

Alliance contre la ségrégation sociale / Allianz gegen
Sozialapartheid

Dossier travail sur appel

Mars, 2017

Depuis trois ans, l'Alliance organise des réunions d'échange sur le thème des emplois précaires et de l'aide sociale. Le problème urgent relevé par tous les participants est le manque de sécurité des personnes travaillant sur appel.

Ce dossier est destiné à servir de base pour une amélioration de la situation juridique dans les domaines du travail et de la protection sociale des personnes travaillant sur appel.

Le dossier est basé sur l'évaluation des cas recueillis par les organisations rassemblées dans l'Alliance. Pour ce faire, les cas des mois de novembre et décembre 2016 ont été pris en considération.

Nous essayons de donner une réponse aux questions suivantes :

- Dans quels branches recoure-t-on fréquemment au travail sur appel?
- Qui travaille sur appel et dans quelle fonction?
- Quels sont les problèmes les plus courants dans le travail sur appel?
- Que faut-il faire pour améliorer la situation juridique des travailleurs sur appel?

Le travail sur appel fait partie des rapports de travail dits atypiques.

Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), en 2015, 187'000 personnes travaillaient sur appel : 109'000 femmes et 78'000 hommes. Pour la majorité de ces travailleurs, à savoir 117'000 personnes, un minimum d'heures de travail n'était pas garanti.

Selon l'Office fédéral de la statistique, c'est dans le secteur de l'hôtellerie-restauration que le travail sur appel est le plus répandu (12%). Dans les domaines des arts, du divertissement, des ménages privés et divers services domestiques (11.3%), dans l'immobilier et les services commerciaux (10.1%), environ une personne sur dix est ainsi concernée par le travail sur appel. Dans l'ensemble, environ 5% des travailleurs sont concernés par une telle relation de travail « fluctuant selon la quantité de travail ».

D'autres formes de travail sur appel ne sont pas traitées dans la présente étude. De très nombreux emplois temporaires sont aussi des emplois sur appel. Étant donné par exemple que le travail intérimaire est un peu différent et assujéti à la loi sur le service de l'emploi et la location de services, nous l'avons omis ici. Puisque le travail intérimaire amène souvent des situations précaires pour les travailleurs concernés, l'Alliance présentera son propre dossier sur le travail intérimaire.

Les ainsi dénommés emplois saisonniers sont également ignorés. Dans l'agriculture, dans la construction, dans le secteur de la restauration, les travaux d'entretien dans les centrales nucléaires et de nombreux autres domaines, les travailleurs sont appelés à travailler uniquement pour quelques mois. La plupart de ces travailleurs, venant de l'étranger, sont assignés au permis L.

Du droit du travail

1.1. Principes fondamentaux

Le travail sur appel est considéré comme admissible par un arrêt du Tribunal fédéral (TF) :

ATF 124 III 249 E.2a.

La jurisprudence et la doctrine juridique ne voient pas d'obstacles dans la législation qui s'opposeraient à une telle forme de travail flexible. Au fil des années, la jurisprudence a clarifié certaines questions du droit du travail, en particulier celles ayant trait à l'art. 324 du Code des obligations (CO) et la protection de l'employé en cas de licenciement. Ainsi le Tribunal fédéral a confirmé qu'un employé a droit, au moment du licenciement - même dans le cas d'un contrat atypique - au maintien du paiement du salaire, dans la mesure où une certaine régularité existait.

Si l'employeur renonce aux prestations de l'employé, il se trouve mis en demeure et reste obligé de payer le salaire selon l'art 324 CO. Si l'on retirait sans protection à un employé son travail qu'il a exercé avec régularité et qui constitue ses moyens d'existence, cela contredirait l'idée fondamentale de protection lors de la fin des rapports de travail selon l'art 335c du CO (délai de congé). Bien que la jurisprudence retienne l'admissibilité du travail sur appel, cette admissibilité est à remettre en cause.

1.2. Droit à des heures de travail minimales / salaire minimal

La jurisprudence admet le travail sur appel pour autant que le risque entrepreneurial ne soit pas déchargé sur les épaules de l'employé.

La jurisprudence commentée plus haut se trouve ainsi écartelée entre la possibilité de rapports de travail flexibles qui peuvent tenir compte des variations économiques et la protection de l'employé qui ne doit pas amortir ces variations.

Si on ne permet pas d'offrir des rapports de travail flexibles aux employeurs, on encourt le risque que certaines places de travail ne soient pas créées ou supprimées comme mesure d'économie.

Le discours juridique ne doit pas exclure les considérations d'économie politique, mais ne doit pas leur donner un tel poids. On devrait donner une importance primordiale à l'article 324 du CO qui interdit de se décharger du risque entrepreneurial sur les salariés.

Bien qu'actuellement le travail sur appel soit considéré comme admissible et en dépit de la jurisprudence concernant la protection contre le licenciement, à notre avis, le risque entrepreneurial de l'employeur n'est pas suffisamment séparé de la sphère du droit du travail des employés. À l'heure actuelle, l'employeur peut décider d'utiliser l'employé pour répondre à ses propres besoins, l'employé n'ayant pas droit à un temps de travail spécifié.

Dans le cas de résiliation, et à condition de pouvoir prouver une certaine régularité d'heures de travail et de revenu, l'employé peut prétendre à la continuation du versement du salaire (les critères de régularité seront discutés

plus loin). Il ne peut compter sur son travail comme moyen de subsistance seulement après un certain temps de travail et seulement s'il y avait peu de variations entre les salaires mensuels. A cet égard, les travailleurs supportent le risque de l'entreprise. S'il n'y a pas de travail, l'employé a le droit de travailler ou de toucher un salaire dans des conditions très restrictives portant ainsi seul le risque d'entreprise.

Donc, il faut trouver une solution qui tienne compte des réalités économiques en permettant des conditions de travail plus flexibles sans pour autant faire porter le risque d'entreprise en totalité sur les personnes employées.

Nous vous proposons ici comme exemple un concept d'heures de travail minimum - qui peut être une solution et convenir aux réalités de demande de flexibilité concernant le monde de travail.

Pour le bénéfice des employés une convention concernant un temps de travail minimum et un indicatif du temps de travail peut être utile. Selon ce modèle, cela signifie que le travailleur sera régulièrement compensé d'un salaire, calculé sur la base du temps de travail indicatif. Chaque année sera effectuée la comptabilité des heures effectivement travaillées. Les heures effectuées en plus du temps indicatif seront considérées comme des heures supplémentaires. Si le travailleur a comptabilisé moins d'heures que le temps de travail indicatif, mais plus d'heures que le temps de travail au minimum, il doit faire les heures manquantes dans l'année suivante. S'il a travaillé moins d'heures que le temps de travail minimum garanti, il peut garder le salaire trop payé, à moins qu'il ait refusé du travail à plusieurs reprises de façon injustifiée.

Ce concept a aussi des pièges. Les critères de ce concept seront discutés et déterminés. Cependant, selon nous, c'est un concept qui permettra une flexibilité sans déplacer le risque d'entreprise de l'employeur sur des travailleurs.

Si le travail sur appel est jugé recevable, il faut aussi discuter de la perte du travail sur appel et des critères et du droit d'admissibilité au chômage.

2. Assurances sociales: en particulier l'assurance-chômage (LACI)

En cas de travail sur appel il n'y a pas de garantie d'un certain volume de travail et de sa rémunération correspondante, de telle sorte que pendant la période où il n'est pas appelé l'employé ne souffre pas de perte de travail et de revenu au sens de l'article 11, alinéa 1 de la loi sur l'assurance-chômage. Cela parce qu'une baisse de travail ne peut être calculée que si une durée de travail par semaine a été convenue en tre l'employeur et l'employé. Si, comme convenu, on ne commence le travail que sur appel de l'employeur et qu'il 'y a pas d'obligation d'accepter cette offre de travail le temps de travail basé sur cette convention particulière est considéré comme normal, de sorte que pendant la période où il n'y a pas d'appel, il n'y a pas de droit aux indemnités de chômage.

Si le travail est considéré comme convenu uniquement sur appel de l'employeur et s'il n'y a aucune obligation d'accepter la demande, alors l'accord particulier concernant l'utilisation du temps de travail est considéré comme normal, de sorte que pendant le temps où aucun appel n'est fait, le travailleur n'a aucun droit aux allocations de chômage.

Selon la jurisprudence, il est possible de dévier de ce principe de base, si le temps de travail à l'appel a été régulier et sans fluctuations importantes durant des périodes prolongées et postérieures à cet événement.

La détermination des heures normales de travail se base en principe sur une période d'observation de 12 derniers mois d'emploi. Si la relation de travail a duré moins de 12 mois, la durée totale est choisie comme période d'observation. Si la relation de travail a duré moins de 6 mois, aucune base d'heures de travail normal n'est de mise. Pour être considérées comme des heures de travail normales, les fluctuations de l'emploi dans les 12 mois d'observation sont calculées à leur moyenne et ne doivent pas excéder 20 % vers le bas ou vers le haut.

Dans une période d'observation de 6 mois, la fluctuation maximale de l'emploi admissible est de 10%. Dans un espace de suivi entre 6 et 12 mois, la fluctuation maximale de l'emploi est à adapter proportionnellement, c'est-à-dire, pour donner un exemple, une période d'observation de 8 mois équivaut à 13% ($20\% / 12 \times 8$). Tout excédent aux fluctuations de l'emploi même dans un mois, ne peut plus être considéré comme heures normales de travail. Cela a pour conséquence que la perte d'heures de travail et de revenus ne peut pas être créditée (extrait de la circulaire SECO, Bulletin LACI 2015).

2.1. Droit à l'assurance-chômage et la détermination des heures normales de travail

A notre avis, la loi ci-dessus pour le travail sur appel soulève diverses questions qui seront discutées ultérieurement.

1 - Le droit à l'allocation de chômage est basé sur une perte admissible des heures du travail, à savoir un accord conclu entre employeur et employé concernant les heures normales de travail. Le travail sur appel, comme son nom l'indique, n'a cependant jusqu'à présent aucune base d'accord fixe et aucune obligation de l'employeur d'honorer un temps de travail, voire une perte d'heures du travail. Donc, il n'y a pas le droit aux indemnités du chômage. Ce raisonnement est logique. Comme l'employé n'a pas le droit à un travail assuré, il est au courant à propos de ce risque et donc, il n'y a pas de temps de travail perdu si aucun appel au travail ne survient.

Bien que cet argument soit logique, il est dangereux pour les travailleurs, car dans ce travail atypique, ils subissent une double discrimination.

Tout d'abord, comme déjà précisé, il n'a pas droit au temps de travail minimum voire un salaire minimum, de sorte qu'il est pleinement exposé au risque d'entreprise de l'employeur (exception pour le droit à la protection contre le licenciement et à la révocation pour motif de régularité).

Deuxièmement, il n'a aucun droit qui lui garantit les indemnités du chômage, vu que seules des missions irrégulières de travail existent et que l'absence d'un accord sur les heures de travail normales a pour conséquence qu'officieusement aucune perte de travail n'existe.

Encore une fois, nous soulignons que le travail sur appel - en tant que tel - ne devrait pas être autorisé et qu'on devrait conclure au moins un accord concernant un salaire minimum. Sinon, l'employé est pris au piège, c'est-à-dire : aucun dédommagement n'assure le travail manquant, car il n'a tout simplement pas de droit au salaire.

Un autre objectif est de prolonger la durée des heures de travail considérée normale et de tenir compte des circonstances particulières de la personne concernée. Pour quelles raisons n'est-il pas considéré « heures normales de travail » si un travailleur a fourni plus de 12 mois à des missions de travail irrégulier ? C'est obscur.

C'est un fait que les opérations irrégulières de travail ont été réalisées. Pourquoi alors, avons-nous besoin d'un accord qui prévoit un temps fixe ? On l'ignore. En fait, la hauteur de la perte salariale est pertinente pour déterminer les gains assurés. L'admissibilité devrait également être suffisante pour 12 mois et indépendant du fait que l'apport au travail soit régulier et fréquent ou non.

2 - La jurisprudence a réalisé que ce serait un état intolérable, et qu'à partir d'une certaine régularité les travailleurs devraient être protégés dans leur confiance concernant les appels au travail et d'un salaire y correspondant. Pour cette raison, une exception a été développée. Les personnes concernées ont le droit aux indemnités de chômage quand ils ont reçu un revenu régulier et sans fluctuations importantes. Ici encore, il manque de précisions pour définir ce qu'est un revenu régulier et une explication pourquoi les fluctuations du revenu

sont si importantes pour pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance-chômage.

Celui qui a un revenu de plus CHF 500.- par mois sur une certaine période avec une cotisation déterminée, doit avoir droit aux indemnités. A notre avis il serait beaucoup plus pertinent de gagner en moyenne plus de CHF 500.- par mois durant la période cotisée que quand le salaire est moins important et variable. Il semble donc qu'on suppose que les gens acceptent volontairement une telle condition de travail. Donc, il est plus vraisemblable que la majorité des personnes concernées se trouve déjà dans la situation précaire de ne pas avoir un grand choix des emplois et doivent accepter n'importe quel emploi.

3. En outre, il semblerait que la jurisprudence a une relation schizophrène par rapport au travail sur appel. D'une part, comme mentionné ci-dessus, il est considéré qu'il s'agit d'une relation d'emploi atypique mais légal. D'autre part, elle indique dans une circulaire que la résiliation d'un tel emploi ne conduit pas à un droit aux indemnités journalières, si la résiliation a été la conséquence des fluctuations imprévues ou extraordinaires sur le marché de travail. A noter, que malgré tout, les conditions inacceptables concernant les fluctuations sur le marché de travail sont reconnues.

Le raisonnement contraire laisse supposer qu'on a besoin d'une certaine régularité pour que les fluctuations deviennent imprévisibles. Un travail sur appel est sujet à des variations et qui pour cela serait par principe non acceptable, se fera au risque de la personne concernée, car en acceptant l'irrégularité dès l'embauche, elle perd ses droits même si elle est assurée.

2.2. Le travail sur appel dans les emplois occasionnels et de la discrimination dans le prolongement du délai-cadre

La jurisprudence suivante concernant le travail sur appel dans les emplois occasionnels soulève également des questions ouvertes. Si l'assuré accepte un travail sur appel pour se conformer à son obligation de minimiser les dommages, cela peut signifier qu'il perd son droit à un nouveau prolongement de la période de cadre.

"Selon le libellé, un gain intermédiaire englobe seulement les occupations qui se situent « entre » le début et la fin du chômage. Pour des chômeurs à plein temps, la recherche par définition doit viser un travail à plein temps (SBVR Vol XIV sécurité sociale, 2e édition 2007, p 2301 Rz 418 f Thomas Nussbaumer, l'assurance-chômage). En conséquence, selon la volonté législative le but de l'assurance chômage est de cesser le plus vite possible le chômage par l'acceptation d'un poste fixe et raisonnable dans la tâche recherchée.

Si le provisoire, des mesures transitoires qui devrait aider à surmonter le chômage, perd le caractère temporaire et qu'il devient la solution à long terme, c'est fondamentalement hors du système du point de vue légal d'assurance-chômage. Si l'assurance-chômage deviendrait un support à long terme, d'une inter-solution à base temporaire qualifié à long terme d'inacceptable, dans cette constellation, il y a pour l'employé peu de motivation de sortir de la situation temporaire pour finir la dépendance continue à l'assurance de chômage. Un travail temporaire à mi-temps, exercé selon le besoin de l'employeur sur plusieurs années comme rapport de travail permanente (à l'admissibilité fondamentale du travail sur appel : BGE 124 III 245), ne correspond plus à la pensée d'amoindrissement de dommage et perd le caractère d'une activité de

conciliation, c'est pourquoi dans cette constellation aussi seulement une protection sociale temporairement limitée est accordée de la part de l'assurance chômage. "(BGE 8C_46 / en 2014)

La grande question qui résulte de cette jurisprudence, et à laquelle on n'a pas répondu, c'est à savoir : quand on va perdre un travail sur appel ou travail occasionnel son statut d'aide, de sorte qu'on ne peut plus parler d'une réduction des dommages, mais d'un état de normalité pour la personne concernée.

De la jurisprudence et de la circulaire pertinente du SECO ne sortent pas de critères clairs, auxquels les personnes concernées pourront se tenir. Pour répondre aux questions il faut se pencher, d'une part sur la durée d'une relation de travail, d'autre part sur les circonstances telles que l'inclusion d'un emploi à temps partiel supplémentaire à une autre relation de travail sur appel existant ou la tentative d'accord avec l'employeur pour obtenir au moins un travail à taux d'occupation normal pour répondre à cette question.

Par rapport au travail sur appel le traitement est incohérent, et pour cette raison les personnes concernées risquent de perdre leur droit aux indemnités de chômage, et ainsi, dans le cas où ils perdent leur travail et à cause de leur revenu variable, de n'avoir aucun droit aux indemnités de chômage. Une grande contradiction réside dans le fait que, pour une prolongation du délai de cadre, le travail sur appel dans les emplois occasionnels en fonction des critères peu clairs, peut empêcher de telles prolongations et en même temps, si la condition de régularité n'est pas remplie, avoir pour conséquence de ne pas pouvoir toucher les indemnités de chômage. Cette incohérence présente pour les personnes concernées le risque de n'avoir jamais aucun droit aux indemnités de chômage.

Au fond, il faut s'interroger sur les idées de base qui se cachent derrière cette jurisprudence. Le système de l'assurance-chômage oblige les travailleurs concernés d'accepter les emplois occasionnels et en même temps il les punit quand ils acceptent de tels emplois. Ceci uniquement sur la base d'une supposition gratuite qui veut que tout le travail sur appel après une certaine durée démotivera le travailleur à chercher un nouveau poste permanent.

Selon nous, la véracité de cette supposition reste énigmatique. Selon la LACI et le Tribunal fédéral, le travail sur appel est également fondamentalement inacceptable, comme vous pouvez le voir. Nonobstant ce fait, on suppose que la personne concernée a envie de rester dans ce milieu irrecevable et encore pour cette raison ne déploie aucun effort pour chercher un autre emploi. Mais qui donc veut perdurer dans cet état, tout de même officiellement reconnu insupportable ?

3. Résumé

En résumé, il convient de noter qu'il existe un manque de critères cohérents qui déterminent quand un travail sur appel donne droit à des prestations. D'une part, cette forme de travail est considérée comme inacceptable et, d'autre part, comme recevable. Le travail sur appel tel qu'il est pratiqué aujourd'hui, devrait être irrecevable. De tels travailleurs font face à une double discrimination : ils ne peuvent pas prétendre à un revenu régulier et leur revenu variable ne leur donne pas de droit à l'assurance-chômage. De plus, il apparaît que ce sont eux qui supportent le risque d'entreprise de leur employeur. On peut se demander si les droits à la protection contre les licenciements abusifs et les indemnités du

chômage appliquées seulement en cas d'une certaine régularité qui reste obscure, savent suffisamment tenir compte de ce transfert de risque.

Le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), a également reconnu que la situation pour les travailleurs concernés est intenable. Dans les directives LACI d'octobre 2016, le SECO a légèrement adouci sa position intransigeante en la matière dans les instructions pour le traitement par l'assurance-chômage. Ainsi, par exemple, dans certaines circonstances, l'assurance peut assumer par subrogation les revendications d'un travailleur envers l'employeur. Toutefois la discrimination générale contre ces travailleurs vulnérables persiste.

4. Etude de cas

Abréviations :

AN = travailleur / AaA = travail sur appel / ALV = assurance-chômage

ALE = indemnités de chômage / al = chômeurs / ZV = gain intermédiaire

ET = Jours d'emploi / SH = aide sociale

AN	Branche	Fonction	Problème
	Logistique	Chauffeur B121, D	AaA dans des emplois occasionnels, 31 ET après la résiliation, car aucune des conditions déraisonnables, l'appel dans la soirée et la nuit pour les trajets à faire
Fr.NP	Service de sécurité	Surveillance	Aucune ALE, puisqu'aucune résiliation
Fr.JR	Service de sécurité	Surveillance	Résiliation par AN, les coupures dans l'aide sociale, le chômage auto infligée
Hr.C D	Etude de marché	Interviewer	Aucune ALE puisqu'aucune perte de revenus parce AaA
Hr.AS	Nettoyeur bâtiment	Nettoyeur	AaA dans des emplois occasionnels lorsque dans le travail pas assez d'efforts->ET à l'exclusion ALV
Hr.X A	Logistique	Chauffeur	Après 2 ans de moins AaA, aucun ALE puisqu'aucune perte de revenus parce que AaA
Hr.M Z	Construction	Travailleur construction	Bas salaire, pas de délai de résiliation, appels très variables en fonction des chantiers de construction
Hr.S O	Métier construction	Revêtement de sol	Sur appel via SMS le matin entre 6 et 7 heures s'il y a du travail ce jour-là. Une fois par téléphone, mais non décroché, terminé - plus d'offres, SH paie seulement aide urgente, car faute auto-infligée
Fr.KR	Nettoyage	Nettoyeuse	Emplois divers de nettoyage, en parti sur appel, aucune subvention sur les primes de l'assurance maladie, car revenu hypothétique. Après intervention ok, mais tous les mois efforts de travail.
Hr.SK	Soin infirmier	Aide-soignant	Remplacement sur appel 24 h par jour, rend la vie sociale difficile
Hr.L G	Soin infirmier	Aide-soignant	Remplaçant dans divers EMS, jeune, tout ok.
Hr.A O	Nettoyage	Nettoyeur	Pendant des années AaA dans des missions diverses, problèmes avec les heures supplémentaires, des salaires corrects, aucun délai de préavis en cas de défaillance d'une mission.

Hr.M B	Service sécurité	de	Service technique	Pas de frais payés pour l'utilisation de sa propre voiture, aucun paiement des salaires pour de nombreuses missions
Hr.Bj	Service sécurité	de	Service technique	Aucune prolongation, aucun dédommagement de frais pour l'utilisation de sa propre voiture

Communes à tous les travailleurs sont les préoccupations existentielles qui les poussent à adopter un tel emploi précaire. Ils montrent une très grande disponibilité à honorer leur travail ainsi qu'un haut degré de volonté d'accepter le risque de l'entreprise dans le cas où l'employeur ne leur fournit pas de travail.

Cependant, quand cela échoue, les travailleurs touchés doivent notifier leur état à la sécurité sociale, et alors d'autres difficultés commencent. Au lieu de les soutenir, les institutions sociales leur font subir des mécanismes d'examen spéciaux qui comprennent beaucoup d'exclusion et d'atténuation quant à leurs droits de travail, et cela pour l'unique raison qu'ils se basent sur les conditions normales de travail, c'est-à-dire placement permanent et à temps plein. Cela conduit à la situation paradoxale que la main-d'œuvre sur appel d'une part supporte le risque de l'entreprise et d'autre part, pour cette raison, elle est exclue de la protection sociale.

Concernant l'assurance-chômage, cela se rapporte au rejet du droit de paiement d'une indemnité journalière :

- si aucun congé n'est donné, mais l'employeur ne sollicite plus le travailleur, respectivement lorsque la relation de travail réel n'existe plus.
- si l'emploi a été accepté comme une solution provisoire pour minimiser les dommages en cas de chômage, mais qu'il a duré plus de 12 mois.
- lorsque les fluctuations salariales présentaient plus de 20%.

L'aide sociale reprend souvent l'argumentation du chômage et elle punit les travailleurs qui refusent de prendre un travail sur appel.

De même, dans le calcul des subsides aux primes d'assurance-maladie, il existe une discrimination des personnes qui travaillent sur appel, due au fait que ce n'est pas la situation réelle du revenu variable qui sert de base de calcul, mais un revenu hypothétique plus élevé.

Le travail sur appel doit être réglementé !

De plus en plus de personnes ont besoin de gagner leur vie par un emploi précaire comme un travail sur appel.

Si elles perdent cet emploi, souvent, elles ne touchent même pas des prestations de chômage, même si elles ont cotisé à l'assurance chômage.

Les plus vulnérables sur le marché du travail par rapport à ceux occupant un emploi fixe, sont souvent objet de discriminations de la part de l'assurance-chômage.

Par conséquent, l'Alliance contre la ségrégation sociale appelle à une nouvelle réglementation légale du travail sur appel.

Dans le Code des obligations sous l'article 319 il faut ajouter un alinéa 3 :

Le contrat de travail contient obligatoirement une durée moyenne de travail.

En outre, l'Alliance exige que le SECO qui supervise l'assurance-chômage réglemente les exigences d'admission pour le travail sur appel de la manière suivante :

Le seul critère d'admission concernant une relation le travail sur appel doit être le niveau minimum de cotisations qui se situe à CHF 500.- de salaire brut mensuel, comme c'est le cas pour toutes les autres relations d'emplois.

Donc celui qui avait au cours des deux dernières années un salaire soumis à cotisation et d'un montant minimum de CHF 500.- par mois avant son inscription au chômage, a droit à une indemnité journalière.