



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ  
LES HÔPITAUX DE SUISSE  
GLI OSPEDALI SVIZZERI

**Secrétariat d'Etat aux migrations**

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

**Secrétariat d'Etat à l'économie**

hans-peter.egger@seco.admin.ch

Lieu, date  
Interlocuteur

Berne, le 06.09.2017  
Jürg Winkler

N° direct  
E-mail

031 335 11 34  
[juerg.winkler@hplus.ch](mailto:juerg.winkler@hplus.ch)

**Prise de position relative à la gestion de l'immigration (art.121a Cst.). Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant**

Madame la Conseillère fédérale  
Messieurs,

En tant que membre de l'Union patronale suisse (UPS), nous avons participé activement au groupe de travail de l'UPS relatif aux ordonnances susmentionnées et avons œuvré à la prise en considération des demandes de la branche de la santé et des hôpitaux dans le cadre de la consultation ouverte jusqu'au 6 septembre 2017. Nous nous permettons dès lors de vous transmettre notre prise de position directement et vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer. Nos commentaires se rapportent principalement à la modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE).

H+ Les Hôpitaux de Suisse est l'association nationale des hôpitaux, cliniques et institutions de soins publics et privés. Elle regroupe 236 hôpitaux, cliniques et établissements médico-sociaux établis sur 369 sites en tant que membres actifs et plus de 170 associations, administrations, institutions, entreprises et particuliers comme membres partenaires. La branche que nous représentons totalise plus de 200'000 emplois. Notre réponse repose sur une enquête détaillée auprès de nos membres.

**Positions de H+**

1. H+ soutient la mise en œuvre de l'art.121a Cst. décidée par le Parlement qui prend en compte les revendications exprimées au travers de l'initiative «Contre l'immigration de masse», sans remettre en cause la libre circulation des personnes et l'ensemble des accords bilatéraux avec l'UE.
2. La réglementation détaillée dans les ordonnances doit être compatible avec les accords européens, applicable en pratique, non bureaucratique, appropriée et efficace.
3. H+ s'oppose à des mesures administratives inutiles, parmi lesquelles figurent selon elle:

- a. une obligation nationale d'annonce dans des genres de professions regroupés pour des raisons statistiques<sup>1</sup>. Cela conduit à ce qu'un genre de professions se voie attribuer, au sein d'un groupe, un taux de chômage plus élevé que s'il était pris isolément.
  - b. le mélange, dans les genres de professions, des désignations de professions, de fonctions ou de postes ne contribue pas à clarifier la donne et génère au contraire incompréhension et confusion chez les professionnels des ressources humaines.
  - c. avant l'entrée en vigueur du devoir d'annonce, son élément central – la liste 'NSP 2000' – doit être actualisée avec les intitulés habituels des professions et des postes et avec les titres officiels des formations de base et des formations professionnelles supérieures.
  - d. une valeur seuil pour le déclenchement de l'obligation d'annonce fixée à un taux si bas (5%) qu'il est d'emblée clair que, dans un grand nombre de cas, aucun dossier de chômeurs ne sera disponible à l'ORP. Il est plus réaliste de fixer le seuil à 8% au minimum. A défaut, la mise en lien, aussi adéquate que possible, des postes vacants annoncés et des demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP ne sera pas garantie et conduira avant tout à des lourdeurs administratives coûteuses et inutiles qui, dans le secteur de la santé, sont à la charge des contribuables et des payeurs de primes.
  - e. H+est opposée au délai de 5 jours ouvrables durant lequel les postes à pourvoir ne peuvent être proposés qu'aux ORP. Elle demande que ce délai soit réduit à 3 jours ouvrables. Les postes qui ne peuvent être repourvus à temps entraînent des coûts supplémentaires et une charge accrue pour les autres collaborateurs qui doivent assumer la charge de travail. Il convient de prévenir ces deux écueils.
  - f. H+ est favorable à des procédures professionnelles, bien conçues, reposant sur des données et des modèles de données solides. Elles sont l'alpha et l'omega de la mise en œuvre de l'obligation d'annonce, qui va occuper les employeurs et l'ORP pour une durée indéterminée.
4. L'interdiction d'informer à l'externe doit être automatiquement levée si le poste est pourvu durant le délai d'embargo ou si dans l'intervalle l'ORP annonce ne pas avoir trouvé de personne sans emploi qui convienne. De même, les employeurs doivent avoir la possibilité d'indiquer que le poste est pourvu. Les autres candidats dont le profil convenait doivent être avertis automatiquement si un engagement est réalisé durant le délai d'embargo. Il s'agit d'éviter que d'autres demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP postulent en vain.
  5. Pour fonctionner, l'obligation d'annonce doit être conçue en tenant compte des entreprises et des procédures. H+ réclame, en plus des formes d'annonces proposées, qu'une interface entre la plateforme de l'ORP et les outils IT de recrutement des entreprises soit mise en place afin que l'ensemble de la procédure d'annonce se déroule dans les deux sens sous forme numérique au sein du triangle ORP-entreprise- candidat.
  6. H+ souhaite une confirmation automatique du poste annoncé marquant le début du délai de 3 jours ouvrables d'interdiction d'information vers l'extérieur.
  7. H+ soutient les exceptions prévues, mais réclame en outre que l'engagement d'un collaborateur interne après 3 mois d'activité dans l'entreprise, et non pas 6 mois, soit libéré de l'obligation d'annonce.
  8. H+ réclame que la mise au concours d'un poste à l'interne puisse se faire sans restriction durant le délai d'interdiction d'information à l'externe.
  9. H+ souhaite que les collaborateurs qui reviennent en emploi<sup>2</sup> après avoir travaillé dans l'entreprise au moins trois mois au cours des deux dernières années constituent également des exceptions et bénéficient de la même avance dans la procédure de recrutement que les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP.

<sup>1</sup> NSP 2000, degré de détail (cinq chiffres), genre de professions

<sup>2</sup> Dans l'esprit de l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (réduction du dropout et allongement de la durée d'activité dans la profession)

10. H+ est favorable, avec des réserves, au droit de proposition des cantons tel que prévu dans le projet. Ce droit permet aux cantons de prendre des mesures dès que, sur leur territoire, le taux de chômage atteint ou dépasse la valeur seuil. H+ demande en outre un droit de proposition allant dans l'autre sens: lorsque la valeur seuil n'est pas atteinte ou que le taux de chômage est inférieur dans le canton, le devoir d'annonce doit être levé. Cela permettrait d'éviter une bureaucratie inutile lorsque la pénurie de personnel est évidente.
11. H+ demande qu'il soit possible de mettre en lien les systèmes IT de recrutement des entreprises avec les systèmes de la Confédération, comme par exemple la plateforme Job-Room<sup>3</sup>. Une telle interconnexion pour le système d'annonce entraînera un investissement important au départ. C'est la raison pour laquelle un délai transitoire de neuf mois doit être prévu pour l'application de l'obligation d'annonce (révision de l'OSE) à compter de la communication définitive des modifications de l'ordonnance<sup>4</sup>.

## Réflexions de fond sur les chances de succès de l'obligation d'annonce et sur la prévention des contraintes administratives inutiles

Dans le cadre de l'art. 53 OSE, l'ordonnance doit réglementer l'application de la loi de manière pratique, aussi peu bureaucratique que possible, efficace et conforme aux accords avec l'Europe.

Les modifications de l'ordonnance proposées consistent en une régulation technocratique du marché et indépendante de l'immigration qui ne correspond plus au but de l'art 121a Cst. «Gestion de l'immigration» en préservant les accords bilatéraux.

En définitive, ce sont les ORP qui décideront en grand partie de la réussite ou de l'échec de la nouvelle réglementation. Ils devront parvenir – grâce à des investigations professionnelles et des processus IT – à sélectionner des candidatures dont le profil convient et à les porter dans un bref délai à la connaissance d'un employeur qui a mis un poste au concours. A défaut, l'obligation d'annonce – aussi ingénieuse soit-elle – ne fonctionnera pas comme on le souhaite.

Dans la mise en œuvre de l'obligation d'annonce, les ORP ne doivent jamais oublier que les demandeurs d'emploi inscrits chez eux doivent se conformer aux procédures de recrutement en vigueur habituellement sur le marché du travail.

L'obligation d'annoncer un emploi quand il est prévisible qu'aucun demandeur d'emploi correspondant au profil n'est inscrit à l'ORP constitue, comme nous l'avons déjà mentionné, une mesure bureaucratique inutile. Cela impose des devoirs aux employeurs, sans perspective de succès ni possibilité de véritablement mieux exploiter le potentiel de main d'œuvre indigène. Or, comme il est nécessaire que ce potentiel soit mieux utilisé, il convient de fixer les critères de telle sorte que leur application aboutisse à des effets. Il est indispensable de tenir compte de cette condition, en particulier pour la fixation de la valeur seuil déclenchant l'obligation d'annonce.

## Remarques par article et par ordonnance

### A. Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE)

#### 1 Art. 53a OSE Valeur seuil et liste des professions concernées

##### 1.1 Genres de professions soumis à annonce

L'identification des genres de professions soumis à annonce doit se faire à un degré de détail à cinq chiffres selon la Nomenclature suisse des professions (NSP 2000). Ce regroupement de professions centré sur les branches économiques **ne reflète pas** la diversité actuelle et la systématique des professions, des formations professionnelles supérieures, des appellations des postes et des fonctions.

<sup>3</sup> Portail emploi en ligne modifié -> [www.jobroom.ch](http://www.jobroom.ch)

<sup>4</sup> En principe en janvier 2018

Les mises au concours s'adressent souvent à plusieurs professions reposant sur des formations de base ou des formations professionnelles supérieures et figurent même dans plusieurs genres de professions, comme en témoigne l'exemple qui suit:

Le poste vacant de «chef de groupe cuisine diététique» sera difficilement associé au genre de professions «61105 personnel de cuisine». La base de données Job-Room ne fera pas non plus ce rapprochement.

H+ ne voit pas comment la diversité des appellations de postes sur la base des professions reposant sur des formations de base ou des formations professionnelles supérieures ainsi que les désignations de fonction peut être combinée avec les qualificatifs «qualifié» (en allemand gelernt) et «non qualifié» (ungelernt) dans une solution IT praticable. Dans un contexte de menace d'amendes élevées en cas de non respect de l'obligation d'annonce, H+ souhaite que la sécurité du droit soit respectée et exige

- a) que des termes tels que «autres professions de...» soient abandonnés,
- b) que les demandeurs d'emploi sans diplôme professionnel soient distingués de ceux qui en disposent. La solution IT doit faire en sorte qu'ils ne soient pas classés sous le même taux de chômage.,
- c) que la NSP 2000 soit actualisée afin d'éviter que l'appareil bureaucratique ne tourne pas à vide. Elle doit être affinée et complétée avec les formations de base et les diplômes de formation professionnelle supérieure.

## 1.2 Fixer la valeur seuil de déclenchement de l'obligation d'annonce à au moins 8%

Dans la statistique du marché du travail du SECO, les taux de chômage des groupes professionnels (NSP 2000, 3 chiffres) sont présentés par mois. Dans les nouvelles listes, les taux de chômage des genres de professions (NSP 2000, 5 chiffres) sont présentés en moyenne annuelle (par ex. 2016). Ces deux valeurs sont plus élevées que le taux de chômage officiel du SECO. En 2016, le taux des groupes professionnels était de 3,6%, soit 0,3 point de plus que le taux annuel de 3,3% du SECO. Le mode de calcul proposé va donc contribuer à un premier accroissement du volume soumis à l'obligation d'annonce.

Selon le rapport explicatif relatif à la révision de l'OSE, une valeur seuil de 5% déclenchera une obligation d'annonce pour environ 218'000 postes. Parallèlement, ce seuil bas laisse augurer que les ORP ne disposeront pas d'au minimum un dossier correspondant au profil par poste mis au concours (0.86 demandeur d'emploi par poste). Par conséquent, la réponse de l'ORP sera dans de nombreux cas négative.

Le bas seuil de déclenchement entraînera donc un nombre élevé d'annonces qui resteront vaines. Ce phénomène sera encore aggravé par le fait que les travailleurs indigènes en recherche d'emploi seront aussi soumis à l'obligation d'annonce. Compte tenu de l'objectif premier consistant à gérer l'immigration, les employeurs ne comprennent vraiment pas pourquoi les travailleurs indigènes sont également touchés par l'obligation d'annonce puisque l'engagement d'un indigène correspond exactement au but visé par l'avance octroyée aux chômeurs: l'engagement d'une personne indigène plutôt qu'étrangère. En outre, l'importante augmentation du volume des annonces de postes vacants fait douter que les ORP parviennent à gérer cette vague dans le délai imparti.

En résumé, cela signifie, comme nous l'avons expliqué, qu'il faudra s'attendre à un travail administratif inutile car il est d'emblée clair que, dans un grand nombre de cas, aucun demandeur d'emploi ayant le profil recherché ne pourra être proposé par l'ORP. Dans ces conditions, H+ s'oppose à la valeur seuil de 5% et réclame qu'elle soit portée à 8% au moins. A ce niveau, environ 75'000 postes seront soumis à l'obligation d'annonce (12%) et on pourra compter sur un demandeur d'emploi au moins par poste, ce qui accroît les chances que ce dernier corresponde au poste.

**Proposition: art. 53a al. 1 OSE doit être modifié comme suit:**

*<sup>1</sup> Les mesures prévues à l'art. 21a, LETr, sont à prendre pour les demandeurs d'emploi dans les genres de profession dont les taux de chômage nationaux atteignent ou dépassent la valeur seuil de 8 pour cent.*

Nous soutenons la délégation au DEFR qui procède chaque année aux adaptations nécessaires dans les listes.

## **2 Art. 53b OSE Annonce des emplois et restriction de l'information**

### **2.1 Service public de l'emploi (SPE) compétent dans la région (ORP)**

H+ soutient le principe selon lequel un ORP est compétent comme interlocuteur pour le déroulement de l'ensemble de la procédure d'annonce, y compris la réponse par l'employeur, et pour la coordination éventuelle avec d'autres ORP. Il convient de veiller à cet égard qu'avant même l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation quelques entreprises, qui sont pour certaines actives au niveau national, cultivent déjà une telle collaboration avec certains ORP et entendent continuer de le faire. De telles collaborations devraient pouvoir se poursuivre quand les dispositions d'exécution seront en œuvre (exemple: une entreprise établie sur 15 sites en Suisse avec siège à Zurich a centralisé le recrutement du personnel sur le site de Berne pour toutes ses succursales et a noué une bonne collaboration avec l'ORP bernois qui devrait pouvoir conserver cette compétence).

### **2.2 Forme, contenu et organisation de la procédure d'annonce: déroulement de l'obligation d'annonce compatible avec les entreprises et sans bureaucratie inutile**

La forme de l'annonce et l'organisation de la procédure d'annonce sont centrales. En particulier, les entreprises dont l'effectif de collaborateurs est important et dont les rotations de personnel sont régulières recourent à des outils IT pour le recrutement de nouveaux collaborateurs. En plus de l'annonce proposée sur la plateforme internet des ORP, ces entreprises veulent une interface bidirectionnelle sur Job-Room, qui relie la procédure d'annonce avec leurs outils de recrutement. Cela signifie que ces entreprises ne veulent pas se voir remettre des fichiers Excel contenant des données sur les dossiers ou des listes avec des coordonnées de chômeurs ayant le bon profil, mais veulent sur Job-Room, avoir la possibilité de ne recevoir que des informations correspondant à leur procédure de postulation.

**Dans tous les cas, il appartient aux demandeurs d'emploi de postuler aux offres mises au concours selon la procédure habituelle. Leur unique avantage est l'avance dont ils disposent durant le délai d'embargo.**

### **2.3 Durée de la restriction de l'information**

La restriction de l'information proposée sur une durée de cinq jours ouvrables, durant laquelle samedi, dimanche et jours fériés viennent rallonger le délai, ne correspond pas au délai et aux réalités du recrutement par les entreprises. Dans le canton de Zurich, par exemple, cela signifierait qu'un poste ne pourrait pas être mis au concours du 23 décembre 2017 au soir au 4 janvier 2018. Cela représenterait un embargo de 13 jours au total. Une telle durée est disproportionnée. H+ demande donc qu'elle soit limitée à trois jours ouvrables au maximum. Durant ces trois jours ouvrables, l'ORP doit signaler s'il dispose ou non de demandeurs d'emploi ayant le profil requis.

Si aucun chômeur inscrit n'a le profil requis, l'ORP compétent doit transmettre cette information sans attendre et la restriction d'information doit être levée – même avant l'expiration des trois jours ouvrables – à la réception par l'employeur de l'information de l'ORP.

Parallèlement, l'annonce du poste vacant doit être confirmée immédiatement à l'employeur, ce qui déclenche le délai de la restriction d'information. Il convient en outre d'indiquer clairement

qu'une information sur le poste vacant peut être faite à l'interne (lire ci-dessous notre commentaire relatif à l'art. 53d al.1a OSE).

**Proposition: l'art. 53b OSE doit être modifié comme suit:**

<sup>1</sup> *Les employeurs doivent annoncer les postes vacants dans les genres de professions figurant dans l'annexe au service public de l'emploi compétent de leur région.*

<sup>2</sup> *Ils sont tenus de communiquer les indications suivantes:*

*a. profession recherchée;*

*...*

<sup>3</sup> *La communication de l'emploi vacant doit s'effectuer via la plateforme Internet du service public de l'emploi, par téléphone ou en personne. **Les entreprises qui recourent à des systèmes de recrutement IT pour la procédure de postulation ont la possibilité d'annoncer l'emploi vacant au moyen de ces systèmes.***

<sup>4</sup> ***Le service public de l'emploi confirme automatiquement la réception de la communication des emplois vacants.***

<sup>5</sup> *L'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1 au plus tôt **trois** jours ouvrables après réception de la confirmation. **La mise au concours du poste à l'interne n'est pas soumise à la restriction d'information (lire art. 53d al. 1 OSE).***

2.4 Art. 53c Transmission des dossiers pertinents et retour des employeurs  
en lien avec l'art. 117a LETr Violation des obligations relatives à la communication des postes

A raison, il est renoncé à prescrire ce qu'il faut entendre par «demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents». La décision incombe au seul employeur qui, sur la base de l'ensemble des exigences du poste, décide qui convient le mieux.

Cette réglementation a des conséquences sur l'art. 117a LETr dans la mesure où il doit être exclu qu'a posteriori, l'autorité qui sanctionne remette en question la décision concernant la pertinence en affirmant qu'un entretien ou qu'un test d'aptitude aurait dû avoir lieu. Dans ce cas, la décision sur la pertinence incomberait en définitive à l'autorité, ce qui doit rester exclu.

### 3 Art. 53d Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants

L'obligation d'annonce proposée doit permettre de gérer l'immigration et d'améliorer l'intégration de la main d'œuvre indigène potentielle dans le marché du travail. Cela consiste à donner efficacement la préséance aux personnes au chômage sans générer de charge administrative importante, voire inutile. Des exceptions sont par conséquent nécessaires. Il est déjà prévu dans la loi que l'obligation d'annonce est levée lorsqu'une personne inscrite à l'ORP est engagée. H+ est favorable aux exceptions proposées dans l'ordonnance, mais en souhaite d'autres, qui correspondent tout à fait à la volonté d'une meilleure intégration dans le marché du travail des personnes indigènes à la recherche d'un emploi.

#### 3.1 Adaptation des conditions faites au pourvoi du poste à l'interne

H+approuve l'exception à l'obligation d'annonce lorsque les postes sont pourvus à l'interne. Mais cet engagement doit pouvoir se faire sans que le poste soit soumis à l'obligation d'annonce si la personne est employée depuis trois mois au moins, et pas six mois. De même, les stagiaires, les doctorants et post-docs doivent également figurer parmi les exceptions.

Justification: la condition portant sur six mois d'engagement préalable dans l'entreprise est inutile à nos yeux. Le motif invoqué selon lequel cette durée permet d'éviter que l'obligation d'annonce soit contournée ne correspond pas à la réalité et ne convainc donc pas. Au contraire, une telle règle peut même se révéler contreproductive, car elle peut empêcher un engagement à l'interne

et des promotions, en raison des mois à effectuer avant de pouvoir occuper un nouveau poste. Il est en revanche logique de fixer la durée à trois mois, qui correspond à l'écoulement de la période d'essai débouchant sur la poursuite du rapport de travail.

### 3.2 Favoriser les personnes qui reprennent un emploi et prolonger ainsi la durée en emploi dans la profession

Dans le domaine de la santé, et particulièrement dans les hôpitaux, les cliniques et les institutions de soins, l'abandon précoce de la profession – pour avoir des enfants, fonder une famille – engendre un taux important de rotation. Afin d'éviter que les professionnels ne cessent définitivement d'exercer leur métier, les spécialistes recommandent de conserver les collaborateurs avec des temps partiels très bas qui seront remontés au fur et à mesure. Il serait dès lors cohérent que, parmi les exceptions, figurent les collaborateurs revenant en emploi<sup>5</sup> qui, au cours des deux dernières années, ont eu un rapport de travail de trois mois au moins. H+ demande que cette exception soit intégrée au texte légal.

### 3.3 Engagements à durée déterminée (brefs rapports de travail ne dépassant pas 14 ou 30 jours)

Selon le rapport explicatif, les emplois de courte durée, jusqu'à 14 jours (variante 1) ou moins d'un mois (variante 2) ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. En cas de besoin en personnel très urgent, il est ainsi possible de procéder à un engagement, au moins à titre temporaire, en évitant l'obligation d'annonce. A titre d'exemple est cité le cas du remplacement rapide d'un travailleur victime d'un accident.

Si l'engagement dure plus de 14 jours, respectivement plus d'un mois – ce qui n'est pas rare en pratique dans le cas évoqué, il faudrait ensuite encore effectuer la procédure d'annonce et de recrutement. En cas d'incapacité de travail de deux mois, cela signifierait qu'après un mois, le remplaçant – alors qu'il a été à peine mis au courant – devrait être congédié, afin que l'on puisse rechercher un autre chômeur inscrit à l'ORP dont le dossier est pertinent. Tant que cette recherche ne sera pas terminée, il ne devrait en conséquence pas être possible de conclure un nouveau contrat de travail avec l'«ancien» remplaçant.

Cet exemple montre clairement où se situent les faiblesses de la réglementation de l'obligation d'annonce qui n'engendrent que des charges administratives sans aucune pertinence. Il est impératif de les éviter.

Un poste doit pouvoir être occupé rapidement à titre temporaire, moyennant un report de l'obligation d'annonce. H+ approuve donc cette exception, mais exige que le délai soit porté à plus d'un mois.

### 3.4 Exceptions pour la location de services: le rapport explicatif est contradictoire

Selon le rapport explicatif (page 12), il n'est pas possible de recourir à une entreprise de placement pour les engagements urgents de courte durée jusqu'à un mois sans respecter l'obligation d'annonce. Ces explications entrent en contradiction avec les dispositions de l'art 53d al. 2 précisant que «L'alinéa 1, lettre a, ne s'applique pas aux bailleurs de services.»

Exclure de manière globale les entreprises de placement des exceptions prévues ne correspond pas au projet d'ordonnance et il n'est pas justifiable qu'en particulier en urgence (sans procédure d'annonce), ces sociétés ne soient pas autorisées à pourvoir des postes.

**H+ se demande s'il est intelligent politiquement que la loi fasse des ORP des agences de placement officielles privilégiées et interdise aux agences de droit privé d'exercer leur activité principale, soit le placement de main d'œuvre à court terme.**

---

<sup>5</sup> C'est une mesure concrète de l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (réduction du dropout et allongement de la durée d'activité dans la profession).

**Proposition: art. 53d al. 1 let a et b OSE doivent être modifiés comme suit:**

**Art. 53d** Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants  
(Art. 21a al. 5 et 6 LETr)

<sup>1</sup> En addition à l'exception visée à l'art. 21a, al. 5, LETr, l'annonce des emplois vacants n'est pas nécessaire lorsque:

- a. les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes **qui, sur une période de deux ans, ont travaillé au moins trois mois pour cette même entreprise;** ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage **ainsi que les stagiaires, les doctorants et les post-doctorants,**
- b. la durée du rapport de travail **est de plus d'un mois;**
- c. les personnes engagées sont le conjoint ou le partenaire enregistré du ou de la propriétaire ou sont parentes ou alliées en ligne directe ou jusqu'au deuxième degré en ligne collatérale; les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés aux frères et sœurs.

<sup>2</sup> L'alinéa 1, lettre a, ne s'applique pas aux bailleurs de services.

#### **4 Art. 53e Droit de proposition des cantons**

L'art. 21a al. 7 LETr et l'art. 53e al. 1 OSE donnent aux cantons la possibilité de demander au Conseil fédéral que soit introduite l'obligation d'annoncer les emplois vacants dans le territoire cantonal concerné si le taux de chômage y atteint ou dépasse la valeur seuil.

En complément, H+ demande qu'un droit de proposition des cantons soit également prévu, qui vise à suspendre l'obligation d'annoncer si le taux de chômage sur le territoire cantonal est inférieur à la valeur seuil. Cela permettrait d'éviter une procédure administrative inutile lorsque la pénurie de personnel est évidente dans une région.

**Proposition: art. 53e al. 1 doit être modifié comme suit:**

<sup>1</sup> Un canton peut demander à ce que l'obligation d'annoncer les emplois vacants selon l'art. 53a soit introduite dans un genre de profession dont le taux de chômage dans le territoire cantonal concerné atteint ou dépasse la valeur seuil;

<sup>2</sup> Un canton peut demander à ce que l'obligation d'annoncer des emplois vacants soit levée si, dans un genre de profession, le taux de chômage dans le territoire cantonal concerné est inférieur à la valeur seuil.

**3 L'obligation d'annoncer les emplois vacants est à chaque fois limitée à un an.**

#### **B. Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)**

Pas de remarque

#### **C. Ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI)**

Pas de remarque.

#### **D. Ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE)**

A raison, le rapport explicatif met en évidence l'importance de l'employabilité. Nous partageons le point de vue selon lequel le concept va au-delà de l'aptitude au placement et englobe des facteurs pertinents sur le marché de l'emploi tels que les connaissances linguistiques et spécialisées, les compétences personnelles et sociales ainsi que des connaissances utiles sur le marché suisse du travail.

#### **E. Ordonnance sur le commerce itinérant**

Pas de remarque.

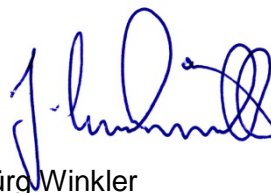


Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer et de tenir compte de nos demandes.

Avec nos salutations les meilleures

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wegmüller'.

Bernhard Wegmüller  
Directeur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Winkler'.

Jürg Winkler  
Responsable technique Politique du personnel et  
de la formation