



CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch
daniel.keller@seco.admin.ch
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Spécialiste: mup
Berne, 14.09.2017

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

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlamentaire s'est penchée, lors de sa séance du 7 septembre 2017, sur le projet de modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE). Nous remercions M. Daniel Keller du SECO d'avoir participé à cette séance et d'y avoir présenté les différents aspects du projet mis en consultation. Conformément à son mandat, notre commission l'a examiné du point de vue des petites et moyennes entreprises.

Le projet de modification de l'OSE prévoit d'introduire une obligation de communiquer les postes vacants de manière ciblée dans les genres de profession dont les taux de chômage à l'échelle nationale atteignent ou dépassent les cinq pour cent. Nous estimons que ce seuil ne permettra pas d'atteindre un degré d'efficacité suffisant et qu'il induira pour les branches concernées des charges administratives excessives. Nous demandons pour cette raison qu'il soit fixé à huit pour cent. La probabilité de trouver auprès du service public de l'emploi (SPE) des candidats dont les dossiers sont pertinents sera ainsi beaucoup plus élevée. L'efficacité de la mesure sera de ce fait sensiblement améliorée et les coûts induits par la nouvelle obligation de communiquer pourront en outre être significativement réduits.

Il est prévu que les genres de profession concernés par l'obligation de communiquer soient répertoriés dans une annexe de l'OSE, sur la base de la nomenclature suisse des professions de l'Office fédéral de la statistique (NSP 2000). Cette nomenclature, qui a été développée à des fins purement statistiques, n'est malheureusement pas du tout adaptée aux fins de l'OSE. Elle ne permet pas de différencier de manière appropriée les genres de professions et soumet de ce fait un nombre excessif d'activités à la nouvelle obligation de communiquer (même si le taux de chômage de ces activités est inférieur au seuil de référence). Cette anomalie est particulièrement flagrante en ce qui concerne les professions de l'hôtellerie-restauration. Nous vous demandons pour cette raison de renoncer à utiliser le NSP 2000. Une nomenclature plus adaptée devra être utilisée ou alors élaborée.

Forum PME

Holzlikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

Le projet d'ordonnance règle aux articles 53b ss. OSE les modalités de l'annonce des postes vacants par les employeurs auprès du SPE. L'accès aux informations relatives aux postes annoncés sera limité aux collaborateurs du SPE et aux demandeurs d'emploi inscrits durant cinq jours ouvrables (art. 53b, al. 6 OSE). Ce n'est qu'après ce délai que les employeurs auront le droit de mettre leurs postes au concours via d'autres canaux. Nous estimons que le délai de cinq jours est excessif et demandons qu'il soit réduit à trois jours.

Le projet prévoit par ailleurs à l'art. 53c, al. 1 OSE que le SPE disposera de trois jours ouvrables pour transmettre aux employeurs les informations relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou pour leur communiquer qu'aucun candidat potentiel n'est disponible. Ce délai est également à notre avis excessif, il doit être abaissé à deux jours.

Afin de réduire les éventuelles répercussions négatives de l'obligation de communiquer, le projet d'ordonnance prévoit des exceptions. L'art. 53d, al. 1, let. a OSE prescrit que l'engagement à l'interne d'une entreprise, notamment le maintien en emploi d'anciens apprentis ou les promotions, doit pouvoir se faire sans annonce préalable, à la condition toutefois que les personnes soient employées depuis au moins six mois. Nous demandons que cette exigence soit réduite à trois mois. L'art. 53d, al. 1, let. b OSE prévoit par ailleurs que les emplois de courte durée jusqu'à 14 jours (variante 1) ou moins d'un mois (variante 2), ne seront pas soumis à l'obligation d'annonce. Nous estimons que les deux variantes sont trop strictes et demandons qu'une durée de 90 jours soit retenue. Nous demandons par ailleurs que la liste des exceptions soit complétée. L'engagement de personnes domiciliées en Suisse devrait à notre avis également constituer une exception au sens de l'art. 53d OSE¹. Cette mesure permettrait de réduire considérablement la charge administrative des entreprises concernées. Conformément à l'art. 21a, al. 1 de la loi fédérale sur les étrangers, les nouvelles dispositions visent à « *épuiser le potentiel qu'offre la main d'œuvre en Suisse* ». Il n'est donc pas admissible que le Conseil fédéral soumette l'embauche de personnes domiciliées en Suisse à la nouvelle obligation de communiquer.

Nous demandons en outre que la nouvelle réglementation n'entre en vigueur que douze mois après son adoption par le Conseil fédéral, afin que les différents acteurs concernés aient suffisamment de temps à disposition pour préparer sa mise en œuvre. Nous estimons en outre qu'une clause d'évaluation devrait être prévue dans le texte de l'OSE. Il s'agira de faire évaluer par un bureau d'études indépendant, après une période de deux ans, l'efficacité des nouvelles dispositions. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR devra à notre avis, dans ce cadre, présenter au plus tard quatre ans après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, un rapport au Conseil fédéral sur les résultats de cette évaluation et lui soumettre, le cas échéant, des propositions d'amélioration concernant l'obligation de communiquer les postes vacants.

Notre commission a reçu, en 2011, le mandat formel² du Conseil fédéral de vérifier, dans le cadre des consultations, que les offices aient procédé, lors de l'élaboration des projets, à une mesure des coûts de la réglementation ainsi qu'à un test de compatibilité PME (examinant notamment les charges administratives induites pour ce type d'entreprises). Nous vous

¹ L'art. 21a, al. 6 de la loi fédérale sur les étrangers prescrit que : « *Le Conseil fédéral peut arrêter des exceptions supplémentaires à l'obligation de communiquer les postes vacants prévue à l'al. 3, notamment pour tenir compte de la situation particulière des entreprises familiales ou pour les travailleurs qui étaient déjà actifs auparavant auprès du même employeur ; avant d'arrêter les dispositions d'exécution, il entend les cantons et les partenaires sociaux.* »

² Rapport du Conseil fédéral du 24 août 2011 « [Allègement administratif des entreprises : bilan 2007-2011 et perspectives 2012-2015](#) », mesure 2.

rendons attentifs au fait que les informations figurant actuellement dans le rapport explicatif sont insuffisantes. Des analyses complémentaires concernant les conséquences des mesures prévues sur les entreprises concernées devront être réalisées dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation. Le passage relatif aux conséquences économiques de la proposition au Conseil fédéral devra contenir des informations détaillées et chiffrées concernant les impacts de la révision sur les différents groupes concernés³, en particulier sur les entreprises des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la construction et du nettoyage.

Espérant vivement que nos recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées. Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question éventuelle.



Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Conseiller national

³ Conformément au point 3.2 des [directives du Conseil fédéral du 15.09.1999](#) sur l'exposé des conséquences économiques des projets d'actes législatifs fédéraux. Par ailleurs, selon le [Manuel AIR](#), l'analyse d'impact de la réglementation doit inclure non seulement une estimation quantitative des coûts de la réglementation, mais encore une évaluation qualitative au moyen d'un test de compatibilité PME auprès d'une douzaine d'entreprises.