

## **Notice «Obligation d'annoncer les postes vacants» (mise à jour pour le 1<sup>er</sup> janvier 2024)**

### **I. Introduction**

Avec la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse acceptée par le peuple, la Confédération a introduit au 1<sup>er</sup> juillet 2018 une obligation d'annoncer les postes vacants pour les catégories professionnelles présentant un taux de chômage d'au moins 8%. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ce seuil s'abaisse à 5%. L'obligation de communiquer les postes vacants signifie pour l'heure que **les postes vacants des genres de professions concernés doivent d'abord être communiqués exclusivement aux autorités compétentes en matière de marché du travail pendant cing jours avant de pouvoir être publiés.**

### **II. Professions soumises à l'obligation d'annoncer les emplois vacants – Modifications au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

GastroSuisse s'est activement engagée pour qu'une nouvelle nomenclature des professions, qui offre un classement plus précis et plus approprié, entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020. En conséquence, pour l'année 2020, presque aucune profession de l'hôtellerie-restauration n'était plus soumise à l'obligation d'annoncer les postes vacants. Mais la situation a changé suite à la crise du coronavirus, et pratiquement toutes les professions ont à nouveau été soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2021 et 2022.

En raison de l'actuelle pénurie de personnel qualifié et du faible taux de chômage, seule une petite partie des professions sera encore soumise à l'obligation de déclaration des postes vacants en 2024, ce qui est positif.

Concrètement, en 2024, les professions suivantes de l'hôtellerie-restauration ne sont **plus soumises à l'obligation d'annonce**:

- Chef-fe de rang
- Chef-fe de service
- Chef-fe de secteur (restauration)
- Auxiliaire de service
- Agents d'entretien/Plongeurs

**Les professions suivantes restent soumises à l'obligation de déclarer les postes vacants selon le SECO**

- Chef-fe de réception
- Spécialiste en communication
- Secrétaire d'hôtel
- Réceptionniste d'hôtel
- Concierge d'hôtel

- Aide-cuisinier
- Assistant/e de fabrication de l'alimentation/Restauration rapide et autres snacks (p. ex. pizzaiolo)

### [Vers le «check-up» 2024](#)

### III. Type, moment et durée de l'annonce

Si, dans une entreprise de l'hôtellerie-restauration, un poste est à repourvoir et que la catégorie de métiers de ce poste figure sur la liste publiée par le Seco, **ce poste doit d'abord être mis au concours durant cinq jours sur le portail [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss), concrètement sur [www.job-room.ch/#/companies/jobpublication](http://www.job-room.ch/#/companies/jobpublication)**, où le poste vacant peut être publié rapidement et simplement. La mise au concours du poste doit être aussi détaillée que possible afin que l'Office régional de placement (ORP) puisse, dans l'idéal, proposer des candidats appropriés. La communication des postes vacants peut aussi être faite par téléphone ou en personne auprès de l'ORP compétent.

L'ORP est tenu de vérifier «immédiatement» la communication, de publier le poste sur Job-Room et de transmettre à l'employeur une confirmation de réception de la communication (par courrier ou e-mail). Commence ensuite à courir le délai dit de blocage de publication (de l'ORP), de cinq jours ouvrables. Le délai commence à courir le jour suivant la réception de la confirmation ou de la mise en ligne de la communication par l'ORP.

Pendant ces cinq jours ouvrables (soit à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés), l'employeur n'est autorisé à publier le poste nulle part ailleurs. **Après l'expiration de ce délai, l'employeur est en revanche entièrement libre de faire des appels à candidatures en d'autres lieux.**

### IV. Exceptions à l'obligation d'annonce

Dans les cas suivants, le poste vacant ne doit pas être communiqué à l'ORP:

- Lorsque le poste est attribué à une personne qui est déjà annoncée auprès de l'ORP ou enregistrée sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch).

**Bon à savoir: toute personne peut se faire inscrire gratuitement sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch) par un ORP, pour jouir d'un placement** (pas en lien avec des indemnités journalières); ce service s'adresse aux Suisses et en principe également aux citoyens d'un pays de l'UE. En particulier, l'inscription est aussi possible pour les personnes qui ne sont pas au chômage, soit qui sont encore employées. Seule une annonce personnelle auprès de l'ORP est requise. **Dès qu'une personne est enregistrée sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch), elle peut immédiatement être engagée par un employeur, sans communication du poste vacant.** Cela peut notamment se révéler avantageux pour les établissements saisonniers.

- Lorsque le poste est repourvu à l'interne, à la condition que la personne ait déjà travaillé au minimum pendant six mois dans l'entreprise avant son engagement, et ce sans interruption avant l'engagement. (De ce fait, les emplois saisonniers doivent être réannoncés chaque année; voir toutefois à ce sujet le paragraphe susmentionné.)
- **Lorsque la durée de l'engagement est de 14 jours au maximum.**

Les missions brèves de 14 jours calendaires au maximum sont exclues de l'obligation de communiquer les postes vacants. Ainsi, les postes qui doivent être pourvus de toute urgence peuvent l'être du moins temporairement par des missions à court

terme, sans communication du poste vacant, p. ex. lorsqu'il est nécessaire d'engager un remplaçant pour un collaborateur accidenté ou provisoirement incapable de travailler pour un autre motif. **La prolongation de telles missions est soumise à l'obligation de communiquer les postes vacants.**

**Bon à savoir: si un poste est d'abord pourvu au moyen de rapports de travail d'une durée déterminée de 14 jours et si le poste est communiqué simultanément sur [www.jobroom.ch](http://www.jobroom.ch), les rapports de travail peuvent être prolongés pour une durée indéterminée après l'expiration du délai d'attente de cinq jours en concluant un nouveau contrat (pour autant qu'on n'opte pas le cas échéant pour un candidat mieux adapté signalé par l'ORP).**

- Lorsque des proches (de personnes autorisées à signer pour l'établissement) sont engagés, ces postes ne doivent pas être communiqués. Sont considérés comme proches le partenaire (mariage ou partenariat enregistré), la mère/le père, la grand-mère/le grand-père ainsi que les enfants et petits-enfants. N'en font pas partie la sœur, le frère et les cousines/cousins. Sont considérés comme personnes autorisées à signer le propriétaire de l'entreprise ou les personnes inscrites au registre du commerce.
- Les postes d'apprentis ne sont pas soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants, pas plus que les stages dits «réels». Sont visés ici les stages qui doivent être effectués obligatoirement dans le cadre d'une formation. Les stages selon l'art. 11 CCNT en font partie.

## V. Postulants et invitation

Au plus tard trois jours après la publication, l'ORP devrait transmettre à l'employeur des indications relatives à des chercheurs d'emploi disposant d'un dossier adéquat ou lui annoncer qu'il n'y en a aucun (mais cette communication n'influe en rien sur le délai de cinq jours). L'employeur doit examiner les éventuels dossiers communiqués par l'ORP et décider s'il considère les candidats comme appropriés ou non.

**Bon à savoir: la décision sur l'adéquation appartient au seul employeur. De plus, celui-ci n'est pas tenu de motiver pourquoi il considère qu'un candidat n'est pas approprié.** Si en revanche il considère qu'une personne est appropriée, il doit l'inviter à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude.

## VI. Retour de l'employeur

Après réception d'éventuels dossiers transmis par l'ORP, l'employeur doit lui faire une communication et l'informer sur les candidats qu'il considère le cas échéant comme adéquats, lui faire savoir lesquels ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, si l'un de ces candidats a été engagé ou si, au contraire, le poste est encore vacant. Par ailleurs, l'employeur doit rester à disposition pour fournir des renseignements, par exemple dans le cas de figure où le chercheur d'emploi aurait lui-même fait échouer l'engagement.

Sous réserve d'éventuelles solutions numériques futures sur la plateforme [www.travail.swiss](http://www.travail.swiss) ou sur [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch), le retour d'informations de l'employeur peut avoir lieu rapidement et simplement au moyen du modèle suivant (téléchargeable sous Droit> Notices sur <https://www.gastrosuisse.ch/notices>):

[Adresse de l'ORP compétent]

[Lieu, le Date]

### Retour concernant un poste vacant communiqué

Madame, Monsieur,

Eu égard au poste de [désignation] au sein de notre établissement, publié sur Job-Room le [date], nous souhaitons vous faire parvenir ici notre retour d'informations concernant le processus de sélection (ce qui convient a été coché):

Aucun-e des candidat-e-s n'a été considéré-e comme adéquat-e.

Ces candidats sont appropriés:	Invitation à un entretien d'embauche/ examen d'aptitude	engagé-e et poste occupé
_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le poste est toujours vacant.

Le poste a été pourvu autrement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

[Employeur]

**Remarque:** même si un candidat signalé par l'ORP a été considéré comme approprié et invité à un entretien d'embauche, **l'employeur est en définitive entièrement libre dans sa prise de décision** et peut notamment engager un autre candidat mieux approprié, qui n'a pas été signalé par l'ORP.

### Sanctions

La violation de l'obligation de communiquer les postes vacants peut être punie d'une amende. Une amende peut aussi être prononcée en cas de violation de l'obligation de réaliser un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude, donc lorsqu'un candidat est jugé approprié par l'employeur, mais qu'il n'est pas invité par la suite.

#### Informations complémentaires

De plus amples informations ainsi que des moyens auxiliaires et notices du service juridique sont publiés sur le site Web de GastroSuisse [www.gastrosuisse.ch/notices](http://www.gastrosuisse.ch/notices).

Les membres de GastroSuisse peuvent obtenir des renseignements téléphoniques sur des questions juridiques liées à l'hôtellerie-restauration dans le cadre de la consultation juridique gratuite, du lundi au jeudi, de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 16 h **au 0848 377 777, ou à l'adresse [servicejuridique@gastrosuisse.ch](mailto:servicejuridique@gastrosuisse.ch)**.

La présente notice d'information a été élaborée avec le plus grand soin. Les indications fournies sont cependant d'ordre général et ne remplacent en aucune manière une consultation individuelle.