



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



# Bulletin LSE SPE

**Travail et chômage (TC)**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern  
Tel. 031 322 29 20  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss); [tcjd@seco.admin.ch](mailto:tcjd@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR  
Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR

## AVANT-PROPOS

En sa qualité d'autorité fédérale dont relève le marché du travail et d'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) est chargé de veiller à une application uniforme du droit et de donner aux organes d'exécution les instructions nécessaires à cet effet (art. 31 LSE). Il publie, à cet effet, le Bulletin LSE Service public de l'emploi, qui a force obligatoire pour les tous les organes d'exécution.

Le SECO communique aux organes d'exécution, par voie de directive, toutes les corrections et précisions du Tribunal fédéral entraînant une modification de la pratique. La publication par le SECO d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives du Bulletin LSE SPE en vigueur. Pour les affaires internationales, veuillez vous référer à la circulaire IC 883.

Le Bulletin LSE SPE est publié semestriellement (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet) dans sa version complète. Les adaptations apportées aux chiffres marginaux sont communiquées et expliquées brièvement dans un courriel d'accompagnement. Elles sont indiquées par cette flèche ↓.

Le Bulletin LSE SPE est publié sur travail.swiss et sur TCNet. Un historique des modifications est également disponible sur TCNet.

Le Bulletin LSE SPE contient les chapitres suivants :

- A** Service public de l'emploi (modification en cours)
- B** Obligation d'annoncer les postes vacantes (art. 21a LEtr, art. 53a ss. OSE)
- C** Autorités (modification en cours)

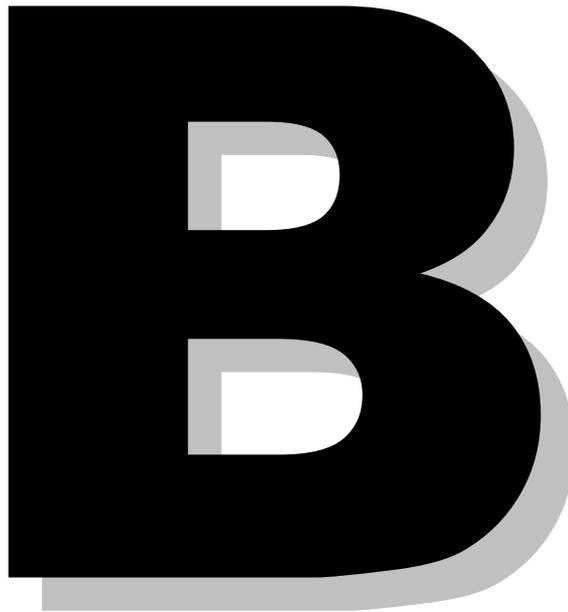
Citation : Bulletin LSE SPE A1

SECO – Direction du travail

## SOMMAIRE

### **B Obligation d'annoncer les postes vacants**

<b>Obligation d'annoncer les postes vacants .....</b>	<b>B01 – B03</b>
<b>Valeur seuil et liste des professions concernées .....</b>	<b>B04 – B05</b>
<b>Obligation d'annonce et restriction de l'information.....</b>	<b>B06 – B18</b>
Postes vacants à annoncer .....	B06 – B09
Contenu de l'annonce .....	B10 – B11
Forme de l'annonce .....	B12 – B13
ORP compétent .....	B14
Confirmation de la publication sur Job-Room.....	B15
Restriction de l'information .....	B16 – B18
<b>Transmission de données relatives à des demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents et retour des employeurs .....</b>	<b>B19 – B26</b>
Transmission.....	B19
Dossiers pertinents .....	B20 – B21
Obligation des employeurs de convier à un entretien et obligation de retour .....	B22 – B26
<b>Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants.....</b>	<b>B27 – B38</b>
Exceptions légales .....	B27
Exceptions selon l'ordonnance.....	B28 – B35
Règles appliquées aux bailleurs de services .....	B36
Outres exceptions .....	B37 – B38
<b>Droit de proposition des cantons .....</b>	<b>B39 – B42</b>



**OBLIGATION D'ANNONCER  
LES POSTES VACANTS**

**(B1 – B42)**

## OBLIGATION D'ANNONCER LES POSTES VACANTS

### Art. 21a, al. 2 à 7, LEtr

- B1** L'obligation d'annoncer les postes vacants est une mesure en faveur des demandeurs d'emploi inscrits auprès du service public de l'emploi. Les deux éléments centraux de cette obligation sont les suivants :
1. L'obligation des employeurs d'annoncer au service public de l'emploi les postes à pourvoir dans les genres de professions (codes à 5 chiffres de la nomenclature suisse des professions [NSP 2000] de l'OFS) où la valeur seuil est atteinte ou dépassée, et
  2. l'interdiction de publier les postes vacants via d'autres canaux durant 5 jours ouvrables.
- B2** L'obligation d'annoncer les postes vacants ainsi que l'obligation pour le service public de l'emploi de transmettre aux employeurs les dossiers des candidats potentiels ne libèrent pas les demandeurs d'emploi de devoir rechercher activement un nouvel emploi par eux-mêmes. Ils restent tenus de postuler pour tout travail réputé convenable. L'obligation d'annoncer les postes vacants ne les libère pas non plus de leur obligation de diminuer le dommage (obligation de postuler) conformément à la LACI. La prestation du service public de l'emploi est une mesure de soutien subsidiaire à l'initiative personnelle des demandeurs d'emploi.
- B3** Grâce à l'obligation d'annoncer les postes vacants, les demandeurs d'emploi bénéficient d'un temps d'avance en matière d'information qu'ils doivent mettre à profit :
- Si l'ORP les enjoint à se manifester auprès de l'employeur ou si l'employeur les contacte directement, les demandeurs d'emploi doivent y donner suite. Les cantons peuvent prononcer des sanctions selon l'art. 30 LACI si les personnes assurées ne respectent pas ces obligations (cf. Bulletin LACI IC D34).

## **VALEUR SEUIL ET LISTE DES PROFESSIONS CONCERNÉES**

Art. 53a OSE

- B4** L'obligation d'annonce s'applique aux genres de professions dans lesquels le taux de chômage à l'échelle nationale atteint ou dépasse la valeur seuil. La valeur seuil est calculée en s'appuyant sur la nomenclature suisse des professions.
- B5** La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce figure dorénavant dans l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR (voir liste sur [travail.swiss](http://travail.swiss)). Cette liste est mise à jour chaque année.

## OBLIGATION D'ANNONCE ET RESTRICTION DE L'INFORMATION

### Art. 53b OSE

#### Postes vacants à annoncer

- B6** Tous les postes à pourvoir dans les genres de professions pour lesquels le taux de chômage atteint ou dépasse la valeur seuil sont soumis à l'obligation d'annonce pour autant qu'aucune règle d'exception ne fasse foi. Cela découle également de la disposition pénale de l'art. 117a LEtr, selon laquelle la violation de l'obligation d'annoncer les postes vacants (art. 21a, al. 3, LEtr) peut être sanctionnée par une amende.
- B7** Tous ces postes à pourvoir sont à annoncer, indifféremment du taux d'occupation ou de la durée du rapport de travail (exception : durée du rapport de travail ne dépassant pas 14 jours civils, cf. chiffre marginal B33).
- B8** En principe, une annonce de poste vacant doit être effectuée par l'employeur cherchant à pourvoir le poste en question. Quand un employeur mandate un tiers pour le recrutement (agence de placement, chasseurs de têtes, etc.), ce dernier doit procéder à l'annonce à la place de l'employeur en transmettant au service public de l'emploi toutes les indications exigées par l'art. 53b OSE et en respectant toutes les autres obligations qui incombent à l'employeur (notamment la prise en compte dans le processus de recrutement des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi fournis par les ORP). Le mandataire (l'agence de placement ou autre) doit faire connaître le mandant (l'employeur) afin que la responsabilité en cas de délit soit clairement réglée.

Le tiers mandaté doit respecter le délai d'attente de cinq jours suivant la publication du poste dans le domaine protégé de Job-Room (portail d'offres d'emploi en ligne des ORP) destiné aux demandeurs d'emploi inscrits. Il doit prendre en compte dans le processus de recrutement les postulations directes de demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP et les éventuels dossiers de candidats proposés par les ORP. Les autres candidats figurant déjà dans la base de données de tiers mandaté (non inscrits auprès d'un ORP) ne peuvent être contactés et engagés qu'après le délai d'attente écoulé.

- B9** Lorsque plusieurs placeurs privés ou bailleurs de services sont mandatés pour pourvoir un poste, tous sans exception doivent respecter l'obligation d'annonce dans une même mesure.

#### Contenu de l'annonce

- B10** Afin de garantir l'appariement entre les postes annoncés et les demandeurs d'emploi, les informations sur les postes doivent être en phase avec les informations relatives aux demandeurs d'emploi. C'est pourquoi il est établi quelles sont les informations que doivent contenir les annonces de poste vacant :
- Profession recherchée ;
  - Activité, exigences spéciales comprises ;

- Lieu de l'exercice de la profession ;
- Taux d'occupation ;
- Date d'entrée en fonction ;
- Type de rapport de travail : à durée déterminée ou indéterminée ;
- Adresse ;
- Nom de l'employeur (cf. chiffres marginaux B8 et B36)

**B11** Plus les informations liées au poste sont précises, plus le travail intermédiaire du service public de l'emploi s'organise de manière efficace. C'est pourquoi, dans le cadre de leur collaboration, les organes du SPE doivent conseiller aux employeurs de fournir un profil le plus détaillé possible des exigences (profil du poste).

### **Forme de l'annonce**

**B12** L'annonce d'un poste à pourvoir doit être effectuée via Job-Room sur le portail Internet travail.swiss, par téléphone ou en personne auprès de l'ORP compétent. Quel que soit le canal d'annonce prévu, les employeurs peuvent, si nécessaire, obtenir un soutien lors de la procédure d'annonce, de sorte à pouvoir saisir les indications nécessaires aux candidats potentiels de manière rapide et efficace, et à assurer que leur annonce soit complète. Il convient de respecter autant que possible les souhaits des employeurs quant à la manière dont la communication doit s'effectuer.

**B13** Une confirmation de réception est envoyée à l'employeur une fois l'annonce reçue. Cette confirmation de réception ne déclenche pas le délai de restriction de la publication (cf. chiffre marginal B15).

### **ORP compétent**

**B14** L'annonce est effectuée auprès de l'ORP compétent dans la région du lieu de travail (en cas de placement privé : lieu de travail / en cas de location de services : siège de l'entreprise locataire). Si l'annonce n'est pas effectuée auprès de l'ORP compétent, elle reste néanmoins légalement valable. L'ORP non compétent qui a réceptionné l'annonce est tenu de la transmettre sans délai à l'ORP compétent. L'annonce via Job-Room est automatiquement remise à l'ORP compétent.

### **Confirmation de la publication sur Job-Room**

**B15** L'ORP compétent doit immédiatement contrôler que l'annonce de poste reçue est exhaustive. L'annonce est exhaustive lorsque les indications nécessaires à l'appariement des postes avec les profils des candidats sont fournies comme prévu dans l'OSE (cf. chiffres marginaux B10 et B11). Dès lors que l'annonce est exhaustive, l'ORP compétent informe l'employeur concerné que son annonce a été réceptionnée et que celle-ci est publiée durant cinq jours dans le domaine protégé de Job-Room destiné aux demandeurs d'emploi inscrits auprès du service public de placement. Pour des raisons de preuve, cette confirmation doit intervenir par écrit (par courrier ou par e-mail).

**Restriction de l'information**

**B16** L'embargo pour la publication des postes vacants soumis à l'obligation commence le premier jour ouvrable qui suit la mise en ligne des postes annoncés dans le domaine protégé de Job-Room et dure cinq jours. Le poste ne peut être publié ailleurs qu'après ce délai (p. ex. presse, site Internet).

**B17** Ne sont pas considérés comme jours ouvrables les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés nationaux, cantonaux et régionaux.

Exemple : si un poste annoncé est publié sur Job-Room le lundi 9 juillet 2018, la durée de restriction de l'information débute à partir du 10 juillet 2018 et se termine le lundi suivant, 16 juillet 2018. L'employeur pourra donc publier le poste via un autre canal le lendemain, à savoir le mardi 17 juillet 2018.

**B18** Durant ces cinq jours ouvrables, les collaborateurs du service public de l'emploi et les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès de ce service bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives aux postes vacants annoncés, ce via leur accès personnel à Job-Room.

## **TRANSMISSION DE DONNÉES RELATIVES À DES DEMANDEURS D'EMPLOI DONT LES DOSSIERS SONT PERTINENTS ET RETOUR DES EMPLOYEURS**

### **53c OSE**

#### **Transmission**

- B19** Dans les trois jours ouvrables suivant la publication du poste sur Job-Room, l'ORP compétent transmet à l'employeur concerné les données concernant des demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou l'informe qu'il n'en dispose pas de tel. Ceci ne raccourcit en rien la durée de l'interdiction de publier.

Pour des raisons de protection des données, les coordonnées des demandeurs d'emploi ne peuvent pas être transmises aux employeurs sans leur accord préalable. Si cet accord n'est pas encore donné, il est possible de communiquer aux employeurs des informations sur les demandeurs d'emploi sous forme anonyme (indications concernant la profession et les qualifications). Comme auparavant, la prise de contact s'effectue dans ce cas via l'ORP compétent.

#### **Dossiers pertinents**

- B20** Sont considérés comme « pertinents » les dossiers des demandeurs d'emploi qui répondent aux critères exigés par le profil du poste annoncé, comme la profession apprise ou exercée, l'expérience professionnelle, le taux d'occupation recherché, le lieu de l'emploi et d'autres encore.
- B21** L'ORP compétent peut également transmettre à un employeur les données concernant des demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents et qui sont inscrits auprès des ORP d'autres cantons.

#### **Obligation des employeurs de convier à un entretien et obligation de retour**

- B22** Les employeurs examinent les dossiers fournis par le service public de l'emploi et invitent les candidats qu'ils considèrent comme appropriés à un entretien. En d'autres termes, ils considèrent les candidatures de ces personnes lors de leur processus de recrutement.
- B23** Les employeurs communiquent au service public de l'emploi quelles personnes ils considèrent comme étant appropriées, quelles personnes ils ont invitées à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, et s'ils ont engagé une personne parmi celles-ci. Les employeurs ne sont toutefois pas tenus de justifier les raisons qui font qu'une personne n'a pas été considérée comme appropriée.

L'ORP compétent reste cependant tenu d'établir les motifs du non-engagement et de suspendre le droit de l'assuré si, par exemple, il fait échouer l'engagement par un comportement inapproprié (cf. Bulletin LACI IC B305). Comme auparavant, les employeurs

sont soumis aux obligations d'informer et de renseigner conformément à l'art. 28 LPGA en rel. avec l'art. 88, al. 1, let. d, LACI et doivent, sur demande du service public de placement, motiver les raisons pour lesquelles une personne n'a pas été engagée.

- B24** Les retours sont non seulement nécessaires au service public de l'emploi afin d'améliorer ses prestations de placement, mais garantissent également la mise à jour des informations relatives aux postes vacants et leur suppression dès lors que ces derniers ont été pourvus. Plus les retours sont précis, plus le service public de l'emploi pourra adapter ses services aux besoins de chaque employeur.
- B25** Les employeurs peuvent déterminer de leur propre chef et sans avoir à suivre de prescriptions spécifiques, les raisons qui font qu'une candidature est appropriée. Ils sont toutefois tenus d'inviter les candidats considérés comme idoines à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude. Ceci est aussi formulé dans la disposition pénale de l'art. 117a LEtr, selon laquelle la violation du devoir de procéder à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude (art. 21a, al. 4, LEtr) est passible d'une sanction pécuniaire.
- B26** Les employeurs sont libres d'organiser leur recrutement comme ils l'entendent, ce même pour les postes soumis à l'obligation d'annonce.

## **EXCEPTIONS À L'OBLIGATION D'ANNONCER LES POSTES VACANTS**

**Art. 21a, al. 5 et 6, LEtr, art. 53d OSE**

### **Exception légale**

**B27** L'annonce des postes vacants n'est pas obligatoire lorsque les postes vacants sont pourvus par des personnes inscrites auprès du service public de l'emploi comme demandeurs d'emploi (21a, al. 5, LEtr).

### **Exceptions selon l'ordonnance**

**Art. 53d, al. 1, OSE**

**B28** Les dispositions légales prévoient que le Conseil fédéral peut établir d'autres exceptions que celle formulée dans l'article 21a, al. 5, LEtr. Dans le cadre de ses compétences, le Conseil fédéral a défini dans l'art. 53d, al. 1, OSE les exceptions expliquées ci-après :

**L'annonce d'un poste vacant n'est pas obligatoire lorsque les postes vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes (y compris les stagiaires et en particulier les apprentis) déjà employées par le même employeur (let. a).**

**B29** L'engagement à l'interne d'une entreprise, notamment le maintien en emploi d'anciens apprentis, les promotions ou lors de réorganisation, peut se faire sans annonce préalable, pour autant que la personne concernée ait été active dans la même entreprise, le même groupe d'entreprises ou le même groupe économique au minimum six mois préalablement à la nouvelle prise d'emploi.

**B30** Un changement de poste à l'interne est seulement considéré comme tel lorsque l'employé concerné est déjà actif dans l'entreprise, le groupe d'entreprises ou le groupe économique depuis six mois au minimum (maintien en emploi).

**B31** Cette règle d'exception ne s'applique pas aux personnes précédemment employées dans l'entreprise, le groupe d'entreprises ou le groupe économique, puis réengagées après une interruption de leur activité (réengagement). Par exemple, les emplois saisonniers sont toujours soumis à l'obligation d'annonce dans les genres de professions concernés par cette dernière. Le fait qu'un saisonnier soit réengagé d'une saison à l'autre ne constitue pas une exception.

**B32** Les personnes actives dans l'entreprise, le groupe d'entreprises ou le groupe économique sur mandat d'un bailleur de services n'entrent pas dans le cadre de cette règle d'exception, car ce cas de figure équivaut de facto à un nouvel engagement, et non à un maintien en emploi.

**L'annonce d'un poste vacant n'est pas obligatoire lorsque la durée du rapport de travail prévue ne dépasse pas 14 jours civils (let. b).**

**B33** Les emplois de courte durée, jusqu'à 14 jours civils, sont exemptés de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Il est ainsi possible d'éviter l'obligation d'annonce, au moins temporairement, en cas de besoin en personnel très urgent pour une courte durée, p. ex. pour remplacer un travailleur victime d'un accident ou qui est temporairement incapable de travailler pour une quelconque raison.

L'obligation d'annoncer les postes vacants s'applique à de tels emplois lorsque leur durée est prolongée.

**L'annonce d'un poste vacant n'est pas obligatoire lorsque le poste est pourvu par un membre de la famille proche (let. c).**

**B34** Conformément à la loi, le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions à l'obligation d'annonce, notamment en vue de tenir compte de la situation particulière des entreprises familiales. Les personnes de l'entreprise autorisées à signer doivent être autorisées à engager des membres de la famille sans que le poste leur étant destiné doive être annoncé, notamment dans le cadre de règlements de succession.

**B35** L'annonce d'un poste vacant n'est pas obligatoire lorsque les personnes engagées sont le conjoint ou le partenaire enregistré de la personne autorisée à signer ou sont parentes ou alliées avec cette dernière en ligne directe ou jusqu'au premier degré en ligne collatérale.

La proximité de parenté s'établit par le nombre des générations (art. 20 CC). En ligne collatérale, le lien de parenté commence au 2<sup>e</sup> degré, car au moins deux générations séparent la personne et son parent de leur auteur commun (ex. : une génération entre la personne autorisée et l'auteur commun, et une génération entre ce dernier et le frère). Le poste doit être annoncé lorsqu'il est prévu de le pourvoir à une sœur ou à un frère de la personne autorisée à signer. Les demi-frères et les demi-sœurs sont assimilés aux frères et sœurs.

**Tableau des degrés de parenté (gris = pas d'obligation d'annonce, blanc = obligation d'annonce)**

Grand-mère / grand-père 2 <sup>e</sup> degré	Grand-mère / grand-père 2 <sup>e</sup> degré	
Mère / père 1 <sup>er</sup> degré	Mère / père 1 <sup>er</sup> degré	
<b>Partenaire</b>	<b>Personne autorisée à signer</b>	Sœur / Frère 2 <sup>e</sup> degré
Fille / fils 1 <sup>er</sup> degré	Fille / fils 1 <sup>er</sup> degré	Nièce / Neveu 3 <sup>e</sup> degré
Petite-fille / petit-fils 2 <sup>e</sup> degré	Petite-fille / petit-fils 2 <sup>e</sup> degré	Petite-nièce / Petit-neveu 4 <sup>e</sup> degré

## Règles appliquées aux bailleurs de services

### Art. 53d, al. 2, OSE

- B36** Les bailleurs de services sont assimilés à des employeurs. Ce sont eux qui engagent les travailleurs. L'élément essentiel ici est le fait que, bien que les services du travailleur soient loués à différentes entreprises, les rapports de travail sont toujours conclus entre le travailleur et le bailleur de services. Un engagement intérimaire dans une nouvelle entreprise pour le compte d'un bailleur de services peut certes être considéré comme un nouvel emploi au sein de l'entreprise locataire de services, mais n'est pas couvert par la règle d'exception de l'al. 1, let. a. Dans ce cas, il importe d'autant plus de respecter l'obligation d'annonce si le poste concerné y est soumis. Ceci permet d'éviter que l'obligation d'annonce du poste vacant ne soit contournée au moyen de la location de services.

### Autres exceptions

- B37** Les places d'apprentissage ne sont pas soumises à l'obligation d'annonce, car l'aspect formation de ces postes est prédominant. Il n'y a pas de risque d'abus étant donné que les places d'apprentissage et l'apprentissage en lui-même sont sous la surveillance des autorités chargées de la formation professionnelle.
- B38** Si un stage fait partie intégrante d'une formation (stage à but formatif), en d'autres termes, s'il doit obligatoirement être accompli jusqu'à la fin de la formation ou s'il constitue une condition sine qua non à l'obtention du diplôme de formation, il est assimilé à une place d'apprentissage et, par conséquent, n'est pas soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants.

En revanche, l'obligation d'annonce s'applique aux places de stage qui ne font pas partie intégrante d'une formation (stage à but productif), p. ex. les stages universitaires, car l'aspect formation n'est pas prédominant dans ce cas de figure. En outre, contrairement à ce qui se fait pour les rapports d'apprentissage, ces stages ne sont soumis à aucune prescription. Il n'est donc pas exclu que l'obligation d'annonce soit contournée par l'engagement répété de stagiaires.

---

## DROIT DE PROPOSITION DES CANTONS

### Art. 21a, al. 7, LEtr

- B39** Un canton a le droit de demander au Conseil fédéral l'introduction d'une obligation d'annonce sur son territoire pour les postes vacants dans certains genres ou groupes de professions dont le taux de chômage dans le canton, contrairement à celui enregistré pour toute la Suisse, atteint ou dépasse la limite fixée dans l'ordonnance.
- B40** Les cantons peuvent adresser conjointement une demande lorsque les conditions à cette dernière sont remplies dans leurs territoires respectifs.
- B41** Si le Conseil fédéral accède à la demande du canton ou du groupe de cantons, l'obligation d'annonce sera introduite sur son ou leurs territoires respectifs pour les genres de professions concernés, par dérogation à la réglementation à l'échelle nationale. L'approbation du Conseil fédéral est limitée à une année. Le maintien de l'obligation d'annonce peut faire l'objet d'une demande après un an.
- B42** Il n'est pas explicitement prévu qu'un canton ou qu'un groupe de cantons demande au Conseil fédéral de lever l'obligation d'annonce dans son ou leurs territoires respectifs.