



---

## L'indemnité en cas d'insolvabilité

---

*Afin d'atténuer des pertes de salaire pour le travailleur, l'assurance-chômage prévoit le versement d'une indemnité en cas d'insolvabilité de l'employeur. Mode d'emploi.*

Définie aux articles 51 et suivants de la loi fédérale sur l'assurance-chômage, l'indemnité en cas d'insolvabilité est une assurance perte de gain en cas de faillite, sursis concordataire ou saisie du côté de l'employeur. Contrairement à l'indemnité de chômage, qui pallie des déficits de salaire consécutifs à la perte d'un emploi, elle couvre les créances que les travailleurs ont envers leur employeur pour un travail réellement fourni.

### Qui sont les ayants droits ?

Y ont droit les travailleurs assujettis aux cotisations de l'assurance-chômage qui sont au service d'un employeur insolvable sujet à une procédure d'exécution forcée en Suisse ou employant des travailleurs en Suisse lorsque

- une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et qu'ils ont, à ce moment-là, des créances de salaire envers lui ;
- la procédure de faillite n'est pas engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt, à cause de l'endettement notoire de l'employeur, à faire l'avance de frais ;
- ils ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur ;
- le sursis concordataire ou l'ajournement de la déclaration de faillite a été octroyé par le juge.

N'ont pas le droit à l'indemnité en revanche les personnes qui fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement – en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise ; il en va de même des conjoints de ces personnes, lorsqu'ils sont occupés dans l'entreprise.

### Que couvre l'indemnité ?

L'indemnité couvre les créances de salaire portant sur les quatre derniers mois au plus d'un même rapport de travail, jusqu'à concurrence de montant mensuel maximum soumis aux cotisations de chômage (actuellement : 10'500 francs). Exceptionnellement, l'indemnité peut couvrir, mais toujours dans les limites des quatre mois susmentionnés, les créances de salaire nées après la déclaration de faillite, dans la mesure où le travailleur, en toute bonne foi, ne pouvait pas savoir que la faillite avait été prononcée.

Sont également compris, dans la définition du salaire, la part proportionnelle des éventuels treizième salaire ou gratifications, indemnités de vacances ou pour jours fériés, ainsi que les autres suppléments (rémunérations particulières pour heures supplémentaires, travail en équipe, de nuit ou du dimanche, etc.). Les allocations familiales ne sont cependant pas prises en compte (elles doivent être réclamées auprès de la caisse de compensation de l'employeur), de même que les autres suppléments de salaire qui ont un caractère de frais et ne sont pas soumis à l'AVS (frais de voyage par exemple) ainsi que les créances en dommages-intérêts.

---

### **Marche à suivre et délais**

C'est au travailleur qu'il incombe d'effectuer les démarches nécessaires. Tout d'abord, il doit faire valoir toutes ses créances contre son employeur auprès de l'office des poursuites et faillites compétent (en règle générale le lieu du siège social de l'entreprise). Ensuite, il doit déposer une demande d'indemnisation à la caisse publique du canton dans lequel la poursuite a été engagée (seule caisse compétente désignée par la loi). Cette demande doit impérativement être présentée dans les soixante jours suivant la publication de la faillite ou de l'exécution de la saisie.

### **Obligations du travailleur**

Dans la procédure de faillite ou de saisie, le travailleur est tenu de prendre toutes les mesures propres à sauvegarder son droit envers l'employeur, ce jusqu'à ce que la caisse de chômage soit devenue partie à la procédure, par subrogation. Dès lors, il devra l'assister utilement dans la défense de ses droits.

Par ailleurs, il devra rembourser l'indemnité versée lorsque sa créance de salaire n'est pas admise lors de la faillite ou de la saisie ou n'est pas couverte à la suite d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de sa part ou encore que l'employeur a honoré la créance ultérieurement.