

L'ORP À VOTRE SERVICE

L'ORP, UN SERVICE DE PROXIMITÉ

L'ORP est votre interlocuteur pour les questions relatives à la recherche de personnel grâce à ses relations privilégiées avec les entreprises et les demandeurs d'emploi.

L'ORP vous offre, en tant que service public de l'emploi, une aide au recrutement de candidats, des informations utiles en rapport avec l'assurance-chômage et les mesures favorisant la réinsertion des personnes en recherche d'emploi. Il peut également offrir un appui aux personnes qui seraient menacées de chômage dans votre entreprise.

L'action de l'ORP vise à

- ▼ soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement;
- ▼ rechercher l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail;
- ▼ réinsérer rapidement et durablement les demandeurs d'emploi;
- ▼ appliquer judicieusement les dispositions de la loi sur l'assurance-chômage et de la loi sur le service de l'emploi.

L'ORP AU CŒUR D'UN RÉSEAU

AUTORITÉS

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) / Autres services de l'Etat / Autorités communales

COLLABORATION INTERINSTITUTIONNELLE (CII)

Assurance- invalidité (AI) / Service de l'action sociale (SAS) et Centres médico-sociaux (CMS) / Service de la formation professionnelle (SFOP), Centres d'information et d'orientation (CIO) et la plateforme Transition 1 / Addiction Valais / Suva



FORMATION

Organisateurs de mesures du marché du travail / Instituts de formation / Entreprises

ÉCONOMIE & EMPLOI

Entreprises de tous les secteurs économiques / Organismes de mesures du marché du travail / Associations professionnelles / Syndicats / Caisses de chômage / Bureaux de placement privé

SIX BONNES RAISONS DE VOUS ADRESSER À L'ORP

1. Des conseillers en personnel spécialisés

Centre de compétences en ressources humaines, l'ORP vous propose un répondant spécialisé dans votre secteur d'activité. Le conseiller se tient à votre disposition pour toute démarche liée au recrutement des professionnels dont vous avez besoin ou pour toute question ayant trait au chômage.

Il vous renseigne rapidement s'il dispose de personnes correspondant au profil recherché et vous met en relation avec elles. Le suivi des placements effectués fait également partie des activités des ORP.

2. Un important réseau de diffusion de vos offres d'emploi

Vos offres d'emploi sont diffusées selon la forme que vous choisirez : internet, bornes informatiques disponibles dans tous les ORP.

3. Des mesures favorisant la réinsertion en entreprise

Le conseiller en personnel vous renseigne sur les mesures destinées à faciliter l'engagement de demandeurs d'emploi lorsqu'il s'agit d'adapter les qualifications des candidats à vos besoins.

4. Un soutien et des mesures préventives pour votre personnel menacé de chômage

L'ORP apporte un appui aux personnes menacées de chômage dans votre entreprise et coordonne avec vous les mesures possibles en cas de licenciement.

5. Une information sur l'assurance-chômage adaptée aux besoins de l'entreprise

L'ORP vous informe et vous conseille si vous avez à gérer des questions relatives à l'assurance-chômage.

6. Des services gratuits

Tous les services proposés par l'ORP sont entièrement gratuits.

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

RECHERCHE DE PERSONNEL

L'ORP est votre partenaire pour vous aider à repourvoir des places vacantes dans votre entreprise: il vous propose rapidement, de manière efficace et avec un minimum de formalités administratives, les candidats répondant au profil que vous recherchez.

Le conseiller en personnel assure de manière professionnelle le suivi des demandeurs d'emploi et des entreprises.

COMMENT ANNONCER VOS PLACES VACANTES ?

- ▼ En saisissant vos places vacantes directement sous : www.travail.swiss à la rubrique « Employeurs »
- ▼ En contactant l'ORP ;
 - ▼ par téléphone ;
 - ▼ par e-mail ;
 - ▼ En passant directement dans les locaux de l'ORP de votre région.

DIFFUSION DE VOS OFFRES D'EMPLOI

Vos offres d'emploi peuvent être traitées en « poste anonyme » (c'est l'ORP qui gère l'annonce) ou en « poste ouvert », ce qui les rend accessibles à un large public.

Selon vos besoins, l'offre de travail est diffusée auprès des demandeurs d'emploi de la région, du Valais, de la Suisse ou même sur le plan européen.

Les moyens de diffusion en « poste ouvert » sont :

- ▼ le job-room de www.travail.swiss ;
- ▼ le portail EURES, une base de données des emplois vacants en Europe ;
- ▼ les bornes informatiques disponibles dans tous les ORP ;
- ▼ l'affichage à l'ORP.

La diffusion de vos offres d'emploi est gratuite.

BESOIN DE COLLABORATEURS ?

L'ORP garantit une prise en charge immédiate de votre demande, car sa mission est de placer les demandeurs d'emploi de manière rapide et durable.

Après avoir défini avec vous vos besoins, le conseiller en personnel présélectionne les dossiers correspondants et vous transmet les coordonnées des candidats. Selon vos disponibilités, ces personnes prendront contact avec vous ou vous feront parvenir leur dossier dans les plus brefs délais.

Le conseiller en personnel peut également assigner des personnes à prendre contact avec vous ou à se présenter personnellement auprès de votre entreprise.

Si le candidat ne répond que partiellement à vos attentes, le conseiller en personnel :

- ▼ vous transmet rapidement d'autres propositions ;
- ▼ collabore avec d'autres ORP du Valais, voire de Suisse, pour satisfaire vos besoins ;
- ▼ vous propose des tests d'aptitude sous forme de stage ou d'autres mesures appropriées.

L'ORP est très attentif à vos remarques lors du suivi des personnes placées dans votre entreprise car vos observations lui permettent d'optimiser ses prestations.

L'ORP, UN PARTENAIRE À PART ENTIÈRE

En plus de son rôle de relais entre employeurs et personnes en recherche d'emploi, l'ORP noue et entretient des contacts étroits avec les entreprises de sa région. Les conseillers en personnel peuvent ainsi développer, avec vous, des relations de confiance, indispensables à une collaboration fructueuse.

INFORMATIONS

- ▼ Office régional de placement (ORP) de la région du siège social de votre entreprise

Voir au verso le formulaire d'annonce de place vacante sur le job-room de www.travail.swiss



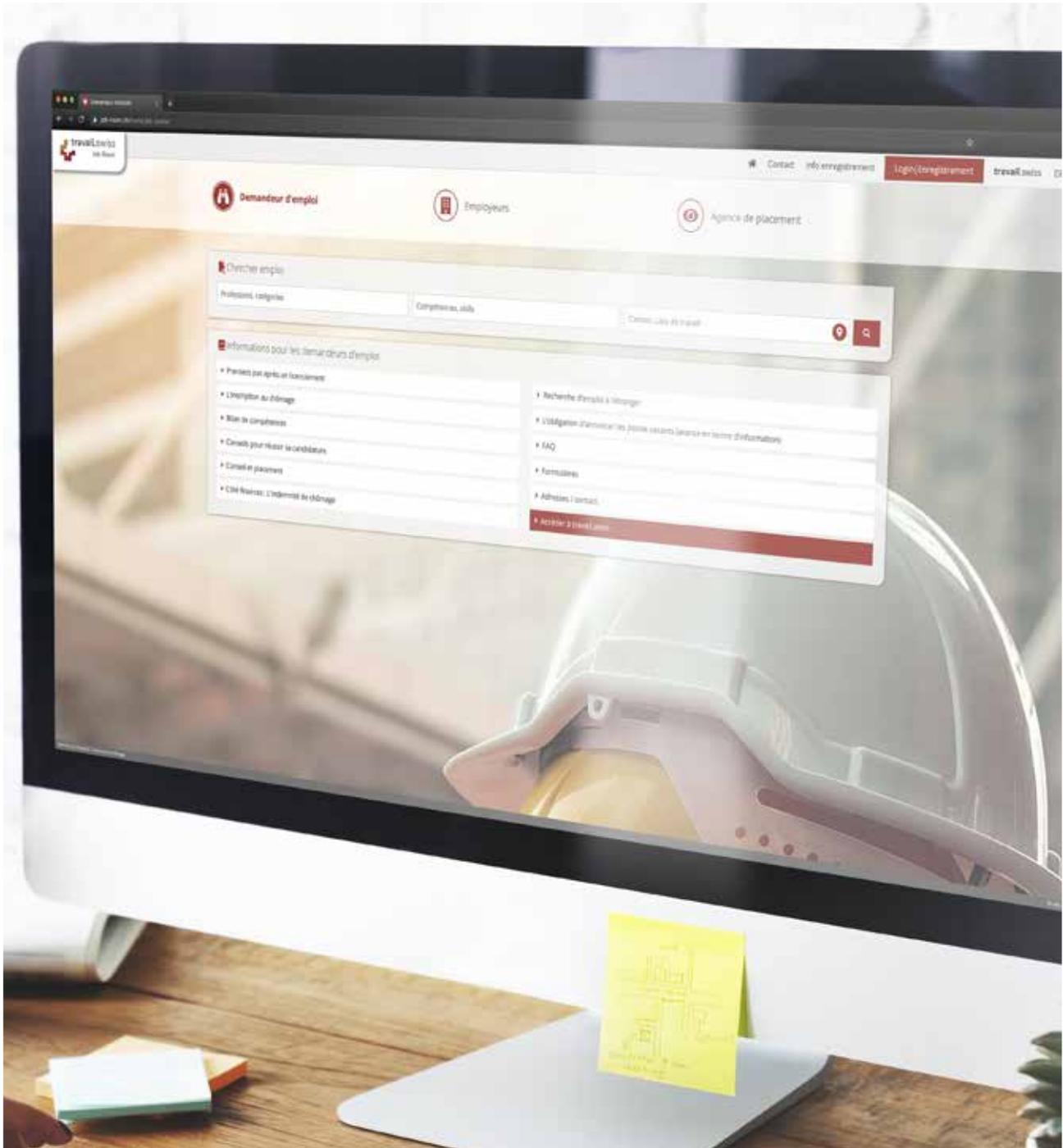
CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

FORMULAIRE D'ANNONCE DE PLACE VACANTE

sur le job-room de www.travail.swiss



11.2019



Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS



vs.ch/orp | travail.swiss

OBLIGATION D'ANNONCER LES POSTES VACANTS (art. 121a Cst)

Les employeurs ont l'obligation d'annoncer aux Offices régionaux de placement (ORP) leurs postes vacants **dans les professions où le taux de chômage national est supérieur à 5%**.

QUELS POSTES SONT CONCERNÉS ?

- Les postes dans les professions dont le taux de chômage est supérieur à 5% sur le plan national.
- La liste des postes soumis à l'obligation d'annonce est publiée sur le site travail.swiss (**Outil Check-up**) : www.travail.swiss > Employeurs > L'obligation d'annoncer les postes vacants

IL N'Y A PAS D'OBLIGATION D'ANNONCE POUR :

- Les emplois pourvus par des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP.
- Les emplois pourvus par des personnes déjà employées dans l'entreprise depuis au moins six mois.
- Les emplois dont la durée est limitée à 14 jours civils (en cas d'urgence, p. ex. pour remplacer un travailleur victime d'un accident ou qui est temporairement incapable de travailler pour toute autre raison).
- Les emplois pourvus par un membre de la famille proche de la personne autorisée à signer dans l'entreprise.

COMMENT PROCÉDER ?

- L'employeur** annonce les postes simplement et rapidement en ligne sur le site www.travail.swiss
 - Le poste peut aussi être annoncé par mail, par téléphone ou par courrier à l'ORP de votre région.
 - L'outil Check-Up (www.travail.swiss > Employeurs > L'obligation d'annoncer les postes vacants) permet à l'employeur de vérifier rapidement si un poste est soumis à annonce.
 - Les postes vacants annoncés aux ORP sont soumis à une **interdiction de publication par l'employeur** (embargo) sous toute autre forme **pendant 5 jours ouvrables**.
 - Pendant la durée de l'embargo de 5 jours ouvrables, les emplois concernés ne sont consultables sur le site www.travail.swiss que par les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP.
- L'ORP** propose des profils de candidats dans les 3 jours ouvrables.
- L'employeur** analyse les dossiers et communique à l'ORP les noms des candidats qu'il a retenus pour un entretien et de ceux qu'il a embauchés.

PLUS D'INFORMATIONS

- Les répondants entreprises de votre région : www.vs.ch/web/sict/info-employeurs
- Brochure du SECO : **Obligation d'annoncer les postes vacants : l'essentiel en un coup d'œil**
- Site du SECO : www.travail.swiss
- Site du Canton du Valais : www.vs.ch/web/sict/obligation-annonce-postes-vacants
- Permis de travail pour la main-d'œuvre étrangère : www.vs.ch/permisdetravail



MESURES EN ENTREPRISE

- ▼ Elles permettent aux demandeurs d'emploi de s'intégrer sur le marché du travail
- ▼ Elles sont avantageuses pour les entreprises

ALLOCATION D'INITIATION AU TRAVAIL (AIT)

L'entreprise engage en contrat de durée indéterminée un demandeur d'emploi qui a besoin d'une initiation spéciale pour fournir une pleine prestation de travail.

Durée de la mesure

1 à 6 mois (jusqu'à 12 mois pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans) selon le plan d'initiation

Participation financière de l'entreprise

60% du salaire de la personne engagée (50% du salaire pour les personnes de plus de 50 ans)

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

Elle peut diminuer la charge salariale d'un nouvel employé pendant la durée de son initiation.

STAGE D'ESSAI/TEST D'APTITUDE PROFESSIONNELLE

L'entreprise réalise une évaluation spécifique des compétences du demandeur d'emploi.

Durée de la mesure

Quelques jours à 3 semaines selon les besoins de l'évaluation

Participation financière de l'entreprise

Aucune

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

Elle peut déterminer les aptitudes d'un candidat en vue de son engagement.

STAGE DE FORMATION

L'entreprise complète les connaissances et compétences d'un demandeur d'emploi dans un domaine particulier selon un plan de formation défini.

Durée de la mesure

De 1 à 3 mois selon le programme de formation

Participation financière de l'entreprise

Aucune

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

Elle bénéficie des compétences d'une personne sans coût.

STAGE PROFESSIONNEL

L'entreprise offre une expérience professionnelle à un demandeur d'emploi qualifié et facilite ainsi son insertion dans le monde du travail.

Durée de la mesure

De 1 à 6 mois selon le programme d'activité

Participation financière de l'entreprise

25% des indemnités chômage du demandeur d'emploi, mais au min. CHF 500.- par mois

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

Elle bénéficie des compétences d'une personne tout en limitant sa participation financière.

PROGRAMME CIM

L'entreprise propose à un demandeur d'emploi qualifié de plus de 30 ans, spécialiste ou cadre, de participer à la réalisation d'un projet d'entreprise dans l'optique de la création d'un poste de travail.

Durée de la mesure

8 mois au maximum

Participation financière de l'entreprise

CHF 1'500.- par mois pendant 8 mois au maximum

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

Elle bénéficie des compétences d'une personne qualifiée pour développer un projet tout en limitant sa participation financière.



MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

ALLOCATION D'INITIATION AU TRAVAIL (AIT)

OBJECTIFS

- ▶ Favoriser la réinsertion professionnelle durable dans un nouvel emploi d'assurés présentant une situation particulière.
- ▶ Permettre aux entreprises d'initier des collaborateurs en vue d'un nouveau poste de travail, tout en bénéficiant de l'aide de l'assurance-chômage ;

PUBLIC-CIBLE

- ▶ Assurés avec un droit à l'indemnité de chômage reconnu,
 - qui ont besoin d'une initiation particulière ;
 - qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail.

DURÉE

- ▶ La durée de la période d'initiation est fixée selon le plan d'initiation. Elle est de :
 - 6 mois au maximum pour les collaborateurs de moins de 50 ans ;
 - 12 mois au maximum pour les collaborateurs de plus de 50 ans.

PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ASSURANCE- CHÔMAGE ET DE L'ENTREPRISE

- ▶ L'assurance-chômage prend en charge en moyenne 40% du salaire auquel l'assuré peut prétendre durant la période d'initiation. Les 60% restants sont à la charge de l'employeur.
- ▶ Pour les personnes de plus de 50 ans, l'assurance-chômage prend en charge en moyenne 50% du salaire auquel l'assuré peut prétendre durant la période d'initiation. Les 50% restants sont à la charge de l'employeur.

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

- ▶ Contribution financière de l'assurance-chômage durant la période d'initiation du travailleur à son nouvel emploi.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

- ▶ Conclure avec le collaborateur un contrat à durée indéterminée à des conditions conformes aux conditions usuelles en vigueur dans la branche.
- ▶ Assurer au collaborateur un encadrement adéquat pour lui permettre d'acquérir les connaissances professionnelles nécessaires à sa nouvelle activité.
- ▶ Etablir un plan d'initiation pour le collaborateur.
- ▶ Fournir des informations intermédiaires sur le déroulement de la mesure, ainsi qu'un rapport final.
- ▶ Remplir chaque mois le formulaire « Attestation MMT ».
- ▶ Etablir les décomptes conformément aux instructions de la caisse de chômage.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- ▶ Votre conseiller ORP est à disposition pour remplir les formalités administratives.



MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

STAGE D'ESSAI ET TEST D'APTITUDE PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS

- ▼ Favoriser la réinsertion professionnelle des participants.
- ▼ **Stage d'essai** : donner la possibilité à l'assuré de se forger une idée de la profession qu'il choisit.
- ▼ **Test d'aptitude professionnelle** : déterminer les aptitudes de l'assuré pour l'emploi.

PUBLIC-CIBLE

- ▼ Assurés avec un droit à l'indemnité de chômage reconnu.

DURÉE

- ▼ De 1 jour à 3 semaines.

PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- ▼ Aucune :
 - ▽ le stagiaire perçoit ses indemnités de chômage pendant le stage ;
 - ▽ le stagiaire est assuré contre le risque d'accident par le biais de l'assurance-chômage.

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

- ▼ Déterminer les aptitudes d'un candidat en vue de son engagement.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

- ▼ Conclure un accord d'objectifs avec le stagiaire et l'ORP pour un stage d'essai ou un test d'aptitude.
- ▼ Organiser l'infrastructure et l'accompagnement de manière à permettre au stagiaire d'atteindre les objectifs fixés.
- ▼ A la fin du stage, établir un rapport sur le résultat de la mesure.

OBLIGATIONS DU PARTICIPANT

- ▼ Continuer à effectuer ses recherches d'emploi pendant la durée du stage.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- ▼ Votre conseiller ORP est à disposition pour remplir les formalités administratives.



MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

STAGE DE FORMATION

OBJECTIFS

- Améliorer les chances du participant de revenir sur le marché du travail en :
 - approfondissant ses connaissances ;
 - complétant de manière ciblée ses connaissances et compétences professionnelles.

PUBLIC-CIBLE

- Assurés avec un droit à l'indemnité de chômage reconnu.

DURÉE

- De 1 à 3 mois.

PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- Aucune :
 - le stagiaire perçoit ses indemnités de chômage pendant le stage ;
 - le stagiaire est assuré contre le risque d'accident par le biais de l'assurance-chômage.

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

- Bénéficier des compétences d'une personne sans coût supplémentaire.
- Acquisition ou approfondissement des connaissances professionnelles en vue de repourvoir un éventuel poste vacant, mais sans engagement de la part de l'employeur.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

- Etre habilitée à former des apprentis ou, si tel n'est pas le cas, offrir toutes les garanties de sérieux requises.
- Disposer de l'infrastructure et du personnel nécessaires au bon déroulement du stage de formation.
- Remplir une attestation MMT à la fin de chaque mois.
- A la fin du stage, établir un rapport, ainsi qu'une attestation de stage.
- Remarque : L'activité étant exercée dans un but de formation, elle ne doit pas être exclusivement productive.*

OBLIGATIONS DU PARTICIPANT

- Continuer à effectuer ses recherches d'emploi pendant la durée du stage.
- Continuer à participer aux entretiens avec le conseiller en personnel.
- Interrompre le stage s'il trouve un emploi durable.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- Votre conseiller ORP est à disposition pour remplir les formalités administratives.



MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

STAGE PROFESSIONNEL

OBJECTIFS

- ▼ Favoriser la réinsertion professionnelle des participants en leur permettant :
 - ▼ d'acquérir des expériences professionnelles et des contacts avec la profession ou une activité proche de celle-ci;
 - ▼ d'approfondir des connaissances professionnelles acquises.

PUBLIC-CIBLE

- ▼ Assurés avec un droit à l'indemnité de chômage reconnu et qui ont besoin d'élargir leurs expériences professionnelles.
- ▼ Les stages professionnels sont particulièrement indiqués pour les jeunes sortant de formation mais sans expérience professionnelle.

DURÉE

- ▼ Jusqu'à 6 mois maximum.

PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- ▼ L'entreprise prend à sa charge 25% de l'indemnité journalière brute correspondant au degré d'activité, mais au minimum CHF 500.- par mois;
- ▼ Le stagiaire est assuré contre le risque d'accident par le biais de l'assurance-chômage.

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

- ▼ Bénéficier des compétences d'une personne avec une participation financière limitée.
- ▼ Acquisition ou approfondissement des connaissances professionnelles en vue de repourvoir un éventuel poste vacant, mais sans engagement de la part de l'employeur.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

- ▼ Etre habilitée à former des apprentis ou, si tel n'est pas le cas, offrir toutes les garanties de sérieux requises.
- ▼ Disposer de l'infrastructure et du personnel nécessaires au bon déroulement du stage professionnel.
- ▼ Laisser suffisamment de temps au stagiaire pour effectuer des recherches d'emploi et se consacrer à sa formation et à son perfectionnement.
- ▼ Conclure un accord de stage professionnel avec le stagiaire et l'ORP. Le programme de formation fait partie intégrante de l'accord de stage.
- ▼ Remplir une attestation MMT à la fin de chaque mois.
- ▼ A la fin du stage établir un rapport, ainsi qu'une attestation de stage.
- ▼ *Remarque : Le stage professionnel ne peut pas se dérouler dans l'entreprise qui a formé l'apprenti sauf situation exceptionnelle. L'activité exercée pendant le stage ne doit pas être exclusivement productive.*

OBLIGATIONS DU PARTICIPANT

- ▼ Continuer à effectuer ses recherches d'emploi pendant la durée du stage.
- ▼ Continuer à participer aux entretiens avec le conseiller en personnel.
- ▼ Interrompre le stage s'il trouve un emploi durable.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- ▼ Votre conseiller ORP est à disposition pour remplir les formalités administratives.



MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

PROGRAMME CIM DE PERFECTIONNEMENT EN ENTREPRISE

OBJECTIFS

- ▼ Soutenir le développement d'un projet particulier d'une entreprise innovante.
- ▼ Favoriser la réinsertion professionnelle durable du participant par la création d'une place de travail.
- ▼ Augmenter l'employabilité du participant en alternant formation pratique et théorique.

PUBLIC-CIBLE

- ▼ Etre âgé de 30 ans minimum.
- ▼ Avoir un droit aux indemnités de chômage pendant toute la durée du CIM.
- ▼ Forte motivation et intérêt pour le projet du programme CIM.

DURÉE

- ▼ 8 mois au maximum.

PARTICIPATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- ▼ CHF 1'500.- par mois pendant 8 mois au max.

AVANTAGE POUR L'ENTREPRISE

- ▼ Bénéficier des compétences d'une personne qualifiée pour développer un projet et ce, avec une participation financière limitée.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

- ▼ Assurer le bon déroulement technique du projet et la formation pratique du participant.

OBLIGATIONS DU PARTICIPANT

- ▼ Mettre tout en œuvre pour se réinsérer dans le monde du travail par son engagement total au succès du projet.

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- ▼ Votre conseiller ORP est à disposition pour remplir les formalités administratives.



GAIN INTERMÉDIAIRE

QU'EST-CE QUE LE GAIN INTERMÉDIAIRE ?

L'assurance-chômage peut verser, à certaines conditions, des indemnités compensatoires au chômeur qui exerce une activité lucrative avec un revenu (gain intermédiaire) inférieur au montant de son indemnité de chômage.

Le versement d'indemnités compensatoires vise à encourager la prise d'une activité par le chômeur. Elle lui permet de maintenir un savoir professionnel tout en bénéficiant d'une rémunération totale supérieure à son indemnité de chômage. Les indemnités compensatoires versées en complément d'un gain intermédiaire n'entrent plus dans le calcul du gain assuré lors de l'ouverture d'un nouveau délai-cadre.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

En toutes circonstances, les conditions de travail convenues contractuellement doivent être conformes aux usages professionnels et locaux. Une situation de gain intermédiaire ne modifie pas cette obligation ; l'employeur est tenu dans ce cas de verser un salaire convenable et de respecter le délai de congé ou la durée convenue du contrat.

L'« attestation de gain intermédiaire » doit être remplie à chaque fin de mois, puis remise à votre collaborateur. Sans ce document dûment rempli, il ne peut toucher d'indemnités compensatoires de la caisse de chômage.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR ENGAGÉ EN GAIN INTERMÉDIAIRE ?

Durant une période de gain intermédiaire, votre collaborateur doit poursuivre ses efforts en vue de retrouver un emploi qui lui permette d'être totalement indépendant de l'assurance-chômage. Il doit en particulier effectuer des recherches d'emploi et suivre les indications de l'ORP. Le chômeur doit pouvoir se rendre aux entretiens avec son conseiller en personnel ORP.

Un collaborateur en gain intermédiaire peut donc être amené à donner son congé conformément aux dispositions contractuelles et légales en vigueur.

L'ATTESTATION DE GAIN INTERMÉDIAIRE

Ce document est à considérer comme une fiche de salaire à l'intention de la caisse de chômage. L'employeur est tenu de le remplir complètement, avec exactitude et une fois par mois civil ; il doit être remis le plus rapidement possible à la caisse de chômage pour permettre à votre collaborateur de toucher sans délai ses indemnités de chômage.

L'attestation concerne les heures effectuées durant le mois civil exclusivement. Vous êtes également astreint à cette règle même si votre base de calcul du salaire va du 21 d'un mois au 20 du mois suivant

INFORMATIONS

- ▼ Office régional de placement (ORP) de la région du siège social de votre entreprise
- ▼ Caisse de chômage du collaborateur en gain intermédiaire

Voir au verso les explications sur la manière de remplir l'attestation de gain intermédiaire.



ATTESTATION DE GAIN INTERMÉDIAIRE

CHIFFRE 1

Indiquer, pour chaque jour, dans les cases correspondantes, les heures accomplies au sein de l'entreprise, ainsi que les motifs d'absence.

CHIFFRES 6 ET 7

Il est important d'indiquer de manière claire si l'employé a eu la possibilité de faire plus d'heures de travail. Préciser les motifs d'un éventuel refus est tout aussi nécessaire.

CHIFFRES 8 À 11

Le salaire horaire brut (chiffre 9) est celui soumis à cotisation AVS. Le décompte se fait (chiffre 10) en partant du salaire de base et en y ajoutant les indemnités pour jours fériés, celles pour vacances et, au prorata, la part de 13^e salaire ou de gratification.

CHIFFRE 14

Les allocations pour enfants et formation professionnelle, reconues par la caisse de compensation de l'employeur, sont dues par ce dernier au prorata des heures travaillées. Le solde est pris en charge par l'assurance-chômage.

CHIFFRE 16

Les motifs de résiliation du rapport de travail doivent être très clairement formulés.

Assurance-chômage
Attestation de gain intermédiaire

1 Indiquez dans les cases correspondantes du calendrier les heures travaillées par la personne assurée. Pour les absences prévues et impayées, les codes suivants sont à utiliser.

6 Une durée hebdomadaire de travail a-t-elle été convenue avec la personne assurée?

7 L'entreprise est-elle soumise à une convention collective de travail (CCT)?

8 Revenu d'une activité lucrative salariée

9 Salaire brut soumis à cotisation

10 Comment est composé le montant attesté du salaire brut soumis à cotisation AVS?

Formulaire
« Attestation de gain intermédiaire »
recto

11 Le 13^e salaire ou la gratification sont-ils contractuellement et journalièrement présents sur le salaire?

14 Est-ce que des allocations pour enfants ou des allocations de formation ont été versées?

16 Motif de la résiliation du rapport de travail

Formulaire
« Attestation de gain intermédiaire »
verso

11.2019



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail
Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

vs.ch/orp | travail.swiss

PERMIS DE TRAVAIL POUR LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS VARIENT SENSIBLEMENT SUIVANT LE PAYS DE PROVENANCE.

RESSORTISSANTS DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE (UE/AELE)

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les ressortissants des 28 pays de l'UE et de l'AELE (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Slovénie, Suède) bénéficient de la libre circulation des personnes. Une simple annonce par Internet est même possible si la durée de l'activité n'excède pas trois mois par année civile.

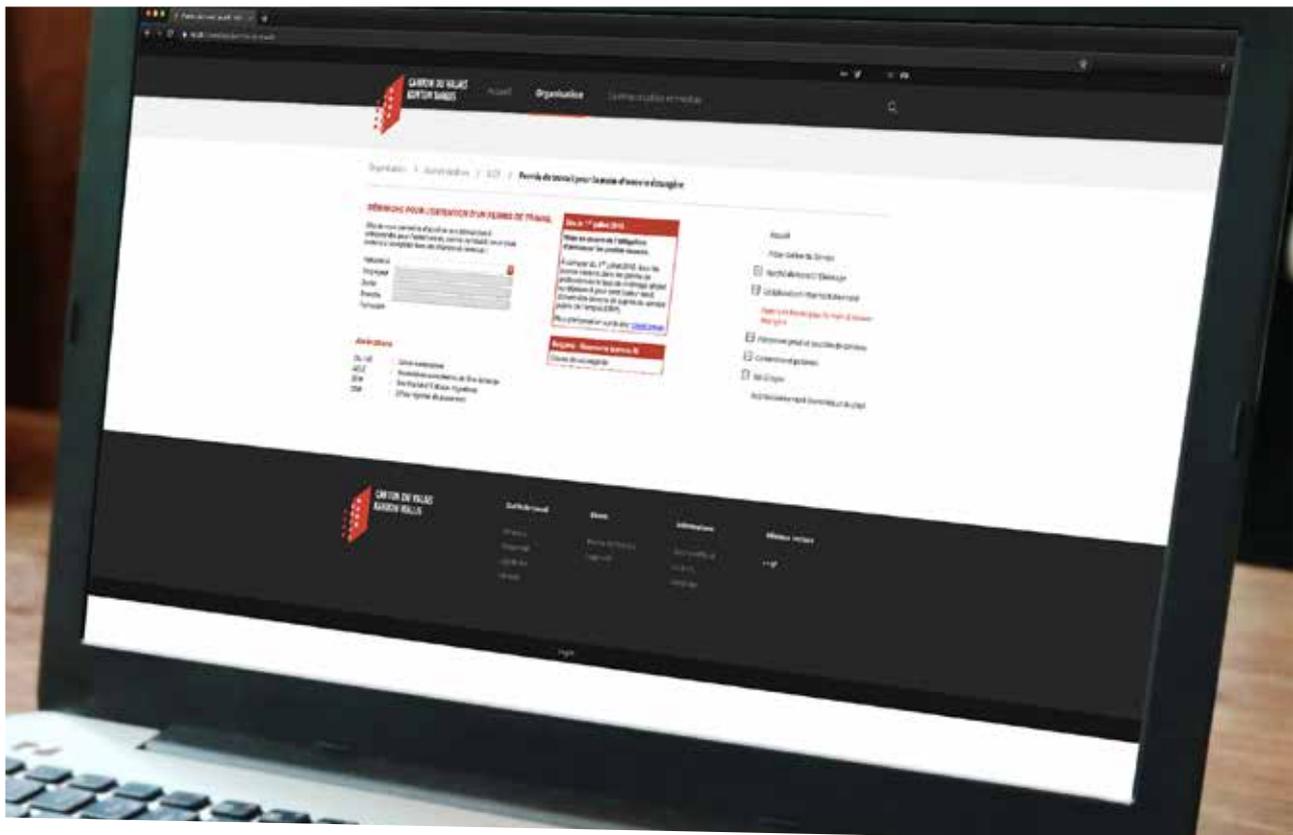
Pour les ressortissants de la Croatie, les demandes de permis restent soumises aux conditions du marché du travail.

INFORMATIONS

Toutes les informations utiles sur les types d'autorisations, les conditions, les formalités et les formulaires pour l'obtention d'un permis de travail sont sur www.vs.ch/permisdetravail.

RESSORTISSANTS DES PAYS TIERS

Enfin, le recrutement de travailleurs provenant de pays tiers n'est admis qu'exceptionnellement. Il doit s'agir dans tous les cas de personnel hautement qualifié dont le profil est impossible à trouver en Suisse et au sein des pays membres de l'UE et de l'AELE.



11.2019



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit



vs.ch/orp | travail.swiss

DROIT DU TRAVAIL, CHÔMAGE

DROIT DU TRAVAIL

L'ORP est en contact quotidien avec le monde du travail. Préalablement à toute activité de placement, il se doit de contrôler que les conditions de travail et de salaire offertes par l'employeur sont conformes à la convention collective de travail, au contrat-type de travail applicable ou, à défaut, aux usages professionnels et locaux.

Toutefois, l'ORP n'a pas pour mission de se spécialiser dans des questions, souvent fort complexes, relatives au droit du travail, encore moins d'arbitrer ou de trancher des conflits individuels de travail.

C'est au Service social de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) qu'incombe la tâche de vous renseigner sur :

- ▼ le droit du contrat de travail (forme du contrat, obligations des parties, questions salariales, durée des rapports de travail, règles applicables en matière de licenciement, etc.);
- ▼ les règles imposées par la loi sur le travail en matière de sécurité et de santé au travail (durée du temps de travail, heures supplémentaires, travail de nuit, travail en équipes, travail le dimanche, protection de la maternité et des jeunes gens, etc.);
- ▼ le droit applicable aux conventions collectives et aux contrats-types de travail (listes permanentes permettant le contrôle des conditions sociales et salariales);
- ▼ les règles en matière de marchés publics;
- ▼ la procédure applicable en cas de litige portant sur un contrat de travail, ainsi que les autorités compétentes en la matière

INFORMATIONS

- ▼ Service social de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) www.vs.ch/spt
- ▼ Associations patronales
- ▼ Syndicats

ASSURANCE-CHÔMAGE

Vous avez des questions sur :

- ▼ la procédure à suivre en cas de licenciement collectif;
- ▼ le régime de l'assurance-chômage;
- ▼ le fonctionnement des régimes de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ou en cas d'intempéries;
- ▼ l'octroi de mesures de réinsertion professionnelle.

INFORMATIONS

- ▼ Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT), section affaires juridiques
- ▼ Office régional de placement (ORP) de la région du siège social de votre entreprise
- ▼ Caisses de chômage



INDEMNITÉS EN CAS D'INTEMPÉRIES

L'indemnité en cas d'intempéries est une prestation de l'assurance-chômage, qui garantit aux travailleurs de certaines branches d'activité une compensation convenable des pertes de travail imputables aux conditions météorologiques.

LES BRANCHES D'ACTIVITÉ CONCERNÉES

- ▾ bâtiment et génie civil ;
- ▾ charpenterie ;
- ▾ taille de pierre et carrières ;
- ▾ extraction de sable et gravier ;
- ▾ construction de voies ferrées et de conduites en plein air ;
- ▾ paysagistes ;
- ▾ sylviculture, pépinières et extraction de tourbe, dans la mesure où ces activités ne sont pas exercées accessoirement à une exploitation agricole ;
- ▾ transports et matériaux de chantier ;
- ▾ scierie.

Les menuiseries et entreprises de peinture y ont droit uniquement pour les travaux extérieurs.

L'indemnité peut être versée aux seules exploitations viticoles, plantations et exploitations fruitières ou maraîchères, lorsque les travaux saisonniers sont entravés en raison d'une sécheresse inhabituelle ou de pluies intempestives.

CONDITIONS À REMPLIR POUR TOUCHER CES INDEMNITÉS

- ▾ La perte de travail est due exclusivement aux conditions météorologiques.
- ▾ La poursuite des travaux est techniquement impossible en dépit de mesures de protection suffisantes, engendre des coûts disproportionnés ou ne peut être exigée des travailleurs.
- ▾ L'interruption dure au moins un demi-jour ou un jour entier

BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ EN CAS D'INTEMPÉRIES

- ▾ Les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.
- ▾ Les travailleurs ayant achevé leur scolarité obligatoire et n'ayant pas encore atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS.

NE PEUVENT PAS BÉNÉFICIER DE L'INDEMNITÉ EN CAS D'INTEMPÉRIES

- ▾ Les travailleurs dont la perte de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable.
- ▾ Le (la) conjoint(e) ou partenaire enregistré(e) de l'employeur occupé(e) dans l'entreprise de celui-ci ;
- ▾ Les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou de détenteur d'une participation financière.
- ▾ Les travailleurs qui n'acceptent pas l'interruption du travail et, partant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail.
- ▾ Les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une entreprise de travail temporaire. Ni l'entreprise dans laquelle ils sont placés ni l'entreprise de travail temporaire ne peuvent prétendre à l'indemnité.
- ▾ Les travailleurs sont mis à disposition par une autre entreprise.

FORMALITÉS

Les indemnités en cas d'intempéries doivent être demandées auprès du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT), dans les cinq premiers jours du mois civil suivant.

- ▾ Le SICT émet une décision et en transmet une copie à la caisse de chômage que l'employeur a choisie.
- ▾ La caisse de chômage paye les indemnités.
- ▾ L'entreprise avance le salaire à la date habituelle du paiement.

FORMULAIRES

Les formulaires de demandes d'indemnités en cas d'intempéries sont à disposition sur le site internet :

www.vs.ch/web/sict/indemnites-intempéries

INFORMATIONS

- ▾ Service de l'industrie, du commerce et du travail, (SICT), section affaires juridiques
- ▾ Caisses de chômage



INDEMNITÉS EN CAS DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) peuvent être perçues en cas de baisse passagère du volume de travail liée à un motif d'ordre économique. Il peut s'agir d'une réduction partielle ou complète de l'activité de l'entreprise.

AVANTAGES

Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail permettent :

- ▼ d'éviter de procéder à des licenciements
- ▼ de conserver la capacité de production et le savoir-faire
- ▼ d'éviter que les collaborateurs ne s'inscrivent au chômage
- ▼ aux collaborateurs de conserver une couverture intégrale au niveau des assurances sociales.

CONDITIONS À REMPLIR

- ▼ La baisse d'activité est provoquée par des facteurs économiques.
- ▼ La baisse d'activité peut ou doit être prouvée par un contrôle des heures de travail.
- ▼ La perte de travail doit être inévitable et temporaire.
- ▼ La perte de travail doit atteindre au moins 10 % de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de l'entreprise ou du secteur d'exploitation reconnu.
- ▼ La perte de travail ne doit pas être habituelle dans la branche, la profession ou l'entreprise.
- ▼ La perte de travail ne doit pas être causée par des fluctuations saisonnières de l'emploi.
- ▼ La perte de travail ne doit pas être due à des mesures touchant l'organisation de l'entreprise (telles que travaux de nettoyage, de réparation ou d'entretien), ou à d'autres interruptions habituelles et réitérées de l'exploitation, ou encore à des circonstances inhérentes aux risques normaux d'exploitation que l'employeur doit assumer.

BÉNÉFICIAIRES

- ▼ Les travailleurs soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage ;
- ▼ Les travailleurs ayant achevé leur scolarité obligatoire et n'ayant pas encore atteint l'âge minimum pour cotiser à l'AVS.

NE PEUVENT PAS BÉNÉFICIER DE L'INDEMNITÉ

- ▼ Les travailleurs dont le rapport de travail a été résilié (pendant la durée légale ou contractuelle du délai de dédite), sans égard à la partie qui a résilié ;
- ▼ Les travailleurs dont la réduction de l'horaire de travail ne peut être déterminée ou dont l'horaire n'est pas suffisamment contrôlable. Pour ce faire, il est indispensable que l'employeur instaure un système de contrôle du temps de travail ;

- ▼ Les personnes qui fixent ou peuvent influencer considérablement les décisions prises par l'employeur, que ce soit en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière. Il en va de même des conjoint(e)s et des partenaires enregistré(e)s de ces personnes lorsqu'ils (elles) sont occupé(e)s dans l'entreprise ;
- ▼ Les travailleurs qui n'acceptent pas la réduction de l'horaire de travail et, partant, doivent être rémunérés conformément au contrat de travail ;
- ▼ Les travailleurs qui ont un emploi de durée déterminée ;
- ▼ Les apprentis et les personnes qui leur sont assimilées ;
- ▼ Les travailleurs qui accomplissent une mission pour le compte d'une entreprise de travail temporaire. Ni l'entreprise dans laquelle ils sont placés ni l'entreprise de travail temporaire ne peuvent prétendre à l'indemnité ;
- ▼ Les travailleurs dont la réduction de l'horaire a pour cause un conflit collectif de travail au sein de l'entreprise ;
- ▼ Les travailleurs qui sont mis à disposition par une autre entreprise.

FORMALITÉS

Les indemnités en cas de RHT doivent être demandées auprès du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT), au plus tard 10 jours avant le début prévu de la réduction de l'horaire de travail.

- ▼ Le SICT émet une décision et en transmet une copie à la caisse de chômage que l'employeur a choisie.
- ▼ La caisse de chômage paye les indemnités.
- ▼ L'entreprise avance le salaire à la date habituelle du paiement.

FORMULAIRES

Les formulaires de demandes d'indemnités en cas de RHT sont à disposition sur le site internet : www.vs.ch/web/sict/rht

INFORMATIONS

- ▼ Service de l'industrie, du commerce et du travail, (SICT), section affaires juridiques
- ▼ Caisses de chômage

BROCHURES INFO SERVICE PUBLIÉE PAR LE SECO

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Cette brochure est disponible sur : www.vs.ch/web/sict/rht

Elle est également disponible auprès du SICT ou des caisses de chômage.



LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Si vous envisagez de licencier un ou plusieurs de vos employés, quels qu'en soient les motifs (économiques, réorientation de l'activité, manque de compétences du collaborateur, problèmes divers), prenez contact avec l'Office régional de placement (ORP) de votre région le plus rapidement possible.

Des mesures d'aide et de prévention peuvent vous être proposées ; par une prise en charge facilitant la réinsertion professionnelle, ces mesures permettent parfois d'éviter les licenciements envisagés ou l'arrivée au chômage des personnes touchées par les décisions.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Lorsqu'un licenciement n'a pu être évité et dès qu'il a été prononcé :

- ▼ informez votre collaborateur sur les divers problèmes liés aux assurances sociales et conseillez-le dans les démarches qu'il doit entreprendre, en particulier concernant la prolongation de l'assurance perte de gain en cas de maladie ;
- ▼ encouragez-le à s'inscrire immédiatement comme demandeur d'emploi auprès de l'ORP de sa région de domicile ;
- ▼ accordez-lui le temps nécessaire pour se présenter auprès d'un nouvel employeur ;
- ▼ dans la mesure du possible, libérez-le également pour effectuer ses recherches d'emploi ;
- ▼ informez-le sur l'obligation, vis-à-vis de l'assurance-chômage, d'entreprendre des recherches d'emploi dès qu'il a connaissance de son licenciement (au minimum 6 à 8 recherches par mois).

INFORMATIONS SUR LES LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

- ▼ Office régional de placement (ORP) de la région du siège social de votre entreprise.



**CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS**

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

LICENCIEMENT COLLECTIF

Selon la législation valaisanne, l'employeur a l'obligation d'annoncer tout licenciement de 6 collaborateurs ou plus au Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT).

Par ailleurs, le Code des obligations (CO) prévoit une procédure stricte en cas de licenciement, dans un délai d'un mois :

- ▼ d'au moins 10 collaborateurs dans les entreprises employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- ▼ de 10 % du nombre de collaborateurs dans les entreprises employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- ▼ de 30 collaborateurs ou plus dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Avant même de décider d'un licenciement collectif au sens du CO, vous êtes tenu, en votre qualité d'employeur :

- ▼ d'informer les employés ou leur représentation au sein de votre entreprise en leur expliquant par écrit les motifs de votre projet de licenciement collectif, le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être donné ainsi que la date envisagée pour les licenciements ;
- ▼ d'informer le SICT de ce projet de licenciement en joignant la copie de l'information transmise aux employés ou à leur représentation ;
- ▼ de donner à la représentation de vos employés le temps nécessaire pour analyser la situation et vous formuler des propositions concrètes pour éviter ces licenciements ou, du moins, en atténuer les conséquences ;
- ▼ d'analyser attentivement à l'échéance du délai de consultation les propositions émises par les employés ou leur représentation ;
- ▼ d'informer le SICT des résultats de cette consultation.

Le non respect de cette procédure peut entraîner l'obligation de verser des indemnités aux collaborateurs licenciés au titre d'un licenciement abusif.

Intervention du SICT dans un licenciement collectif

Lors des négociations et à la demande des deux parties (employeur et employés ou leur représentation), le SICT peut intervenir pour favoriser la conclusion d'un accord.

Le service interne du marché du travail

La mesure SIMT, financée par l'assurance-chômage, permet aux personnes menacées de chômage à la suite d'un licenciement collectif de bénéficier, aussi rapidement que possible durant le délai de congé et en fonction de leurs besoins, de prestations telles que : cours de développement personnel, bilans de compétences, entretiens de conseil, cours de formation et de perfectionnement professionnels, aide à la recherche d'un nouvel emploi.

La mise en place de ce programme se fait en étroite collaboration entre la direction de l'entreprise, les représentants du personnel, les syndicats, le SICT et l'ORP. Cette mesure peut se dérouler soit sur le site même de l'entreprise, soit dans les locaux de l'ORP ou ceux des organisateurs de cours concernés.

Plan social

La législation suisse (art. 335i CO) prévoit l'obligation de négocier un plan social pour les entreprises qui emploient habituellement au moins 250 travailleurs et dont le licenciement collectif touche au moins 30 travailleurs. Les autres entreprises peuvent également y être contraintes si elles sont soumises à une convention collective de travail qui prévoit des négociations en cas de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise. Dans de tels cas, l'élaboration d'un plan social peut être imposée.

Si l'entreprise n'est pas soumise à une convention collective ou que cette dernière ne prévoit pas l'obligation d'un plan social, il peut être convenu des prestations sur une base volontaire en faveur des travailleurs licenciés.

INFORMATIONS SUR LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

- ▼ Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT)



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit



vs.ch/orp | travail.swiss

INDEMNITÉ EN CAS D'INSOLVABILITÉ

L'indemnité en cas d'insolvabilité permet de couvrir des créances de salaire sur les quatre derniers mois au maximum lorsque l'employeur est insolvable. L'indemnité en cas d'insolvabilité est versée à condition que le travail ait été effectué.

QUELLES SONT LES PERSONNES ASSURÉES OU LES AYANTS DROIT?

Les travailleurs soumis à cotisations dont l'employeur est insolvable ont droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité si:

- ▼ une procédure de faillite est engagée contre leur employeur et si les travailleurs ont des créances de salaire envers lui ;
- ▼ aucune procédure de faillite n'est engagée pour la seule raison qu'aucun créancier n'est prêt à faire l'avance des frais à cause de l'endettement notoire de leur employeur ;
- ▼ les travailleurs ont présenté une demande de saisie pour créance de salaire envers leur employeur.

PRESTATIONS

L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre à 100 % les créances de salaire effectives portant sur 4 mois au maximum. La part proportionnelle des éventuels 13^e salaires ou gratifications est également prise en considération pour autant que le travailleur y ait droit. Toutefois, le gain indemnisable ne peut excéder le montant de CHF 12'350.- brut par mois.

INFORMATIONS

En Valais, la caisse compétente est la Caisse cantonale de chômage, Secteur insolvabilité à Sion. www.vs.ch/cch



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit



vs.ch/orp | travail.swiss

ADRESSES UTILES

LES OFFICES RÉGIONAUX DE PLACEMENT (ORP) EN VALAIS

ORP MONTHÉY / ST-MAURICE

Rue du Coppet 2, 1870 Monthey
027 606 92 50 / orpmonthey@admin.vs.ch

Répondants entreprises :

Fabrice Avanthey

027 606 92 64 / fabrice.avanthey@admin.vs.ch

Véronique Turin

027 606 92 70 / veronique.turin@admin.vs.ch

ORP MARTIGNY

Rue du Léman 29, 1920 Martigny
027 606 92 21 / orpmartigny@admin.vs.ch

Répondants entreprises :

René Crettex

027 606 92 38 / rene.crettex@admin.vs.ch

Youri Ospel

027 606 92 39 / youri.ospel@admin.vs.ch

ORP SION

Place du Midi 40, 1950 Sion
027 606 93 00 / orpsion@admin.vs.ch

Répondants entreprises :

Gilles Clerc

027 606 93 42 / gilles.clerc@admin.vs.ch

Carmen Gay

027 606 93 39 / carmen.gay@admin.vs.ch

Tristan Glassey

027 606 93 36 / tristan.glassey@admin.vs.ch

ORP SIERRE

Route de la Bonne-Eau 20, 3960 Sierre
027 606 94 00 / orpsierre@admin.vs.ch

Répondants entreprises :

Patrick Imboden

027 606 94 32 / patrick.imboden@admin.vs.ch

Stéphanie Poffet

027 606 94 40 / stephanie.poffet@admin.vs.ch

Jean-Pierre Salamin

027 606 94 38 / jean-pierre.salamin@admin.vs.ch

RAV OBERWALLIS

Viktoriastrasse 15, 3900 Brig
027 606 94 50 / ravoberwallis@admin.vs.ch

Répondante entreprises :

Bernadette Baring

027 606 94 95 / bernadette.baring@admin.vs.ch

LE SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT)

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL

Avenue du Midi 7, 1950 Sion
027 606 73 10 / sict-diha@admin.vs.ch

SECTION PLACEMENT PUBLIC

Avenue du Midi 7, 1950 Sion
027 606 73 33

SECTION LOGISTIQUE DES MESURES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Avenue du Midi 7, 1950 Sion
027 606 73 42

SECTION AFFAIRES JURIDIQUES

Avenue du Midi 7, 1950 Sion
027 606 73 02

SECTION COMMERCE, PATENTES ET MAIN-D'ŒUVRE

Avenue du Midi 7, 1950 Sion
Tél. 027 606 73 07



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit

ADRESSES UTILES

LES CAISSES DE CHÔMAGE SITUÉES EN VALAIS

Monthey - St-Maurice

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE

Château-Vieux 3, 1870 Monthey
027 606 15 00 /
cch-monthey@admin.vs.ch

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE

Av. de la Gare 15, 1870 Monthey
027 602 60 00 / monthey.cc@unia.ch

CAISSE DE CHÔMAGE OCS

Place de l'Hôtel-de-Ville 9, 1870 Monthey
024 475 71 82 / info.chablais@ocsv.ch

Martigny

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE

Rue du Léman 33, 1920 Martigny
027 606 15 00 /
cch-martigny@admin.vs.ch

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE

Av. de la Gare 56, 1920 Martigny
027 602 60 00 / martigny.cc@unia.ch

CAISSE DE CHÔMAGE OCS

Rue de la Poste 12, 1920 Martigny
027 722 44 16 / info.martigny@ocsv.ch

Sion

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE

Place du Midi 40, 1950 Sion
027 606 15 00 / cch-sion@admin.vs.ch

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE

Rue de la Dent-Blanche 9, 1950 Sion
027 602 60 00 / sion.cc@unia.ch

CAISSE DE CHÔMAGE OCS

Rue de la Porte Neuve 20, 1950 Sion
027 329 60 60 / info.sion@ocsv.ch

CAISSE DE CHÔMAGE SYNDICOM

Av. de la Gare 41, 1950 Sion
058 817 18 18 / sion@syndicom.ch

Sierre

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE

Route de la Bonne-Eau 20, 3960 Sierre
027 606 15 00 / cch-sierre@admin.vs.ch

UNIA CAISSE DE CHÔMAGE

Ruelle du Temple 3, 3960 Sierre
027 602 60 00 / sierre.cc@unia.ch

CAISSE DE CHÔMAGE OCS

Rue Centrale 4, 3960 Sierre
027 452 26 26 / info.sierre@ocsv.ch

Haut-Valais

KANTONALE ARBEITSLOSENKASSE

Viktoriastrasse 15, 3900 Brig-Glis
027 606 15 01 / alk-brig@admin.vs.ch

ARBEITSLOSENKASSE UNIA

Furkastrasse 29, 3900 Brig-Glis
027 922 47 40 / brig.alk@unia.ch

ARBEITSLOSENKASSE SYNA

Kantonsstrasse 11, 3930 Visp
027 922 09 36 / alk57wallis@syna.ch

AUTRES SERVICES DE L'ETAT

SERVICE DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS (SPM)

Avenue de la Gare 39, 1950 Sion
027 606 55 52 / www.vs.ch/spm

SERVICE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET DES RELATIONS DU TRAVAIL (SPT)

Rue des Cèdres 5, 1950 Sion
027 606 74 00 / www.vs.ch/spt

SITES INTERNET OFFICIELS

CANTON DU VALAIS

www.vs.ch

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT)

www.vs.ch/sict

CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE

www.vs.ch/cch

DIRECTION DU TRAVAIL DU SECO

www.travail.swiss

SECRÉTARIAT D'ETAT À L'ÉCONOMIE (SECO)

www.seco-admin.ch



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service de l'industrie, du commerce et du travail

Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit