



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

# **Directive LSE SPE (Bulletin LSE SPE)**

**Marché du travail et assurance-  
chômage (TC)**

**État : 01.01.2023**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Berne  
Tél. 058 462 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, l'organe de compensation de l'AC est chargé de veiller à une application uniforme du droit et peut donner aux organes d'exécution les instructions nécessaires à cet effet (art. 31 LSE). Dans le domaine du service public de l'emploi (SPE), il publie pour ce faire la présente directive LSE SPE, qui a force obligatoire pour tous les organes d'exécution. L'organe de compensation est administré par le SECO (art. 83, al. 3, LACI).

L'organe de compensation de l'AC 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 l'organe de compensation de l'AC d'un changement de ce type est déterminante pour pouvoir déroger aux directives de la directive LSE SPE en vigueur. Pour les affaires internationales, veuillez-vous référer à la directive IC 883.

La directive LSE SPE est publiée en générale 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 ↓.

La directive LSE SPE est publiée sur [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss) et sur TCNet. Un historique des modifications est également disponible sur TCNet.

La directive LSE SPE contient les chapitres suivants :

- A** Définitions et autorités
- B** Obligation d'annoncer les postes vacants
- C** Service public de l'emploi

Pour les personnes qui ont droit à une indemnité de chômage, la réglementation de la LACI, de l'OACI et des directives LACI s'applique en priorité.

Afin de ne pas alourdir le texte, dans la plupart des cas la forme masculine a été utilisée de manière générique dans le texte ci-après ; il va de soi qu'elle implique également la forme féminine.

Mode de citation : Directive LSE SPE A1

SECO –Direction du travail

## TABLE DES MATIÈRES

### A Définitions et autorités

Service public de l'emploi .....	A1 – A1
Demandeurs d'emploi.....	A2 – A3
Autorités fédérales dont relève le marché du travail.....	A4 – A6
Cantons .....	A7 – A10
Collaboration.....	A11 – A13
Traitement de données personnelles .....	A14 – A14
Collaboration interinstitutionnelle .....	A15 – A15
Observation du marché du travail .....	A16 – A16

### B Obligation d'annoncer les postes vacants

Obligation d'annoncer les postes vacants .....	B1 – B3
Valeur seuil et liste des professions concernées .....	B4 – B5
Obligation d'annonce et restriction de l'information.....	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 la Plateforme du SPE .....	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 – B38a</b>
Exceptions légales .....	B27
Exceptions selon l'ordonnance.....	B28 – B35
Règles appliquées à la location de services .....	B36
Autres exceptions .....	B37 – B38a
<b>Cas particuliers .....</b>	<b>B39 – B41</b>

Droit de proposition des cantons .....	B42 – B45
--	-----------

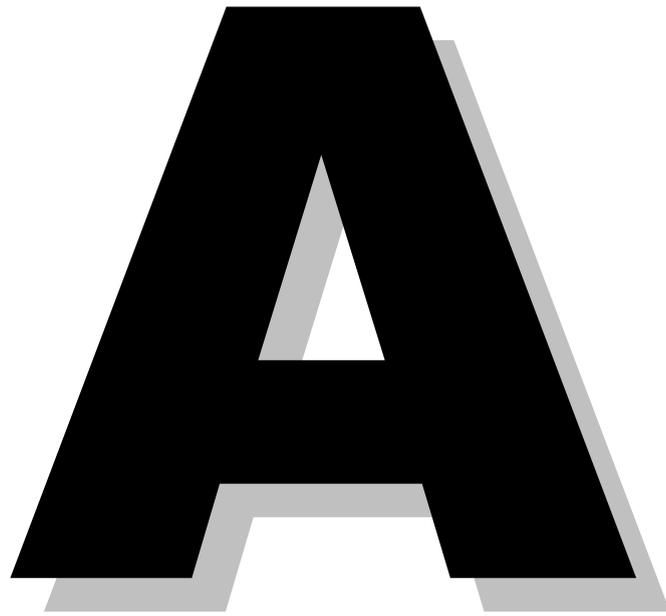
## **C Service public de l'emploi**

<b>Inscription des demandeurs d'emploi et enregistrement des postes vacants .....</b>	<b>C1 – C2</b>
<b>Conseil et identification des demandeurs d'emploi .....</b>	<b>C3 – C3</b>
Premier entretien et entretien de conseil .....	C3 – C5
Stratégie de réinsertion .....	C6 – C6
<b>Placer les demandeurs d'emploi et pourvoir les postes .....</b>	<b>C7 – C10</b>
<b>Désinscription .....</b>	<b>C11 – C14</b>
Désinscription par les demandeurs d'emploi .....	C11 – C11
Désinscription par le SPE .....	C12 – C13
Désinscription dans le système d'information du SPE .....	C14 – C14
<b>Placements intéressant l'étranger .....</b>	<b>C15 – C18</b>
<b>Obligation de placer et impartialité .....</b>	<b>C19 – C31</b>
<b>Impartialité .....</b>	<b>C19 – C20</b>
<b>Obligation de placer .....</b>	<b>C21 – C21</b>
<b>Obligation de placer vis-à-vis des employeurs .....</b>	<b>C22 – C24</b>
<b>Obligation de placer vis-à-vis des demandeurs d'emploi .....</b>	<b>C25 – C25</b>
<b>Conditions relatives à l'autorisation de travailler et de changer d'emploi et de profession pour les demandeurs d'emploi étrangers</b>	<b>C26 – C31</b>
Ressortissants des pays de l'UE/AELE qui ne sont pas frontaliers .....	C27 – C27
Vrais frontaliers UE/AELE .....	C28 – C28
Ressortissants d'États tiers titulaires d'un permis d'établissement (permis C) .....	C29 – C29
Ressortissants d'États tiers titulaires d'une autorisation de séjour (permis B) .....	C30 – C30
Ressortissants d'États tiers avec autorisation de courte durée (permis L), étrangers admis à titre provisoire (permis F), requérants d'asile (permis N) et personnes à protéger (permis S) .....	C31 – C31
<b>Gratuité .....</b>	<b>C32 – C32</b>
<b>Mesures spéciales de lutte contre le chômage .....</b>	<b>C33 – C33</b>
<b>Obligation des employeurs de déclarer les licenciements et fermetures d'entreprise .....</b>	<b>C34 – C34</b>
<b>Encadré : Licenciement collectif selon l'art. 335d ss. CO et le chapitre N de la directive LACI MMT .....</b>	<b>C35 – C35</b>
<b>Propagande relative à l'émigration de travailleurs .....</b>	<b>C36 – C36</b>

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AA	Assurance-accidents
AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
al.	alinéa
ALCP	Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (RS 0.142.112.681)
art.	article
AM	assurance militaire
AVS	Assurance vieillesse et survivants
c.-à-d.	c'est-à-dire
CC	Code civil suisse (RS 210)
cf.	voir
CII	Collaboration interinstitutionnelle
Ch. marg.	chiffre marginal
CO	Code des obligations (RS 220)
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
Directive IC 883	Directive relative aux conséquences des règlements (CE) no 883/2004 et 987/2009 sur l'assurance-chômage
etc.	et cætera
EURES	Services européens de l'emploi
IC	Indemnité de chômage
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)
LEH	Loi fédérale sur les privilèges, les immunités et les facilités, ainsi que sur les aides financières accordés par la Suisse en tant qu'Etat hôte (RS 192.12)
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (RS 142.20)
let.	lettre

LPD	Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1)
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822.11)
MMT	Mesures du marché du travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.02)
ORP	Office régional de placement
OSE	Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.111)
p. ex.	par exemple
RB	Règlement (UE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement de base)
RH	ressources humaines
RS	Recueil systématique
s.	et suivant
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SECO-PA	Secrétariat d'État à l'économie, centre de prestations Libre circulation des personnes et Relations du travail de la Direction du travail au sein du Secrétariat d'État à l'économie
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SPE	Service public de l'emploi
ss.	et suivants
UE	Union européenne



# **DÉFINITIONS ET AUTORITÉS**

**(A1- A16)**

## DÉFINITIONS

### Service public de l'emploi

- A1** Le SPE doit contribuer à la création et au maintien d'un marché du travail équilibré et à la protection des travailleurs.

Conformément à l'art. 24 LSE, les tâches du SPE consistent à enregistrer, à conseiller et à placer les demandeurs d'emploi, à conseiller les employeurs, à enregistrer les places vacantes et à les pourvoir en tenant compte des dispositions, goûts personnels et aptitudes professionnelles des demandeurs d'emploi ainsi que des besoins de l'employeur et de la situation de l'entreprise.

Le SPE est une tâche prévue par la LSE, dont l'autorité fédérale du marché du travail est responsable. Les cantons sont chargés de l'exécution du SPE. Ne font pas l'objet de la présente directive d'exécution les offres du SPE proposées par d'autres institutions de sécurité sociale en vertu de leurs tâches légales (p. ex. AI, aide sociale). ↓

### Demandeurs d'emploi

- A2** Sont définies comme demandeurs d'emploi toutes les personnes qui recherchent un emploi et ont droit aux prestations du SPE, indépendamment d'autres prétentions éventuelles à des prestations telles que le droit à une indemnité journalière de l'AC. Le cercle des personnes concernées est défini plus précisément au Ch. marg. C25.
- A3** Toute personne ayant droit à des prestations du SPE et de l'AC est quant à elle définie comme une personne assurée. Pour les personnes qui ont droit à une indemnité de chômage, la réglementation de la LACI, de l'OACI et des directives LACI s'applique en priorité.

## AUTORITÉS FÉDÉRALES DONT RELÈVE LE MARCHÉ DU TRAVAIL

**Art. 31 LSE ; art. 54 et 62 OSE**

- A4** Le SECO est l'autorité fédérale dont relève le marché du travail. Il gère l'organe de compensation de l'AC. Celui-ci surveille l'exécution du SPE par les cantons et met tout en œuvre pour encourager la coordination intercantonale du SPE.
- A5** Le SECO-PA surveille le placement privé de personnel intéressant l'étranger et la location de services transfrontalière.

- A6** L'organe de compensation de l'AC peut organiser, avec la collaboration des cantons, des cours de formation et de formation continue pour le personnel du SPE. Il fournit les outils informatiques propres à garantir la transparence dans le domaine de la formation. Dans les cas particuliers, l'organe de compensation de l'AC peut lui-même organiser des cours ou les déclarer obligatoires.

L'objectif des cours est d'améliorer la qualité de l'activité de conseil et de placement.

Le financement est pris en charge par les cantons ou l'organe de compensation de l'AC, selon sa libre appréciation. Dans la mesure du possible, les cours financés par l'organe de compensation de l'AC sont également ouverts aux services de placement privés et de location de services contre paiement.

## CANTONS

### Art. 32 et 40 LSE

- A7** L'exécution du SPE relève de la compétence des cantons. Ils règlent la surveillance du SPE et du placement privé ainsi que de la location de services. Le placement privé de personnel intéressant l'étranger et la location de services transfrontalière ne sont pas concernés. La surveillance peut être exercée par l'adoption de directives d'exécution ou en formulant des recommandations. ↓
- A8** Les prestations du SPE, fournies dans le cadre de l'AC, peuvent être transférées des autorités cantonales de l'AC aux offices régionaux de placement (ORP). Les cantons instituent les ORP. L'organe de compensation de l'AC édicte des directives relatives à l'exploitation des ORP. Si l'ORP assume la tâche du SPE, il prend en charge tant les personnes ayant droit à des indemnités de chômage que celles qui n'y ont pas droit. La délégation de compétences aux ORP pour certaines tâches relevant des autorités cantonales doit être effectuée dans le cadre d'une décision officielle soumise aux prescriptions de publication du canton concerné. Les tâches et compétences déléguées aux ORP doivent être communiquées à l'organe de compensation de l'AC. Par ailleurs, les dispositions d'exécution cantonales doivent être présentées à la Confédération pour approbation. ↓
- A9** Les personnes chargées du SPE doivent, dans les cinq ans qui suivent leur entrée en fonction, disposer du titre de « Spécialiste RH avec brevet fédéral, option de spécialisation Placement de personnel public et conseil » ou justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelle reconnues équivalentes par l'organe de compensation de l'AC. ↓
- A10** Les cantons veillent à ce que les personnes chargées du SPE possèdent les qualifications requises. Ils veillent également à ce qu'elles disposent d'une formation initiale spécifique et d'une formation continue adéquate. ↓

## **COLLABORATION**

**Art. 33 LSE ; art. 56 OSE**

- A11** Afin de garantir le bon fonctionnement du SPE et de favoriser la stabilité du marché du travail, les autorités dont relève le marché du travail sont tenues de se coordonner. Dans les différentes régions économiques, les autorités cantonales intéressées coopèrent directement.
- A12** Par la mise en place de mesures dans ce domaine, les offices du travail s'efforcent d'associer les associations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que d'autres organisations s'occupant de placement.
- A13** Toutes les institutions de l'AI actives dans le domaine du placement coordonnent leurs activités avec celles des autorités cantonales qui relèvent du marché du travail (voir A15 relatif à la CII en général). Ces dernières organisent cette collaboration d'entente avec l'organe de compensation de l'AC.

## **TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES**

**Art. 33a-35 LSE ; art. 57-58 OSE**

- A14** Le traitement des données personnelles par les personnes chargées d'appliquer la LSE répond aux principes de la LPD. Le Guide pour le traitement des données personnelles dans les domaines de la LACI et de la LSE (Guide relatif à la protection des données LACI & LSE) fournit des renseignements sur les principes généraux à respecter en matière d'exécution.

## **COLLABORATION INTERINSTITUTIONNELLE**

**Art. 35a LSE ; art. 58a OSE**

- A15** La CII est le travail coordonné de deux institutions ou plus dans les domaines de la sécurité sociale, de l'intégration et de la formation (AC, AI, aide sociale, formation professionnelle et intégration des étrangers) dans le but d'améliorer les chances d'intégration des personnes sur le marché du travail primaire et de coordonner de manière optimale les différents systèmes.

Le but de la CII est de permettre une utilisation efficace et efficiente des mesures et offres existantes, tout en préservant les objectifs et les prescriptions légales des différentes institutions.

Le SPE travaille en étroite collaboration avec d'autres institutions, comme l'orientation professionnelle, différents services de consultation spécialisés, l'aide sociale et l'assurance-

invalidité, dans le respect des prescriptions légales en matière de protection des données.



## **OBSERVATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Art. 36 LSE ; art. 59 et 60 OSE**

**A16** Les cantons observent la situation et l'évolution du marché du travail dans leur canton.

Les cantons sont en outre tenus de recueillir des informations sur les licenciements et les fermetures d'entreprises soumis à l'obligation d'annoncer (cf. C34 s).

Ils font rapport à l'organe de compensation de l'AC sur la situation du marché du travail et sur le SPE. Les résultats des observations doivent être communiqués à l'organe de compensation de l'AC sous une forme pseudonymisée.

Les données recueillies au titre de l'observation du marché du travail ne peuvent être utilisées qu'à des fins statistiques. L'organe de compensation de l'AC veille à l'uniformité de la procédure et publie les résultats.

**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 domiciliés en Suisse 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. directive 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 de 5 %. Les genres de professions concernés par l'obligation d'annonce sont déterminés en s'appuyant sur la nomenclature suisse des professions. ↓
- B4a** La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce figure dans l'ordonnance du DEFR sur la soumission de genres de profession à l'obligation d'annoncer les postes vacants (RS 823.111.3). Cette liste est mise à jour chaque année. ↓
- B5** Les entreprises qui ont leur siège à l'étranger ne sont pas soumises à l'obligation d'annonce. Cela ne s'applique pas aux succursales de sociétés étrangères qui sont inscrites au registre du commerce suisse et sont donc autonomes. ↓

→ B4 modifié en juillet 2021

→ B4a modifié en janvier 2022

→ B5 inséré en janvier 2022

## 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 au SPE 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 au SPE 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 la Plateforme du SPE (art. 35 al. 1 let. b LSE) 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 entreprises qui pratiquent des activités de location de services sont mandatés pour pourvoir un poste, tous sans exception doivent respecter l'obligation d'annonce dans une même mesure.

→ B7 modifié en avril 2019

→ B8 modifié en juillet 2021

### 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) ;
- pour l'entreprise qui pratique des activités de location de services, nom de l'entreprise où a lieu la mission (cf. 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** L'annonce d'un poste à pourvoir doit être effectuée via Plateforme du SPE sur le portail travail.swiss, par téléphone, en personne ou par courriel. 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

→ B10 modifié en juillet 2021

→ B12 modifié en juillet 2021

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 Plateforme du SPE est automatiquement remise à l'ORP compétent.

### **Confirmation de la publication sur la Plateforme du SPE**

- 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 (cf. B10 et B11). Dès lors que l'annonce est exhaustive, le SPE publie le poste immédiatement dans le domaine protégé de la Plateforme du SPE. L'employeur reçoit alors aussitôt une confirmation de publication dans laquelle il est indiqué que le poste est publié durant 5 jours ouvrables dans le domaine protégé de la Plateforme du SPE ainsi que la date à partir de laquelle le poste peut être publié par un autre moyen. ↓

### **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 la Plateforme du SPE 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 la Plateforme du SPE le lundi 5 juillet 2021, la durée de restriction de l'information débute à partir du 6 juillet 2021 et se termine le lundi suivant, 12 juillet 2021. L'employeur pourra donc publier le poste via un autre canal le lendemain, à savoir le mardi 13 juillet 2021.

- B18** Durant ces 5 jours ouvrables, les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès de ce service ainsi que les collaborateurs du SPE bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives aux postes vacants annoncés.

## **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 la Plateforme du SPE, 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.

Lors de la transmission de dossiers pertinents, le SPE doit prendre en compte les différentes procédures de recrutement des entreprises (cf. B26). ↓

### **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 libres d'organiser leur recrutement comme ils l'entendent (cf. B22). Par conséquent, le SPE est tenu de transmettre les dossiers pertinents aux employeurs par la voie souhaitée par ces derniers (p. ex. téléverser les dossiers sur la plateforme de recrutement de l'entreprise).

Si le SPE ne peut pas téléverser les dossiers sur la plateforme de recrutement de l'entreprise pour des raisons de protection des données, le demandeur d'emploi est assigné à postuler directement via la plateforme de recrutement de l'entreprise. Dans ce cas, il incombe au SPE d'obtenir les informations indiquées au ch. marg. B23 auprès de l'employeur, qui a l'obligation de les fournir. (cf. aussi B3). ↓

→ B23 modifié en avril 2019

→ B26 modifié en janvier 2022

## 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 compris 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 parent commun (p.ex. : entre la personne qui a le droit de signer et son frère, il y a sa propre naissance et celle de son 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.

→ B31 modifié en avril 2019

→ B33 modifié en avril 2019

**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 à la location de services

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

**B36** Les entreprises qui pratiquent des activités de location de services sont assimilées à des employeurs. Ce sont elles 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 l'entreprise qui pratique des activités de location de services.

Un engagement intérimaire dans une nouvelle entreprise où a lieu la mission pour le compte d'une entreprise qui pratique des activités de location de services peut certes être considéré comme un nouvel emploi pour cette dernière, 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 entreprises qui pratiquent des activités de location de services doivent donner au SPE le nom de l'entreprise où a lieu la mission. Les données des entreprises où a lieu la mission, reçues au titre de l'obligation d'annonce des postes vacants, ne peuvent pas être utilisées par le SPE dans un but de concurrence. En particulier, l'envoi de dossiers ainsi que la constitution d'un fichier de coordonnées d'employeurs, sur la base de postes annoncés par des entreprises qui pratiquent des activités de location de services au titre de l'obligation d'annonce, ne sont pas autorisés. L'envoi de ces données à des tiers n'est également pas autorisé.

Si des personnes mises à disposition par une entreprise qui pratique des activités de location 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 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). ↓
- 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. des mesures de réadaptation de l'AI comme l'entraînement progressif ou l'entraînement au travail). 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. mesures de réadaptation de l'AI comme un placement à l'essai, placement y compris location de services ou allocations d'initiation au travail) ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. Même si, après avoir suivi ces mesures de réadaptation, 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

→ B39 – B40 modifié en avril 2019

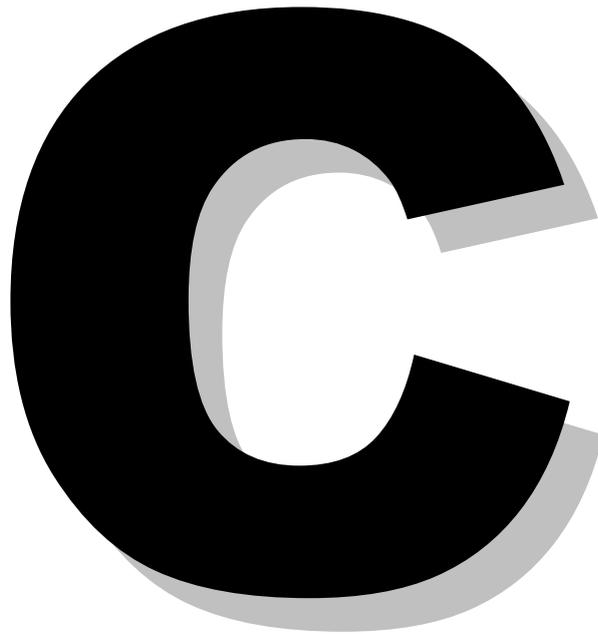
→ B40a – B40b inséré en avril 2019

née 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. ↓

## 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 valeur seuil. ↓
- B43** Les cantons peuvent adresser conjointement une demande lorsque les conditions à cette dernière sont remplies sur 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 sur son ou leurs territoires respectifs. ↓



**SERVICE PUBLIC DE  
L'EMPLOI**

**(C1 - C36)**



- C4** Des entretiens de conseil réguliers sont proposés aux demandeurs d'emploi inscrits. Sur demande du demandeur d'emploi, le SPE est tenu de mener un entretien de conseil avec lui à intervalles pertinents. Le cas échéant, la périodicité des entretiens de conseil sera définie dans la stratégie de réinsertion.

Le SPE conseille les personnes qui se sont inscrites dans le cadre de leur recherche d'emploi. L'orientation doit permettre de répondre aux exigences du marché du travail mais aussi au besoin du demandeur d'emploi. Dans le cadre de l'orientation des demandeurs d'emploi, il est tenu compte, dans la mesure du possible, de la situation individuelle des personnes.

- C5** Un procès-verbal du premier entretien de conseil et des entretiens suivants est rédigé et enregistré dans le système d'information du SPE avec les autres documents éventuellement reçus.

### **Stratégie de réinsertion**

- C6** Le SPE veille à ce que les possibilités de réinsertion de chaque demandeur d'emploi soient examinées avec soin durant le premier mois suivant l'inscription. Il veille à clarifier les aptitudes et les préférences du demandeur d'emploi.

Sur la base des possibilités de réinsertion examinées, le SPE élabore avec le demandeur d'emploi une stratégie de réinsertion qui précise les droits et les devoirs convenus d'un commun accord. Les obligations et les droits réciproques du demandeur d'emploi et du SPE doivent être équilibrés. Cela signifie que toute prestation suppose une contre-prestation. Les conséquences du non-respect des obligations convenues doivent impérativement être stipulées dans la stratégie de réinsertion (cf. C12 ss.).

La stratégie de réinsertion doit être consignée par écrit, être signée par les parties et enregistrée dans le système d'information du SPE. Une copie est remise au demandeur d'emploi ou lui est transmise par voie électronique.

⇒ Exemples

- Un demandeur d'emploi est dans un rapport de travail de durée indéterminée et s'annonce au SPE car il désire changer d'emploi. Il souhaite avoir accès au domaine protégé de la Plateforme du SPE afin de profiter de la priorité d'information, mais n'a pas besoin d'un conseil particulier de la part du SPE. Lors du premier entretien auprès du SPE, il est mentionné dans la stratégie de réinsertion que le demandeur d'emploi a accès au domaine protégé de la Plateforme du SPE et que des entretiens de conseil ne seront convenus que s'il le souhaite. Les recherches d'emploi effectuées ne seront pas contrôlées par le SPE.
- Un demandeur d'emploi est en fin de droits depuis plusieurs années et s'inscrit de nouveau au SPE pour chercher un emploi. Lors de l'entretien de conseil réalisé au SPE, il est précisé dans la stratégie de réinsertion que le demandeur d'emploi doit apporter tous les mois la preuve du nombre de recherches d'emploi convenu en commun, qu'il a accès au domaine protégé de la Plateforme du SPE et que tous les 2 mois, le SPE fixe des entretiens de conseil avec lui et lui propose des postes adaptés.
- Le demandeur d'emploi participe pendant 6 mois à une mesure du marché du travail de l'AI et ne bénéficie pas des indemnités de l'AC. En accord avec son conseiller AI, le demandeur d'emploi s'annonce auprès du SPE pour obtenir l'accès aux postes vacants soumis à l'obligation d'annonce. Etant donné que le demandeur d'emploi a des entretiens de conseil avec l'AI, il sera consigné dans la stratégie de réinsertion qu'il ne participera pas à des entretiens de conseil supplémentaires auprès du SPE pendant ces 6 mois. Il

sera indiqué dans la stratégie de réinsertion comment procéder après la fin de la mesure de marché du travail de l'AI (p.ex. désinscription automatique du SPE, prise de contact par le SPE ou par le demandeur d'emploi). Selon le cas, la personne chargée du dossier à l'AI est aussi incluse.

## **Placer les demandeurs d'emploi et pourvoir les postes**

- C7** Le placement comprend l'ensemble des activités du SPE qui permettent à un demandeur d'emploi de trouver un poste vacant ou à un employeur de trouver un demandeur d'emploi pour un poste vacant.
- C8** Le SPE garantit aux demandeurs d'emploi l'accès aux emplois, qui lui ont été annoncés, sous une forme adaptée (Plateforme du SPE).
- C9** Le SPE informe les demandeurs d'emploi de la possibilité de s'inscrire également auprès de placeurs privés pour trouver un emploi adapté.
- C10** Les places vacantes annoncées au SPE sont proposées aux demandeurs d'emploi dans la mesure où ceux-ci correspondent au profil recherché.

Tenir compte ici des indications sur l'obligation de placer précisées aux ch. marg. C21 ss. et sur l'obligation d'annoncer les postes vacants mentionnées au chapitre B.

## **Désinscription**

### **Désinscription par les demandeurs d'emploi**

- C11** Les demandeurs d'emploi qui ne souhaitent plus bénéficier des prestations du SPE peuvent se désinscrire auprès de l'organe d'exécution compétent du SPE. La désinscription est considérée valable dès la confirmation de réception envoyée par le SPE.

### **Désinscription par le SPE**

- C12** Les demandeurs d'emploi qui ne respectent pas les points-clés consignés dans le document relatif à la stratégie de réinsertion ou qui refusent de signer celui-ci reçoivent un avertissement par écrit du SPE. Ce courrier établit que, s'il persiste à transgresser ses obligations au-delà du délai indiqué, le demandeur d'emploi perdra son droit aux prestations du SPE. Si, malgré l'avertissement écrit, le demandeur d'emploi ne satisfait pas les obligations qui lui incombent au titre de la stratégie de réinsertion, les prestations du SPE sont suspendues. Cela lui est notifié par décision.

Si les demandeurs d'emploi ne sont plus autorisés à travailler ou à changer de profession ou d'emploi, ils sont désinscrits par le SPE.

- C13** La décision doit mentionner la voie de droit ordinaire autorisée en indiquant le délai pour agir et l'instance compétente (indication des voies de recours). Les décisions prises par les offices du travail peuvent faire l'objet de recours auprès de l'autorité cantonale compétente.

La LPGA n'est pas applicable dans le cadre de l'exécution du SPE. La voie de droit est donc définie en fonction des règlements cantonaux.

### Désinscription du système d'information du SPE

- C14** Lorsqu'un demandeur d'emploi perd son droit aux prestations du SPE ou qu'il y renonce, il est désinscrit du système d'information du SPE avec mention du motif.

## PLACEMENT INTÉRESSANT L'ÉTRANGER

### Art. 25 LSE

- C15** Les ressortissants suisses ou d'un pays de l'UE/AELE qui souhaitent quitter la Suisse et s'installer dans un pays de l'UE/AELE et y exercer une activité lucrative doivent être orientés vers les interlocuteurs EURES (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/personalsuche/beratung-durch-eures-schweiz.html>).
- C16** Les personnes désireuses d'exercer une activité lucrative dans un pays non membre de l'UE/AELE sont conseillées par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE).
- C17** Les Suisses de l'étranger voulant rentrer au pays peuvent travailler en Suisse et n'ont besoin pour cela d'aucun permis de travail.

L'organe de compensation de l'AC est responsable du SPE pour les Suisses de l'étranger voulant rentrer au pays pour rechercher un emploi. Les demandeurs d'emploi sont tenus d'adresser le document « Formulaire d'annonce pour les Suisses et Suissesses de l'étranger Informations et conseils pour la recherche d'un emploi en Suisse » ainsi que leur dossier de candidature à l'adresse [info.eures@seco.admin.ch](mailto:info.eures@seco.admin.ch). L'organe de compensation de l'AC peut déléguer cette tâche à un canton au moyen d'une convention de prestations. Cette compétence a été déléguée le 1.07.2019 à l'Office de l'économie et du travail du canton de Bâle-Ville. ↓

- C18** Les ressortissants suisses âgés de 35 ans au plus ayant suivi une formation professionnelle ou obtenu un diplôme de fin d'études peuvent effectuer un stage professionnel à l'étranger. Le SEM est responsable du placement de ces stagiaires et peut demander le concours du SPE. (<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/auslandaufenthalt/stagiaires.htm>) ↓

## OBLIGATION DE PLACER ET IMPARTIALITÉ

Art. 26 LSE ; art. 51 al. 3 OSE

### Impartialité

- C19** Le placement par le SPE s'effectue en toute impartialité. En d'autres termes, celui-ci met ses services équitablement à la disposition de tous les demandeurs d'emploi et de tous les employeurs, et ce de manière objective et libre.

Le placement par le SPE a lieu indépendamment du fait que le demandeur d'emploi ait atteint une limite d'âge ou l'âge de la retraite AVS. Qu'ils soient jeunes ou âgés, les demandeurs d'emploi ont indistinctement droit aux prestations du SPE.

En particulier, la communication avec les demandeurs d'emploi malentendants ou sourds est assurée d'une manière analogue à celle prévue par la directive LACI IC B310a ss. ↓

- C20** Le SPE veille à ce que le contenu des postes vacants publiés ne soit pas discriminatoire.

Lorsqu'il existe des raisons objectives de traitement différencié, une offre d'emploi qui s'adresse à une personne sur la base de son sexe, son âge, sa langue, etc. n'est pas considérée comme discriminatoire. Il est par exemple admis de rechercher des personnes appartenant à un sexe ou un groupe d'âge donné si ce critère est une condition à l'exercice d'une certaine activité (mannequin, acteur, chanteur). ↓

### Obligation de placer

- C21** L'obligation de placer s'entend comme une obligation de tout mettre en œuvre pour placer les personnes qui cherchent un emploi. Toutefois, les personnes concernées ne peuvent prétendre à aucune obligation de résultat de la part du SPE et, par-là, n'ont aucun droit à des dommages et intérêts si l'activité de placement du SPE n'aboutit pas.

### Obligation de placer vis-à-vis des employeurs

- C22** Tous les employeurs domiciliés en Suisse peuvent annoncer leurs postes vacants en Suisse ainsi que leurs besoins d'interventions à l'étranger auprès du SPE, et solliciter ainsi le placement de demandeurs d'emploi chez eux. En ce qui concerne l'obligation d'annoncer les postes vacants, il convient de tenir compte des indications mentionnées au chapitre B.

- C23** Le SPE conseille l'employeur lors du choix de la personne à engager pour pourvoir un poste vacant et s'efforce de placer la main-d'œuvre de manière appropriée. Ce faisant, il tient compte des besoins de l'employeur et de la situation de l'entreprise ainsi que de la conjoncture sur le marché du travail.

**C24** De manière générale, le SPE doit satisfaire une obligation de placer. Il n'est toutefois pas autorisé à collaborer au placement lorsque l'employeur :

- a) offre des salaires et des conditions de travail sensiblement inférieurs aux normes usuelles dans la profession et le lieu de travail (c'est-à-dire inférieurs aux salaires minimaux selon la convention collective de travail applicable ou selon le calculateur national de salaires (<https://www.entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>) ou ;
- b) a contrevenu à plusieurs reprises ou une seule fois de façon grave aux dispositions relatives à la protection des travailleurs. En cas d'infraction multiple contre les dispositions relatives à la protection des travailleurs, un contrôle de l'adéquation doit avoir lieu selon les règles usuelles. Pour ce faire, il convient de peser les intérêts de la protection des travailleurs et ceux de l'employeur à l'égard de l'activité de placement du SPE.

⇒ Exemple

Une entreprise qui ne respecte pas les pauses prévues à l'art. 15 ss. LTr à l'égard d'un grand nombre de collaborateurs a contrevenu une seule fois, mais de manière manifestement grave, aux dispositions relatives à la protection des travailleurs.

### **Obligation de placer vis-à-vis des demandeurs d'emploi**

**C25** Le SPE fournit ses services aux demandeurs d'emploi suivants :

- tous les demandeurs d'emploi suisses en Suisse ;
- les Suisses souhaitant rentrer au pays ;
- tous les demandeurs d'emploi étrangers séjournant en Suisse, dont le permis les autorise à exercer une activité lucrative et à changer d'emploi et de profession ;
- les vrais frontaliers UE/AELE qui se sont présentés au SPE dans le cadre d'une recherche d'emploi complémentaire (art. 65 al. 2 RB).

### **Conditions relatives à l'autorisation de travailler et de changer d'emploi et de profession pour les demandeurs d'emploi étrangers (art. 26 al. 2 LSE)**

**C26** Se référer ici à la directive IC 883.

### **Ressortissants des pays de l'UE/AELE qui ne sont pas frontaliers**

**C27** En vertu de l'ALCP et de la convention AELE, les ressortissants des pays de l'UE/AELE sont autorisés de manière générale à séjourner en Suisse et à y exercer une activité lucrative.

Dans la mesure où une personne est autorisée à séjourner en Suisse, les conditions régissant le droit aux prestations du SPE sont remplies et les ressortissants des pays de l'UE/AELE sont traités de la même manière que les demandeurs d'emploi suisses.

Les réglementations transitoires applicables aux nouveaux États membres de l'UE selon la directive IC 883 doivent être observées.

### Vrais frontaliers UE/AELE

- C28** Les vrais frontaliers UE/AELE résidant à l'étranger et relevant du RB peuvent également s'annoncer en Suisse comme étant à la recherche d'un emploi, si celle-ci est le dernier État d'emploi (cf. art. 65, al. 2, phrase 2 et al. 3, phrase 2 RB). C'est l'État de résidence qui est compétent pour l'octroi des prestations en cas de chômage. Le droit aux prestations du SPE n'existe que tant que ces demandeurs d'emploi ont droit aux prestations dans l'État de résidence.

Les vrais frontaliers UE/AELE peuvent demander des prestations du SPE au même titre que les demandeurs d'emploi suisses sans devoir justifier d'un séjour en Suisse. De manière générale, ils sont autorisés à exercer une activité lucrative en Suisse.

L'ORP compétent est celui auquel est rattaché l'ancien lieu de séjour de la personne concernée. Si aucun ORP n'est présent dans ce secteur, l'ORP compétent est celui du siège de l'entreprise du dernier employeur de la personne concernée.

A la demande des services de l'emploi des États concernés, les informations déterminantes en matière d'inscription et de recherche d'emploi de la personne au chômage font l'objet d'un échange au moyen des formulaires U018 et U019.

Les réglementations transitoires applicables aux nouveaux États de l'UE selon la directive IC 883 doivent être observées.

### Ressortissants d'États tiers titulaires d'un permis d'établissement (permis C)

- C29** Les personnes titulaires d'un permis d'établissement (permis C) ont un droit de séjour illimité en Suisse et sont autorisées à changer d'emploi. Elles doivent donc être traitées de la même manière que les demandeurs d'emploi suisses.

### Ressortissants d'États tiers titulaires d'une autorisation de séjour (permis B)

- C30** Les personnes titulaires d'une autorisation de séjour (permis B) ont un droit de séjour de durée limitée. Dans la mesure où le permis de séjour autorise l'exercice d'une activité lucrative, ces personnes doivent être traitées de la même manière que les demandeurs d'emploi suisses.

Une fois le délai prévisible de l'autorisation de séjour écoulé, le SPE doit se renseigner auprès de l'autorité cantonale de migration pour savoir si une prolongation de la durée de validité de l'autorisation de séjour, qui permet l'exercice d'une activité lucrative en Suisse, peut être obtenue. Si tel est le cas, ces personnes doivent être considérées comme étant titulaires d'une autorisation de séjour avec activité lucrative valable.

### Ressortissants d'États tiers avec autorisation de courte durée (permis L), étrangers admis à titre provisoire (permis F), requérants d'asile (permis N) et personnes à protéger (permis S)

- C31** Pour toutes ces personnes, il convient de clarifier si elles sont autorisées à exercer une activité lucrative et à changer d'emploi et de profession, ou si elles sont susceptibles de l'être. Les informations permettant de répondre à cette question doivent être demandées

à l'autorité cantonale de migration. Si tel est le cas, ces personnes doivent être traitées de la même manière que les demandeurs d'emploi suisses.

## **GRATUITÉ**

### **Art. 27 LSE**

**C32** De manière générale, le SPE est gratuit pour les demandeurs d'emploi et les employeurs. Les demandeurs d'emploi ou employeurs qui y recourent ne sont tenus de supporter que les frais causés par les démarches spéciales entreprises avec leur assentiment. Sont considérés comme des démarches spéciales les efforts de recherches particuliers du SPE qui ne correspondent pas aux activités habituelles. Les cantons peuvent définir plus en détail le terme de « démarches spéciales » dans leurs lois d'application, dans la mesure où le principe de la couverture des coûts est respecté.

⇒ Exemples

- La remise de formulaires destinés à clarifier les droits éventuels aux prestations d'une assurance sociale fait partie du conseil gratuit.
- Les démarches spéciales peuvent être par exemple les frais de traduction de documents étrangers ou les frais d'authentification de documents.

## **MESURES SPÉCIALES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE**

### **Art. 24 LSE et 52 OSE ; art. 28 LSE**

**C33** En cas de besoin, le SPE informe les demandeurs d'emploi sur les possibilités de perfectionnement et de reconversion. Les demandeurs d'emploi dont le placement est impossible ou très difficile obtiennent du SPE une aide supplémentaire lors du choix d'un mode de reconversion ou de formation continue adéquat.

Avant toute inscription à un cours, le SPE examine la possibilité d'un soutien financier (aide sociale, assurance-invalidité, assurance-chômage, etc.) au demandeur d'emploi, mais il ne prend pas en charge les frais de cours.

Si le demandeur d'emploi participe à un mode de reconversion ou de formation continue adéquat, le SPE poursuivra de manière adaptée ses efforts visant à le placer.

## **OBLIGATION DES EMPLOYEURS DE DÉCLARER LES LICENCIEMENTS ET FERMETURES D'ENTREPRISES**

### **Art. 29 LSE ; art. 53 OSE**

**C34** L'employeur est tenu d'annoncer à l'office compétent les licenciements et fermetures d'entreprises touchant au moins dix travailleurs. Il doit l'annoncer dès que possible, au plus tard au moment où les congés sont donnés.

Les dispositions cantonales peuvent abaisser à six le nombre des travailleurs déterminant l'obligation de déclarer les licenciements et les fermetures d'entreprises.

**Encadré : Licenciement collectif selon les art. 335d ss. CO et le chapitre N de la directive LACI MMT**

**C35** L'obligation d'annonce des employeurs en cas de licenciements ou de fermetures d'entreprises en vertu de la LSE n'est pas identique à l'obligation d'annonce en cas de licenciement collectif selon l'art. 335d CO.

On parle de licenciement collectif lorsque les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dépassent un certain nombre sur une durée de 30 jours, les limites étant définies de la manière suivante :

- à partir de 10 personnes dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- à partir de 10 % du nombre de travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- à partir de 30 personnes dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Un projet de licenciement collectif doit être notifié par écrit à l'office compétent.

Celui-ci tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. Il donne la possibilité à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs, de lui faire des observations en vue de résoudre les problèmes et prend note de celles-ci.

Tenir compte ici des indications relatives aux mesures de prévention lors d'un licenciement collectif précisées au chapitre N de la directive LACI MMT.

## **PROPAGANDE RELATIVE À L'ÉMIGRATION DE TRAVAILLEURS**

**Art. 30 ; 39 al. 2 let. e LSE**

**C36** Les annonces publiques, les manifestations ou autres procédés destinés ou propres à induire en erreur des personnes physiques ou morales désirant émigrer sur les conditions de travail et d'existence dans des pays étrangers sont interdits.

Sera puni d'une amende de 40 000 francs au maximum celui qui, intentionnellement, se sera livré à une propagande fallacieuse en matière d'émigration de personnes actives. Si l'auteur agit par négligence, il sera puni d'une amende de 20'000 francs au maximum.

Il s'agit d'une infraction poursuivie d'office. Les poursuites pénales sont du ressort du canton.