



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 (SPE), 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 LEI, 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> .....	B1 – B3
<b>Valeur seuil et liste des professions concernées</b> .....	B4 – B5
<b>Obligation d'annonce et restriction de l'information</b> .....	B6 – B18
Postes vacants à annoncer .....	B6 – B9
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> .....	B19 – B26
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> .....	B27 – B38a
Exceptions légales .....	B27
Exceptions selon l'ordonnance.....	B28 – B35
Règles appliquées aux bailleurs de services .....	B36
Autres exceptions .....	B37 – B38a
<b>Cas particuliers</b> .....	B39 – B41
<b>Droit de proposition des cantons</b> .....	B42 – B45

**B**

**OBLIGATION D'ANNONCER  
LES POSTES VACANTS**

**(B1 - B45)**

## OBLIGATION D'ANNONCER LES POSTES VACANTS

### Art. 21a, al. 2 à 4, LEI

**B1** L'obligation d'annoncer les postes vacants est une mesure en faveur des demandeurs d'emploi inscrits auprès du SPE. L'élément central de cette obligation est la priorité d'information pour les demandeurs d'emploi inscrits auprès du SPE.

La mise en œuvre de l'obligation d'annonce s'applique par les mesures suivantes :

- l'obligation des employeurs d'annoncer au SPE les postes à pourvoir dans les genres de professions où la valeur seuil est atteinte ou dépassée ;
- l'interdiction de publier les postes vacants via d'autres canaux que celui du SPE durant 5 jours ouvrables ;
- transmission des dossiers pertinents par le SPE dans un délai de 3 jours ouvrables.

**B2** L'obligation pour le SPE de transmettre aux employeurs les dossiers des candidats potentiels ne libère pas les personnes assurées de devoir rechercher activement un nouvel emploi par eux-mêmes.

Les personnes assurées doivent en particulier faire usage de la priorité d'information que la loi leur accorde et postuler activement pour les postes annoncés tant qu'ils sont pertinents. L'obligation d'annoncer les postes vacants ne les libère pas de leur obligation de diminuer le dommage (obligation de postuler) conformément à la LACI.

**B3** Dans le cadre de l'obligation d'annonce, les employeurs ne doivent pas justifier pourquoi ils ont considéré des demandeurs d'emploi comme n'étant pas appropriés. Il faut distinguer cela de l'obligation de fournir des renseignements pour les personnes assurées, conformément à la LACI.

L'obligation d'annoncer les postes vacants ne libère pas les employeurs de leur devoir de fournir des renseignements en vertu de la LACI (cf. Bulletin LACI IC B305). Les employeurs ont l'obligation de renseigner, dans la mesure où le SPE présume qu'une personne assurée n'a pas accepté un emploi réputé convenable ou qu'elle a fait échouer son engagement par son comportement (cf. B23).

## **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 fixée par le Conseil fédéral. Les genres de professions concernés par l'obligation d'annonce sont déterminés en s'appuyant sur la nomenclature suisse des professions.
- B5** La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce figure 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 LEI, selon laquelle la violation de l'obligation d'annoncer les postes vacants (art. 21a, al. 3, LEI) peut être sanctionnée par une amende.
- B7** Dès lors qu'un poste concret est à pourvoir, il doit être annoncé indépendamment du taux d'occupation ou de la durée du rapport de travail, dans la mesure où l'exception fixée à l'art. 53d, al. 1, let. b, OSE ne s'applique pas (cf. B33). Les postes en phase de planification pour lesquels la phase de recrutement n'a pas encore commencé ne peuvent pas encore être annoncés. Le but de l'obligation d'annonce est de permettre aux demandeurs d'emploi inscrits de postuler pour des postes concrets et vacants au moment de l'annonce. Pour les postes en cours de planification, cela n'est donc pas possible. ↓
- 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 donnant au SPE toutes les indications exigées par l'art. 53b OSE et en respectant toutes les autres obligations qui incombent à l'employeur.

Le tiers mandaté doit lui aussi respecter le délai d'attente de 5 jours ouvrables à partir du lendemain de la date de publication du poste dans le domaine protégé de Job-Room (portail d'offres d'emploi en ligne des SPE) 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 SPE et les éventuels dossiers de candidats proposés par le SPE. Les autres candidats figurant déjà dans la base de données de tiers mandaté (non-inscrits auprès d'un SPE) 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, y compris exigences particulières ;
- 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. B8 et B36).

**B11** Plus les informations liées au poste sont précises, plus le travail d'intermédiaire du SPE 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** Conformément à l'art. 53b, al. 3, OSE, l'annonce d'un poste à pourvoir doit être effectuée via Job-Room sur le portail Internet travail.swiss (via le formulaire Online ou la plateforme électronique du SECO), par téléphone ou en personne auprès du SPE. 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. 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** Le SPE 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. B10 et B11).

Dès lors que l'annonce est exhaustive, le SPE informe l'employeur concerné que le poste est publié durant 5 jours ouvrables dans le domaine protégé de Job-Room destiné aux demandeurs d'emploi inscrits auprès du SPE. Pour des raisons de preuve, cette confirmation doit intervenir par écrit (par courrier ou par e-mail). D'autres éclaircissements (p. ex. le profil détaillé des exigences) ne peuvent pas retarder le début de l'embargo pour la publication.

### **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 5 jours ouvrables. Le poste ne peut être publié ailleurs qu'après ce délai (p. ex. presse, site Internet etc.).

**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 5 jours ouvrables, les collaborateurs du SPE 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**

**Art. 53c OSE**

### **Transmission**

**B19** Dans les 3 jours ouvrables suivant la publication du poste sur Job-Room, le SPE transmet à l'employeur concerné les données concernant des demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou l'informe qu'aucun demandeur d'emploi approprié ne peut être proposé. Cette information du SPE ne raccourcit en rien la durée de l'interdiction de publier, que des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi aient pu être transmis ou non.

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** Le SPE peut également transmettre à un employeur les dossiers pertinents de demandeurs d'emploi qui sont inscrits auprès d'autres cantons.

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

**B22** Les employeurs examinent les dossiers fournis par le SPE 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 spontanément au SPE :

- quels candidats ils considèrent comme étant appropriés et ceux qu'ils ont invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude ;
- s'ils ont engagé un des candidats ;
- si le poste reste vacant.

Les employeurs ne doivent pas justifier ces décisions. Ils ont toutefois l'obligation de renseigner, dans la mesure où le SPE présume qu'une personne assurée n'a pas accepté un emploi réputé convenable ou qu'elle a fait échouer son engagement par son comportement (cf. B3). ↓

- B24** Les retours sont non seulement nécessaires au SPE 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 SPE 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 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 LEI, selon laquelle la violation du devoir de procéder à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude (art. 21a, al. 4, LEI) est passible d'une sanction pécuniaire.
- B26** Les employeurs sont toutefois libres d'organiser leur recrutement comme ils l'entendent, ce même pour les postes soumis à l'obligation d'annonce (cf. B22).

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

**Art. 21a, al. 5 et 6, LEI, 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 SPE comme demandeurs d'emploi (21a, al. 5, LEI).

### 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 à l'art. 21a, al. 5, LEI. Dans le cadre de ses compétences, le Conseil fédéral a défini dans l'art. 53d, al. 1, OSE les exceptions expliquées ci-après.

### Changement de poste au sein de l'entreprise (let. a)

**B29** L'employeur peut renoncer à l'annonce d'un poste lorsque les collaborateurs (y c. les stagiaires et, en particulier, les apprentis) changent de poste au sein de l'entreprise.

**B30** Les changements de poste au sein d'une entreprise, par exemple le maintien en emploi d'anciens apprentis, les promotions ou les réorganisations, peuvent se faire sans annonce préalable, pour autant que, au moment du changement, la personne concernée est active dans la même entreprise, le même groupe d'entreprises ou le même groupe économique durant au minimum six mois sans interruption.

**B31** En cas de fusion, de rachat d'une entreprise ou de parties d'entreprises, ou lors de changement d'employeur (p. ex. nouveau propriétaire), l'obligation d'annonce ne s'applique pas aux postes repris, car la reprise d'une entreprise n'est pas assimilable à un nouvel engagement de personnel.

En cas de changement de poste à l'interne suite au rachat d'une entreprise, la durée totale de l'activité exercée au sein de l'ancienne et de la nouvelle entreprise doit être comptée. Si la durée de 6 mois est atteinte ou dépassée, le poste concerné ne doit pas être annoncé.

⇒ Exemple:

Un collaborateur qui avait été engagé depuis quatre mois dans l'entreprise A et qui, suite au rachat de l'entreprise A par l'entreprise B, travaille depuis deux mois dans l'entreprise B change de poste au sein de l'entreprise. Le changement de poste ne doit pas être annoncé car la durée de l'engagement du collaborateur atteint 6 mois. ↓

- B32** 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.

#### **Engagements jusqu'à 14 jours civils au maximum (let. b)**

- B33** Les emplois de courte durée, jusqu'à 14 jours civils au maximum, 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.

Lorsque la même personne est engagée de manière successive pour des missions de moins de 14 jours civils et pour le même profil de poste, il s'agit d'une prolongation du premier emploi même si un nouveau contrat de travail est conclu pour chaque mission. Par conséquent, le deuxième engagement est soumis à l'obligation d'annonce si la durée totale de toutes les missions excède les 14 jours civils. Or, si ces « contrats à la chaîne » sont conclus pour des profils de poste à chaque fois différents correspondant donc à des postes différents, la même personne peut être engagée pour plusieurs de ces missions sans que les postes ne doivent être annoncés. ↓

#### **Engagement d'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 2 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'art. 53d, al. 1, let. a, OSE. 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. C'est pourquoi, lorsqu'ils annoncent le poste, les bailleurs de services doivent donner au SPE le nom de l'entreprise où a lieu la mission.

Si des personnes mises à disposition par un bailleur de services dans une entreprise, un groupe d'entreprises ou groupe économique sont engagées par leur entreprise de mission, il ne s'agit alors pas d'un changement de poste interne, mais d'un nouvel engagement (nouvel employeur : l'entreprise de mission). Dans ce cas, l'exception prévue à l'art. 53d, al. 1, let. a, OSE ne s'applique pas (art. 53d, al. 2, OSE) et les postes correspondants doivent être annoncés au SPE. ↓

### 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.

**B38a** 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.

## CAS PARTICULIERS

- B39** Les bénéficiaires institutionnels au sens de l'art. 2, al. 1, de la loi sur l'État hôte (LEH) ne sont pas visés par l'obligation d'annonce. Parmi ces bénéficiaires institutionnels figurent notamment les organisations intergouvernementales (p. ex. ONU, OMC, OMPI), les institutions internationales (p. ex. CICR, FICR) et les représentations étatiques (p. ex. missions diplomatiques, missions permanentes, postes consulaires), ainsi que les secrétariats institués par un traité international (p. ex. le Secrétariat du Traité sur le commerce des armes ATT). ↓
- B40** Lorsque des personnes sont réinsérées par une institution de la sécurité sociale (assurance-invalidité [AI], assurance-accidents, assurance militaire, aide sociale, etc.) dans le cadre de mesures de soutien, l'obligation d'annonce de n'applique pas au poste concerné. Le but de l'obligation d'annonce n'est pas de désavantager les personnes qu'il est difficile de placer. ↓
- B40a** Les postes se trouvant dans le marché du travail secondaire sont exclus de l'obligation d'annonce. Ne font pas partie du marché du travail primaire les postes pour lesquels le processus de recrutement ne suit pas la voie normale, autrement dit les postes qui sont créés en fonction des personnes qui doivent les occuper et compte tenu de leurs besoins particuliers, et qui n'existeraient pas autrement. Sont considérés comme tel les emplois qui, d'un point de vue purement économique, n'existeraient pas ou n'auraient pas été créés sans le soutien de l'AI, de l'aide sociale ou d'organisations œuvrant en faveur des personnes handicapées (p. ex. le placement à l'essai de l'AI). Le cas échéant, le type et la portée de l'accompagnement éventuel du bénéficiaire par ce genre d'institutions sociales, pendant l'exercice de l'activité, peuvent révéler si le poste doit être considéré ou non comme faisant partie du marché du travail primaire. Il s'agit donc de déterminer si les postes à pourvoir sont des places de travail faisant partie du marché du travail primaire et prévoyant un contrat de travail au sens de l'art. 319 ss. CO. Si ces postes ne sont pas des emplois « ordinaires » sur le marché du travail primaire, l'obligation d'annonce ne s'applique pas. ↓
- B40b** Les postes à pourvoir qui existent réellement sur le marché du travail primaire, mais qui sont occupées, dans le cadre de mesures de réinsertion (cf. B40), par des personnes placées par des institutions sociales (p. ex. un placement à l'essai ou un test d'effort de l'AI) ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. Même si, suite à l'essai ou au test, ces personnes sont engagées dans le marché du travail primaire, les postes concernés ne doivent pas être annoncés. ↓
- B41** Le passage d'un poste à durée déterminée à un nouveau poste à durée déterminée ou un poste à durée indéterminée présentant le même profil doit faire l'objet d'un nouveau contrat formel (prolongation de contrat). Si le poste à durée déterminée avait déjà été annoncé au SPE, le nouveau poste à durée déterminée ou le poste à durée indéterminée ne doit pas être annoncé une nouvelle fois si la même personne continue de l'occuper sans qu'il y ait d'interruption de son activité lucrative. ↓

→ B39 – B40 modifié en avril 2019

→ B40a – B40b inséré en avril 2019

→ B41 modifié en avril 2019

## DROIT DE PROPOSITION DES CANTONS

**Art. 21a, al. 7, LEI ; Art. 53e OSE**

- B42** 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 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. ↓
- B43** Les cantons peuvent adresser conjointement une demande lorsque les conditions à cette dernière sont remplies dans leurs territoires respectifs. ↓
- B44** 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 de l'introduction d'une obligation d'annonce des postes vacants est limitée à une année. Le maintien de l'obligation d'annonce peut faire l'objet d'une demande après un an. ↓
- B45** Il n'est pas 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. ↓