

Service de l'emploi (SDE)  
Monsieur  
François Vodoz  
Chef de service  
Rue Caroline 11  
1014 Lausanne

Lausanne, le 31 août 2017

U:\1p\politique\_economique\consultations\2017\POL1733\_gestion  
immigration\POL1733\_gestion\_immigration\_ose.docx map/jek

***Dispositions d'exécution relatives à la modification du 16 décembre 2016 de la loi fédérale sur les étrangers (gestion de l'immigration et amélioration de la mise en œuvre des accords sur la libre circulation des personnes)***

Monsieur,

Nous avons bien reçu votre courriel du 29 juin dernier relatif au sujet mentionné en titre et vous remercions de nous consulter à ce propos.

Le projet qui nous est soumis a pour but de mettre en œuvre l'art. 121a Cst et sa loi d'application adoptée par le Parlement en décembre 2016, en particulier l'art. 21a de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr). L'idée est de prendre des mesures visant à épuiser le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse, en instaurant notamment un système destiné à favoriser les demandeurs d'emploi enregistrés auprès du service public de l'emploi. Les employeurs devront annoncer aux Offices régionaux de placement (ORP) les postes vacants dans des groupes de profession, domaines d'activités ou régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne. L'ordonnance proposée par le Conseil fédéral retient le critère des genres de profession à l'échelle nationale et arrête le seuil à un taux de chômage de 5%.

Les informations relatives au poste vacant concerné seront dans un premier temps réservées aux demandeurs d'emplois prioritaires. L'ORP transmettra des dossiers pertinents à l'employeur, qui devra ensuite convoquer à un entretien ou à un test d'aptitude les candidats dont le profil correspond au poste vacant. L'employeur restera entièrement libre quant au processus de recrutement et au choix du candidat (prioritaire ou non), son obligation se limitant à informer l'ORP du sort des dossiers transmis, sans aucune justification.

## Appréciation générale

D'une manière générale, nous approuvons le projet d'ordonnance, dans la mesure où il se limite à une stricte mise en œuvre de l'art. 21a LETr, sans chercher à empiéter sur des compétences devant rester exclusivement du ressort des employeurs (appréciation des dossiers pertinents, raisons d'un non engagement, processus de recrutement). Il convient toutefois de veiller à mettre en place un système simple et efficace qui ne génère pas une usine à gaz administrative, tant pour les employeurs que les autorités concernées. Cela ne pourra fonctionner que si le nombre d'annonces reste dans des proportions raisonnables, afin de permettre un traitement qualitatif des dossiers « pertinents ». Inonder les autorités d'annonces aurait pour seul effet de créer un monstre administratif avec un échange de paperasse inutile entre employeurs et ORP. Il s'agit donc de bien cibler les postes vacants à annoncer, que ce soit au niveau du seuil déterminant, de la délimitation des professions concernées ou des exceptions à prévoir. Par ailleurs, un effort particulier devra être entrepris pour faciliter et simplifier autant que faire se peut le processus d'annonce.

## Valeur seuil et liste des professions concernées

Nous approuvons la prise en compte du critère de taux de chômage des genres de profession à l'échelle nationale. En revanche, le seuil proposé à 5% pour déclencher une obligation de communiquer les postes vacants est bien trop bas. Selon les estimations du Seco, ce ne seront ainsi pas moins de 218'000 postes qui devront être annoncés annuellement aux services de l'emploi cantonaux, soit un poste vacant sur trois ! Cela créera une surcharge administrative conséquente – pour les administrations et les employeurs – pour une efficacité des plus douteuse. On voit mal comment, avec une telle masse d'annonce, les offices régionaux de placement pourraient consacrer le temps nécessaire à l'analyse des dites annonces et proposer systématiquement les bons candidats dans les délais prescrits. Mieux vaudrait se concentrer sur les professions les plus touchées par le chômage, celles où le nombre de demandeurs d'emploi par poste est le plus élevé.

Ainsi, nous préconisons d'élever ce seuil à **8%**. Moins nombreuses (75'000) et mieux ciblées, les annonces et les dossiers transmis par les ORP devraient gagner en précision et donc en efficacité. Cet aspect est primordial puisque, in fine, la réussite du système se mesurera non pas à la quantité d'annonces effectuées, mais bien au nombre de dossiers retenus par les employeurs.

Concernant la liste des professions déterminantes (code NSP 2000 à 5 chiffres), on peut se demander si elle correspond toujours à la réalité du marché du travail (typologie de métiers) et si elle est suffisamment compréhensible pour être correctement appliquée. Il ne sera en effet pas toujours aisé pour un employeur lambda de savoir si le poste à repourvoir doit être annoncé ou non. Quelques exemples qui souffrent d'un manque de précision évident : « autres professions de l'horlogerie » (25202), « autres machinistes » (35104), « spécialistes en publicité » (52101), « spécialistes en marketing » (52103), « professions des sciences économiques » (85101), etc.

Dans le doute, l'employeur diligent suivra scrupuleusement la procédure, contribuant ainsi à gonfler le nombre d'annonces et à accentuer la surcharge administrative redoutée. La piste d'une liste plus précise mériterait d'être examinée.

### **Obligation d'annonce et restriction de l'information**

Le principe de priorité justifie l'exclusivité de l'information relative aux emplois vacants accordée aux demandeurs d'emploi, du moins pour une courte période, car il s'agit de ne pas entraver excessivement les processus de recrutement traditionnels. A cet égard, le délai de priorité de 5 jours ouvrables maximum nous paraît acceptable pour laisser le temps aux ORP de proposer des dossiers pertinents et à l'employeur d'analyser rapidement ces derniers. On pourrait toutefois prévoir un délai plus court (3 jours), lorsque l'ORP n'est pas en mesure de transmettre un seul dossier pertinent. A quoi bon en effet imposer un délai de 5 jours lorsqu'aucun dossier n'a été transmis dans le délai de 3 jours fixé aux ORP ?

### **Transmission des dossiers pertinents et retour des employeurs**

C'est à juste titre que le projet renonce à définir ce que l'on entend par « dossiers pertinents », reconnaissant ainsi aux seuls employeurs la compétence de cette appréciation. Les indications devant être communiquées par l'employeur paraissent adéquates et suffisantes pour permettre aux ORP de proposer des profils correspondant aux postes annoncés. Toujours pour des raisons d'efficacité et de limitation des surcharges administratives, il serait opportun de limiter le nombre de dossiers transmis (maximum 5).

S'agissant du processus d'annonce, il est capital qu'il puisse se dérouler de la manière la plus simple et rapide possible, via internet. Les employeurs devraient pouvoir annoncer les postes sur un portail électronique, avec un système d'enregistrement automatique et un accusé de réception immédiat des annonces. Il ne faudrait pas en effet qu'un système non automatisé ait pour effet de rallonger la procédure, et en particulier le délai de 5 jours ouvrables qui commencera à courir à réception de l'annonce par l'ORP.

### **Exceptions à l'obligation d'annonce**

Aux cas prévus par la loi (entreprises familiales et travailleurs déjà actifs auprès du même employeur), le projet d'ordonnance n'ajoute que les emplois de courte durée. La liste des exceptions est, à notre sens, beaucoup trop restrictive et ne tiens pas suffisamment compte de la marge de manœuvre laissée par le législateur à l'art. 21a al. 6 LETr (« notamment »). Il conviendrait d'y ajouter les exceptions suivantes :

- Transferts intra-groupe : il est capital pour une entreprise de pouvoir transférer sans contrainte un collaborateur d'une société fille / sœur. La procédure d'annonce n'a aucun sens dans cette situation, le poste à repourvoir étant de toute manière destiné un collaborateur prédéterminé.

- Idem pour un collaborateur engagé par l'entreprise locataire de services après une durée minimale d'activité dans l'entreprise, que ce soit pour occuper le même poste avec un simple changement d'employeur formel ou un autre poste au sein de la dite entreprise.
- Ajouter « les stagiaires en formation » aux « apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage » (art. 53d al. 1 let. a OSE). Il n'y a pas de raison de traiter différemment les personnes qui effectuent un stage prévu par leur cursus de formation (p.ex. hôtellerie-restauration) des apprentis. L'exception devrait de plus être étendue au recrutement de l'apprenti / du stagiaire.
- Réengagement après une interruption : là aussi, et pour la même raison que dans le cas du transfert intra-groupe, il n'est pas cohérent de soumettre à la procédure d'annonce un poste repourvu par un ancien collaborateur qui reprend du service auprès de son ex-employeur. Une telle exception semble d'ailleurs conforme à la volonté du législateur (art. 21a al. 6 LETr : « pour les travailleurs qui étaient déjà actifs auprès du même employeur »).

Concernant les exceptions déjà prévues par le projet, nous nous positionnons comme suit :

- Contrats de courte durée, la variante 2 (un mois) est un strict minimum. Il conviendrait d'aller au-delà (3 mois) pour éviter que les missions de courte durée (p.ex. remplacement dans le cadre d'une maladie ou d'un congé-maternité, jobs d'été pour étudiants, etc.) ne fassent l'objet d'une paperasserie inutile.
- On ne comprend pas bien l'exigence d'activité d'au moins six mois dans l'entreprise. Le risque d'abus ne paraît exister qu'à partir du moment où la durée prévue pour l'exception des contrats de courte durée est égale ou supérieure à celle de l'ancienneté minimale requise. Ainsi, une ancienneté d'un mois suffirait avec la variante 1 (contrats limités à 15 jours), respectivement de deux mois avec la variante 2 (contrats limités à un mois). L'exigence d'une ancienneté plus longue s'avère ainsi inutile et donc disproportionnée.

### **Droit de proposition des cantons**

Nous approuvons la possibilité laissée aux cantons de demander l'introduction d'une obligation d'annonce des postes vacants lorsque le seuil déterminant est dépassé sur le plan cantonal, ceci afin de permettre une prise en compte des spécificités locales. Il ne faudrait toutefois pas que cela conduise à des listes par trop disparates d'un canton à l'autre et que les cantons intéressés en fassent usage dans les cas extrêmes, après consultation des partenaires sociaux. La liste ne devrait en tout cas pas s'étendre à la majorité, voire à la quasi-totalité des genres de profession dans les cantons où le taux de chômage est élevé en comparaison nationale. Raison de plus pour fixer un seuil à 8% et non à 5%.

**En conclusion, nous approuvons le projet d'ordonnance moyennant les adaptations requises ci-dessus, en particulier la fixation d'un seuil à 8% au lieu de 5% et une extension des exceptions prévues à l'obligation d'annonce.**

**Nous n'avons aucune remarque à formuler sur les autres projets de modifications d'ordonnances, que nous approuvons sans réserve.**

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

**Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**



Guy-Philippe Bolay  
Directeur adjoint



Mathieu Piguet  
Sous-directeur