



emploi

Recruter ou décrocher un emploi grâce à des allocations

Chaque année, des milliers de candidats à l'emploi et d'entreprises en Suisse bénéficient d'allocations dans le cadre de l'assurance-chômage ou de lois cantonales

Catherine Santoru Office cantonal de l'emploi Genève

Elles s'appellent allocation de formation (AFO), allocation d'initiation au travail (AIT) ou encore allocation de retour en emploi (ARE) et ont toutes un point commun: faciliter la signature d'un contrat de travail entre une entreprise et une personne inscrite à l'Office régional de placement (ORP) ou ayant épuisé son droit aux indemnités de chômage.

L'année dernière, plus de 3000 contrats AFO et AIT ont été conclus dans toute la Suisse. Quant à l'ARE, en vigueur dans le canton de Genève, elle a permis 160 nouveaux recrutements en 2019. L'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève lancera ce mois une campagne de communication digitale pour promouvoir encore davantage ces allocations. Comment fonctionnent-elles et dans quels cas sont-elles utilisées?

Allocation de formation (AFO)

Cette allocation permet à une entreprise de recruter en apprentissage des adultes de 25 ans et plus. L'employeur peut ainsi former un nouveau collaborateur ayant po-



L'année dernière, plus de 3000 contrats faisant intervenir une allocation de formation ou d'initiation au travail ont été conclus en Suisse. ISTOCK

tentiellement déjà travaillé en entreprise, avec une ou plusieurs expériences professionnelles. Une fois le contrat conclu, il verse chaque mois à l'apprenti un salaire qui s'élève généralement à 3500 francs, en grande partie financé par l'Etat.

Pour le candidat à l'emploi sans formation professionnelle, il s'agit avant tout d'apprendre un

métier. S'il a droit à l'AFO, il peut chercher une place d'apprentissage en se renseignant auprès du service de son canton en charge de la formation ou consulter le site www.orientation.ch.

Allocation d'initiation au travail (AIT)

Un employeur est très intéressé par un candidat ORP, mais il manque

à ce dernier certaines compétences pour être immédiatement opérationnel à son poste de travail. Grâce à l'AIT, l'employeur peut développer les compétences de son futur collaborateur selon ses besoins. En contrepartie, il touche une participation financière de l'Etat d'au moins 40% du salaire pendant une durée pouvant aller jusqu'à douze mois dans certains cas.

D'autres aides au recrutement

L'assurance-chômage fédérale propose également les prestations suivantes:

Test d'aptitude: D'une durée allant de 1 à 5 jours (exceptionnellement 6 à 20 jours), le test d'aptitude permet à un employeur de vérifier que le candidat sélectionné répond totalement à ses attentes. Cette mesure est valable pour les emplois à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Financement de formation: Si une entreprise recrute un candidat qui a besoin de suivre une formation avant de pouvoir occuper son nouveau poste, l'assurance-chômage peut prendre en charge les frais de cours.

Stage: Un employeur peut donner la possibilité à un candidat inscrit à l'ORP d'effectuer un stage au sein de son entreprise. S'il est prêt à prendre à sa charge 25% au minimum de ses indemnités de chômage, la durée du stage peut aller jusqu'à 6 mois maximum. **C.S.**

Contacts à Genève:

AIT: ait@etat.ge.ch
AFO: afo@etat.ge.ch
Stage, test d'aptitude, financement de formation: se@etat.ge.ch
ARE: are@etat.ge.ch
Autres cantons: s'adresser directement au service de l'emploi ou à l'Office régional de placement (ORP) de son canton de domicile.

De son côté, le candidat doit d'abord s'assurer auprès de son conseiller en personnel qu'il a droit à l'AIT. Si tel est le cas, il peut sortir ce «joker» au bon moment, c'est-à-dire lorsqu'il sent qu'un employeur est séduit par sa candidature, mais qu'il hésite encore.

Allocation de retour en emploi (ARE)

A Genève, l'ARE permet d'engager une personne ayant épuisé son droit aux indemnités fédérales de chômage et de recevoir une aide financière de l'Etat de 50% de son salaire sur une durée déterminée. Elle est versée pendant 12 mois consécutifs au maximum pour les moins de 50 ans et pendant 24 mois consécutifs au maximum pour les 50 ans et plus. Dans les deux cas, la durée de l'ARE est fixée en fonction notamment du profil du candidat et de ses besoins en formation.

Grâce à l'ARE, le candidat en fin de droit peut bénéficier d'un soutien supplémentaire pour rebondir sur le marché du travail.

Un exemple concret

Marianne a 38 ans et est assistante de direction depuis plus de huit ans. Elle connaît son métier parfaitement. Pourtant, il y a neuf mois, elle se retrouve au chômage et dans son domaine la concurrence est rude. Lors de ses démarches de recherche d'emploi, elle rencontre un responsable d'agence immobilière qui cherche à recruter une assistante qualifiée. Il s'intéresse au profil de Marianne, dont il apprécie les compétences tant professionnelles que personnelles. Mais il hésite car cette dernière n'a pas d'expérience dans l'immobilier. Grâce à l'AIT, il pourra former Marianne aux spécificités du poste.

Santé et droit au mensonge lors de l'entretien d'embauche

L'œil du pro

Marianne Favre-Moreillon
Directrice
Droit Actif



Avant d'engager un nouveau collaborateur, l'employeur désire parfois s'assurer que celui-ci est en bonne santé. Mais attention, ces questions risquent de porter atteinte à la sphère privée du candidat.

Durant le processus d'embauche, l'employeur peut poser uniquement les questions sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi. Toutes les questions qui ont trait à la formation et à l'expérience profession-

nelles du candidat et à ses connaissances linguistiques sont admissibles.

Sphère privée du candidat

L'employeur ne peut pas porter atteinte à la vie privée du candidat durant le processus d'embauche. Il n'est pas en droit de poser des questions sur l'état de santé du candidat, ses antécédents judiciaires, ses tendances sexuelles ou sa situation familiale, à moins qu'elles n'aient un rapport direct avec l'emploi envisagé.

Une fondation qui promeut une méthode de contraception naturelle n'est ainsi pas en droit de demander à de futures apprenties employées de commerce comment elles gèrent leur sexualité. Une telle question porte at-

teinte à leur vie intime et est inadmissible.

Etat de santé

Certains postes de travail exigent des aptitudes physiques particulières. Dans de tels cas, l'employeur est en droit de poser des questions relatives à l'état de santé du candidat. Ce dernier est tenu de répondre conformément à la vérité. Il doit informer spontanément son futur employeur des problèmes de santé qui rendent impossible ou entravent sérieusement l'accomplissement du travail.

Un candidat pour un poste de déménageur devra informer l'employeur s'il a des problèmes de dos. Un employeur pourra demander à une infirmière si elle est atteinte d'une maladie conta-

gieuse susceptible de mettre en danger les patients. De telles questions sont en revanche inadmissibles pour une secrétaire.

Mensonge
Face à une question portant atteinte à sa vie privée et sans rapport avec le poste de travail, l'employé a le droit de refuser d'y répondre voire de mentir. Un licenciement dans une telle situation risque d'être qualifié d'abusif.

Lorsque la question de l'employeur est légitime, le candidat est tenu d'y répondre. S'il ment, le collaborateur s'expose à un licenciement ordinaire voire immédiat dans les cas graves.

Le licenciement immédiat d'un monteur en échafaudages qui était sujet au vertige a été considéré comme justifié. L'employé

«Face à une question portant atteinte à sa vie privée et sans rapport avec le poste de travail, l'employé a le droit de refuser d'y répondre voire de mentir»

Mensonge

Face à une question portant atteinte à sa vie privée et sans rapport avec le poste de travail, l'employé a le droit de refuser d'y répondre voire de mentir. Un licenciement dans une telle situation risque d'être qualifié d'abusif.

Lorsque la question de l'employeur est légitime, le candidat est tenu d'y répondre. S'il ment, le collaborateur s'expose à un licenciement ordinaire voire immédiat dans les cas graves.

Le licenciement immédiat d'un monteur en échafaudages qui était sujet au vertige a été considéré comme justifié. L'employé

n'avait pas le droit de mentir à ce sujet durant l'entretien d'embauche car il s'agit d'une aptitude essentielle pour exercer ce poste de travail.

Un licenciement immédiat d'un monteur en échafaudages qui était sujet au vertige a été considéré comme justifié. L'employé n'avait pas le droit de mentir à ce sujet durant l'entretien d'embauche car il s'agit d'une aptitude essentielle pour exercer ce poste.

En revanche, une gérante de boutique n'avait aucune obligation d'informer l'employeur de sa maladie chronique sans danger pour les tiers même si elle occupait une fonction dirigeante. Son licenciement immédiat était injustifié.

www.droit-actif.ch

