

Secrétariat d'État aux migrations (SEM)

Par e-mail à: SB-Recht-  
Sekretariat@sem.admin.ch et Al-  
brecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Par e-mail à: daniel.keller@seco.admin.ch et  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Zurich, le 5. September 2017

## **Dispositions d'exécution de la loi fédérale entièrement révisée du 16 décembre 2016 – Consultation**

Mesdames, Messieurs,

Au nom de Swico, nous vous remercions de la possibilité qui nous est offerte de vous présenter notre point de vue sur les dispositions d'exécution de la loi fédérale entièrement révisée (gestion de l'immigration et améliorations de l'exécution de l'accord de libre circulation).

### **1. Légitimation et intérêts**

Swico est l'organisation des fournisseurs du secteur des TIC en Suisse. Swico représente les intérêts de 450 fournisseurs TIC qui emploient 56 000 personnes et réalisent un chiffre d'affaires annuel de 40 milliards CHF.

Les entreprises membres de Swico dépendent fortement des spécialistes de Suisse et de l'étranger. Nos membres sont directement concernés, ce qui justifie pleinement la présente prise de position.

Notre prise de position relative aux dispositions d'exécution susmentionnées porte sur différents points particulièrement problématiques et que nous considérons comme fondamentaux.

### **2. Valeur seuil et liste des professions concernées (art. 53a OSE)**

Le projet d'ordonnance prévoit que l'obligation d'annonce sera introduite de manière ciblée auprès des genres de professions présentant un taux de chômage de 5% ou plus au niveau national. Selon nous, cette valeur seuil de 5% est trop basse; d'emblée, on acquiert la certitude de ne trouver dans les ORP aucun dossier pertinent. Autre conséquence: une charge bureaucratique aussi lourde qu'inutile. La valeur seuil doit donc être fixée à 8% minimum.

Les dispositions prévoient par ailleurs que les professions seront désignées par la Nomenclature suisse des professions. Certains métiers y étant désignés de façon particulièrement générale, voire floue – par ex. «Autres professions de l'informatique (code 36105)» ou «Pro-

grammeurs (code 36102)» –, cette solution est inapplicable et entraîne des incertitudes juridiques.

Vu sous l'angle de la branche des TIC, tout développement de nouvelles technologies implique de nouveaux besoins en compétences professionnelles. Or qui se retrouve sans emploi? Ceux-là même qui, il y a quelques années, ont changé d'orientation professionnelle et n'ont pas de diplôme en informatique.

#### Proposition:

Il convient de prendre en compte le dernier certificat de capacité acquis (école supérieure, haute école spécialisée, université en informatique ou domaine approchant, etc.). Si aucun certificat de capacité en informatique ou dans une matière s'en approchant ne peut être présenté, il convient de prendre pour base le métier d'origine, hors du secteur TIC. Prenons un exemple: un mécanicien reconverti dans la maintenance informatique ne peut présenter aucun diplôme en informatique ou similaire; il doit donc être rattaché au groupe de professions «Mécanicien».

### **3. Obligation générale d'annonce pour l'employeur (art. 53b, al. 1, OSE)**

Tout employeur doit pouvoir recourir à une solution en ligne continue et fonctionnelle pour déclarer ses postes à pourvoir aux services publics d'emploi. La confirmation de réception d'une annonce par les services publics d'emploi doit intervenir de façon automatique et immédiatement ultérieure à l'annonce de l'employeur.

### **4. Exceptions à l'obligation d'annonce (art. 53d OSE)**

Let. a: nous saluons le fait que l'engagement en interne d'une entreprise, par ex. le maintien en emploi d'anciens apprentis ou les promotions internes, soit possible sans annonce d'emploi préalable. Mais la condition prévue, selon laquelle la personne concernée doit avoir été active dans l'entreprise au minimum 6 mois préalablement à sa nouvelle prise d'emploi, n'est à notre avis pas propre à atteindre les objectifs fixés. Nous demandons qu'un collaborateur puisse être embauché en interne à un nouveau poste ou pour de nouvelles tâches après avoir passé 3 mois dans l'entreprise et sans déclenchement de l'obligation d'annonce.

Let. b: les emplois de courte durée, jusqu'à 14 jours (variante 1) ou moins d'un mois (variante 2) ne sont pas soumis à l'obligation d'annonce. 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, par ex. pour remplacer un travailleur victime d'un accident ou temporairement incapable de travailler pour une quelconque raison (cf. Rapport explicatif, p. 11).

L'expérience montre cependant qu'un délai de 14 jours ne suffit pas, la plupart du temps, pour identifier ni corriger les problèmes informatiques complexes. C'est donc la variante 2 (moins d'un mois) qu'il convient d'appliquer.

Let. c: enfin, l'obligation d'annonce ne porte pas sur les étudiants, doctorants, post-doctorants et autres groupes comparables.

## **5. Restriction de l'information (art. 53b, al. 5 et 6, OSE)**

Dans le projet d'ordonnance, le législateur souhaite que, durant une période limitée de 5 jours, seuls les demandeurs d'emploi et les employés des services publics d'emploi (SPE) aient accès aux informations relatives aux postes soumis à l'obligation d'annonce. Il est prévu que les employeurs ne peuvent publier les postes soumis à l'obligation d'annonce via d'autres canaux qu'à l'expiration de ce délai.

Nous demandons que le délai de l'employeur soit réduit à 3 jours calendaires – et non à 5 jours ouvrables – après réception de la confirmation d'annonce, sans quoi tout le système de recrutement risque d'être bloqué inutilement, rendant la situation quasiment ingérable pour l'employeur. Il faut en outre établir clairement que les informations relatives à un poste à pourvoir dans l'entreprise ne sont pas soumises à un embargo.

## **6. Conclusion**

La proposition de mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes à pourvoir n'est ni appropriée ni applicable; de plus, elle a une incidence négative sur l'organisation du processus de recrutement. Elle s'avère n'être rien d'autre qu'une tentative de réglementation du marché du travail, source de bureaucratie supplémentaire, mais sans aucune valeur ajoutée.

Au nom de nos membres, nous vous demandons de prendre nos suggestions en considération et vous en remercions.

Veuillez agréer nos meilleures salutations.

Swico

Christa Hofmann  
Head Legal & Public Affairs