

Postes vacants Obligation d'annonce

Depuis le 1^{er} juillet 2018, les employeurs ont l'obligation d'annoncer aux offices régionaux de placement (ORP) les postes de vacants dans les genres de professions sujets à un taux de chômage élevé. Cette obligation fait suite à l'acceptation par le peuple suisse de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en février 2014. Elle a pour but de mieux employer le potentiel de main-d'œuvre en Suisse. L'obligation d'annonce est régie par l'article 21a de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) ainsi que par les articles 53a-f de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE).

Postes concernés

L'obligation d'annoncer les postes vacances concerne les professions dont le taux de chômage national atteint ou dépasse la valeur seuil de 5%. Chaque année, au cours du 4^{ème} trimestre, une liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce est établie puis publiée sur le site travail.swiss (dans la section « Employeurs » et la rubrique « L'obligation d'annoncer les postes vacances »). Cette liste s'applique du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année suivante. Sont notamment inclus dans cette liste différentes professions dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du nettoyage et de la construction ainsi que les organisateurs d'évènements, les chauffeurs, les déménageurs, les coursiers, les téléphonistes-standardistes ou les employés de centres d'appel. Pour l'année 2023, la liste en vigueur a été réduite par rapport à celle de 2022. Ainsi, par exemple, les vendeurs dans les magasins ainsi que certaines professions dans la restauration ne sont plus soumis à l'obligation d'annonce à partir de 2023. L'outil Check-Up, mis à disposition sur le site travail.swiss, permet de vérifier simplement et rapidement si un poste est concerné par l'obligation d'annonce.

Exceptions

Il n'y a pas d'obligation d'annoncer un poste vacant lorsque celui-ci est attribué à un employé qui travaille depuis au moins 6 mois sans interruption dans l'entreprise ou le groupe dont elle fait partie. Ceci vaut également pour les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage ainsi que pour les personnes engagées au terme d'un stage, à condition que celui-ci fasse partie intégrante d'une formation (stage à but formatif).

Il n'est pas non plus nécessaire d'annoncer un poste vacant s'il est pourvu par un demandeur d'emploi inscrit auprès d'un ORP ou par un membre de la famille d'une personne autorisée à signer au nom de l'entreprise (conjoint, parent ou allié en ligne directe ou jusqu'au 1^{er} degré en ligne collatérale, les demi-frères et demi-sœurs étant assimilés aux frères et sœurs).

Enfin, les emplois de courte durée, jusqu'à 14 jours civils au maximum, ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. La procédure peut ainsi être évitée en cas de besoin en personnel urgent (par exemple, pour remplacer une personne malade). Toutefois, si la durée d'un tel emploi doit être prolongée, il conviendra de respecter la procédure d'annonce.



Procédure

Les postes vacants peuvent être annoncés en ligne sur le portail travail.swiss ou auprès de l'ORP par téléphone, courrier ou email. L'annonce doit être effectuée auprès de l'ORP compétent dans la région du lieu de travail. Elle doit contenir les informations suivantes : profession recherchée, activité, exigences spéciales y 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 de contact, nom de l'employeur et, pour les bailleurs de services, nom de l'entreprise locataire de services.

Si le processus de recrutement est confié à un tiers (agence de placement privée, chasseur de tête ou entreprise de location de services), il lui appartient d'effectuer l'annonce. Si plusieurs placeurs privés ou entreprises de location de services sont mandatés, tous doivent respecter l'obligation d'annonce.

Pendant les 5 jours ouvrables qui suivent la mise en ligne du poste annoncé sur la plateforme de l'ORP, ce poste ne peut pas être publié ailleurs (par ex., dans la presse, sur un site internet ou un portail). Durant cette période, les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP et les collaborateurs des ORP bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives à ce poste. Le tiers mandaté pour un recrutement doit aussi respecter ce délai d'attente. Les candidats figurant dans sa propre base de données ne peuvent être contactés qu'au terme du délai d'attente.

La violation de l'obligation d'annonce constitue une infraction pénale qui peut être sanctionnée par une amende de CHF 40'000.- au plus si elle est commise intentionnellement et de CHF 20'000.- au plus en cas de négligence.

Propositions de l'ORP

Dans les 3 jours ouvrables à compter de la réception de l'annonce complète d'un poste vacant, l'ORP transmet à l'employeur concerné les indications relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou l'informe qu'une telle personne n'est pas disponible. Après avoir étudié ces dossiers, l'employeur est tenu de communiquer à l'ORP quelles personnes il considère comme étant appropriées et quelles personnes il a invitées à passer un entretien d'embauche ou un test d'aptitude professionnelle, s'il a embauché un candidat lui ayant été proposé et si le poste reste à pourvoir. Cependant, l'employeur n'a aucun devoir de justification s'il n'engage pas un candidat proposé par l'ORP.

Mars 2023

