après on a l'angoisse de ce qui peut nous arriver ! Voilà, ça c'est le cas de figure le plus rude. Ce n'est pas forcément la règle...

Pour l'entretien à l'ORP, répondez uniquement à ce qui vous est demandé ! En fournissant des informations supplémentaires, vous risquez de donner des pistes à l'ORP pour suspendre votre droit aux indemnités et/ou vous sanctionner. Même si les placeurs·euses·x ORP ne sont pas tou·te·s·x procédurier·ère·s·x de la même manière sachez qu'ils·elles·iels ne seront pas vos ami·e·s·x ou confident·e·s·x. Leur mission est de réduire au maximum le dommage pour l'assurance-chômage.

Et c'est un peu bête, mais organisez-vous pour être à l'heure ! Un retard, même minime peut faire que l'on vous sanctionne pour ne pas vous être présenté·e·x.

Bienvenue dans le magnifique monde du chômage !

La suite dans notre prochaine publication ou à notre permanence

Tous les lundis,

de 14 à 17 heures

et

tous les derniers jeudis du mois

dès 17 heures 30

Rue du Maupas 81 - 1004 Lausanne
021 565 07 75

www.nouvelle-adc.ch

Nouvelle Association
de Défense des Chômeurs-ses-x

Rue du Maupas 81 - 1004 Lausanne
021 565 07 75 - info@nouvelle-adc.ch

Nouvelle
ADC

