

## LETTRE DU MOIS

### QUELQUES RAPPELS ET SUGGESTIONS EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

#### **L'obligation d'annoncer les postes vacants**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et suite à l'acceptation par la population suisse de l'initiative fédérale en faveur de mesures visant à la régulation de l'immigration, les employeurs ont l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les professions pour lesquelles le taux de chômage atteint ou dépasse le seuil de huit pour cent. Ce seuil, qui pourra être revu en tout temps par le Conseil fédéral si la situation sur le marché du travail l'exige, sera abaissé à cinq pour cent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La liste des professions visées est disponible sur le site travail.suisse du Secrétariat d'Etat à l'économie-SECO :

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/tool.html>

Les métiers dans les domaines de l'agriculture, la construction, les relations publiques, le marketing, l'hôtellerie et l'horlogerie sont, actuellement, les principaux touchés.

Ainsi, désormais, avant de mettre un poste au concours, l'employeur doit vérifier si le métier concerné figure dans ladite liste. Dans l'affirmative, il a l'obligation d'annoncer l'emploi vacant à l'Office régional de placement compétent au lieu du travail (ORP) soit par courriel, soit en se rendant au dit Office, soit en remplissant le formulaire sur le site du SECO précité. En principe, dans un délai de trois jours ouvrables dès la validation et la publication de ladite annonce par ledit ORP, l'employeur est informé par cet ORP si des demandeurs d'emploi inscrits correspondent au profil du poste. L'employeur doit ensuite inviter les candidats qu'il juge appropriés à un entretien d'embauche et/ou à un test d'aptitude, puis communiquer à l'ORP sa décision quant aux candidats proposés. L'employeur n'a, en principe, pas à justifier son choix.

Cependant, comme l'ORP compétent est tenu d'établir les motifs du non-engagement, l'employeur pourra être appelé à lui donner les raisons pour lesquelles la personne proposée n'a pas été invitée à un entretien ou engagée.

Afin de donner un temps d'avance aux candidats présentés par l'ORP, les postes soumis à l'obligation d'annonce sont interdits de publication ailleurs durant cinq jours ouvrables, délai qui débute le premier jour ouvrable qui suit la mise en ligne de l'annonce sur le site de l'ORP.

Les postes à pourvoir n'ont pas à être annoncés :

- s'ils peuvent être pourvus par des personnes déjà employées depuis au moins six mois par la même entreprise, le même groupe d'entreprises ou le même groupe économique ; ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage ;
- si la durée du rapport de travail ne dépasse pas quatorze jours civils ;
- si les personnes engagées sont le conjoint ou le partenaire enregistré de la personne autorisée à signer au nom de l'entreprise ou sont parentes ou alliées en ligne directe ou jusqu'au premier degré en ligne collatérale.

Des sanctions pourront être prononcées à l'encontre des employeurs qui contreviendraient à ces règles : amende jusqu'à Fr. 40 000.- si l'infraction est intentionnelle et jusqu'à Fr. 20 000.- en cas de négligence.

## L'avantage du préavis de résiliation d'une durée nette

Le contrat de travail qui prévoit un préavis de résiliation «*pour la fin d'un mois*» (qui reprend la formulation légale) implique, pour l'employeur, le risque d'une prolongation d'un mois en cas de brève incapacité de travail ou en cas de problème dans la notification du congé à la fin d'un mois.

En effet, il peut arriver que l'envoi ou la remise de la résiliation intervienne dans les derniers jours du mois mais que la réception ne puisse être établie de manière probante qu'au début du mois suivant. Pour mémoire, le préavis de résiliation ne commence à courir qu'à partir de la réception de la résiliation par l'employé. L'employeur doit ainsi, dans la mesure du possible, mettre tout en œuvre pour disposer d'une preuve de la date de la réception de la résiliation afin de pouvoir la prouver le moment venu (exemple de preuve : récépissé du recommandé avec accusé de réception ou notification en mains propres, l'employeur conservant le double de la lettre de congé munie de l'accusé de réception daté et signé par l'employé).

La solution proposée en pratique consiste à prévoir, dans un contrat écrit, un délai de congé d'une durée nette qui peut varier selon les années de service (30, 60 ou 90 jours nets). Il est conseillé de donner un exemple dans le contrat afin d'éviter des questions sur l'interprétation de la clause. Ainsi, une résiliation avec un préavis contractuel de trente jours nets donnée le 28 du mois entraînera la fin du contrat le 27 ou le 28 du mois suivant. Dès lors, en cas de courte suspension en raison de maladie ou de réception qui intervient au début d'un mois, le contrat ne se prolongera que de la durée de l'incapacité ou du temps nécessaire à l'employé pour recevoir le pli, et non jusqu'à la fin du mois.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et demeurons naturellement à votre disposition pour tout complément que vous pourriez souhaiter.



Fabien Maret