

objectif emploi

SERVICE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI
OFFICE RÉGIONAL DE PLACEMENT



Préférence indigène light
Dossier

Employeurs
Acteurs de l'assurance-chômage

Portrait d'entreprise
JAG Jakob,
la robotique a le vent en poupe

Préférence indigène light : l'ORP sera prêt

La préférence indigène light (PIL) entrera en vigueur le 1^{er} juillet prochain. L'ORP-Jura s'y prépare activement. Rencontre avec son chef, Pascal Chételat.



Pascal Chételat, chef de l'ORP-Jura : « Nous nous attendons à davantage de contacts avec les entreprises et nous préparons dans ce sens-là. »

Qu'est-ce que la PIL suppose pour l'ORP ?

D'intenses travaux préparatoires en vue de son application sont en cours au niveau fédéral comme au sein de notre ORP. Cela touche la formation du personnel, l'adaptation des processus de travail et des outils informatiques. Bien sûr, aussi l'information des employeurs. Ces démarches doivent permettre, le moment venu, un traitement optimal des postes vacants qui nous seront communiqués. On s'attend évidemment à une multiplication des relations avec les entreprises. Notre souhait est d'appliquer ce dispositif en limitant autant que possible la bureaucratie et en s'appuyant sur les nouvelles technologies.

Faites-vous allusion aux services en ligne ?

En effet, je pense notamment au site Job-Room, une véritable plate-forme de l'emploi, qui permet déjà aux employeurs de publier leurs offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi d'y accéder. Ce portail vient d'être optimisé et de nouveaux services sont amenés à s'y ajouter progressivement.

Serez-vous prêt le 1^{er} juillet ?

Nous faisons tout pour l'être et sommes optimistes. Mais il est vrai que le changement n'est pas banal et que les premières expériences permettront des ajustements continus, aussi bien au niveau de l'ORP que des entreprises. La PIL va changer un certain nombre d'habitudes opérationnelles. En revanche, les services de l'ORP resteront globalement identiques.

Je suis employeur et j'ai besoin d'infos sur la PIL. Comment dois-je m'y prendre ?

Il est vrai que les entreprises ont reçu peu d'informations jusqu'à présent. Sur ce point, nous sommes tributaires des démarches du SECO, qui imprime le rythme. Quand et comment communiquer les postes ? Quelles professions sont concernées ? De quelles infos l'ORP a-t-il besoin et comment va-t-il traiter les demandes ?

Des réponses concrètes sont déjà disponibles sur www.travail.swiss, le nouveau site du service public de l'emploi. De plus, une vaste campagne nationale d'information est sur le point de débu-

ter. Dans le Jura, nous avons également prévu, en collaboration avec la CCIJ et la FER-Arcju, des séances d'information dédiées aux entreprises. Elles se dérouleront les 8 et 15 mai 2018 à Delémont.

Quid de l'ORP-Jura ?

Les conseillers en personnel de l'ORP-Jura sont évidemment en mesure, aujourd'hui déjà, de prendre en charge les demandes des employeurs, qu'ils souhaitent communiquer un poste vacant, être mis en relation avec une sélection de candidats ou, tout simplement, obtenir des renseignements sur l'application de la PIL dès juillet prochain.

Voir aussi pages 3-6

Propos recueillis par Didier Walzer
Photo : Roger Meier – Agence Bist
Davantage d'infos : www.travail.swiss

Qu'est-ce que la préférence indigène light ?

Il s'agit de l'obligation d'annonce, par les employeurs, de leurs postes vacants aux ORP, ce uniquement pour les professions touchées par un taux de chômage de 8% au moins à partir du 1^{er} juillet 2018 et de 5% au moins dès le 1^{er} janvier 2020. Il s'agit du modèle retenu par les Chambres fédérales pour appliquer l'initiative dite « Contre l'immigration de masse ».

L'accès aux postes vacants sera proposé en primeur, pendant cinq jours ouvrables, aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP, qui sélectionnera et proposera les profils les mieux adaptés aux postes en question.



Editorial

Préférence indigène « light » : éviter toute pesanteur administrative

Par Patrick Corbat, président de la CCIJ

Suite à l'acceptation de l'initiative « contre l'immigration de masse » en février 2014, il était capital pour les milieux économiques de trouver une formule de mise en œuvre du nouvel article constitutionnel qui ne remette pas en cause nos accords bilatéraux avec l'Union européenne.

En effet, la libre circulation pour les ressortissants de l'Union européenne a permis à de nombreuses entreprises jurassiennes de se développer bien au-delà de ce que la seule main-d'œuvre régionale leur aurait permis. Il est aussi dans l'intérêt des employeurs de désamorcer certaines revendications encore plus radicales qui pourraient se faire jour. Il est en effet naturel que les entreprises établies en Suisse et dans notre canton se sentent responsables d'employer en priorité les personnes qui y vivent si elles répondent aux profils recherchés.

Nous sommes donc soulagés qu'un compromis ait pu être trouvé. Ceci dit,

le souci majeur des milieux économiques est aujourd'hui que la priorité accordée aux chômeurs résidant en Suisse, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018, puisse être concrétisée sans pesanteur administrative excessive.

A partir de cette date et pour les professions où le chômage dépasse 8% (5% dès 2020), la nouvelle réglementation obligera les employeurs à annoncer préalablement à leur ORP les postes vacants avant d'être autorisés à recruter du personnel par d'autres canaux. Les postes à (re)pourvoir seront donc offerts dans un premier temps aux seules personnes inscrites auprès du service public de l'emploi en Suisse. Bien qu'ils ne remettent pas du tout en cause le principe de ces mesures, les employeurs redoutent ici de potentiels temps morts administratifs.

Pour une entreprise, un emploi non pourvu implique des coûts et des problèmes d'organisation interne importants.

Pour cibler efficacement les mesures avec un minimum de surcoûts administratifs, il sera en outre nécessaire d'actualiser la nomenclature des professions et de préciser celles qui présentent effectivement un taux de chômage justifiant l'appel aux ORP. On attend également que nos autorités mettent au point les outils informatiques nécessaires à une collaboration efficace avec les entreprises.

Heureusement, la Confédération et les cantons déploient des efforts importants afin de simplifier les procédures et de mettre au point le portail travail.swiss.

Dans le Jura, gageons que la poursuite du bon esprit de partenariat Etat—entreprises permettra la mise en œuvre de ce nouveau cadre législatif avec un minimum de stress, de pertes de temps et de surcharges inutiles, tant pour nos entreprises que pour les services de l'administration.

Voir aussi pages 2, 4 à 6

Sommaire N°36 | Avril 2018

« Une vaste campagne nationale d'information sur la préférence indigène light est sur le point de débiter. »

Pascal Chételat, chef de l'ORP-Jura

2-6 Préférence indigène light Dossier

4-6 Employeurs Acteurs de l'assurance-chômage

7-8 Portrait d'entreprise JAG Jakob, la robotique en plein essor



La collaboration des employeurs: indispensable pour appliquer l'assurance-chômage

Dans l'assurance-chômage, le rôle de l'employeur ne se limite pas à l'annonce de postes vacants et à l'engagement de demandeurs d'emploi. Il est en effet impliqué s'agissant du financement, de l'établissement du droit aux prestations et de la lutte contre certains abus.

La première partie de cet article évoque le rôle des employeurs dans l'application de la législation sur l'assurance-chômage. Ce rôle est central. Sans la collaboration des employeurs, le versement de certaines prestations serait compromis.

La deuxième partie aborde les licenciements collectifs. Quant à la troisième partie, elle est consacrée à un sujet d'actualité:

l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les professions fortement touchées par le chômage. La collaboration des employeurs sera un facteur de succès de ce nouveau dispositif qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Dans les lignes qui suivent, il sera beaucoup question du «service public de l'emploi». Dans le canton du Jura, ce service public est rattaché au Service de l'économie

et de l'emploi, qui est composé notamment de l'ORP.

Obligation de fournir des attestations et de renseigner

L'employeur a l'obligation de fournir un certain nombre d'attestations et de renseignements à ses ex-employés, aux caisses de chômage et aux autorités en charge du service public de l'emploi. L'employeur doit notamment remettre une «attesta-

tion de l'employeur » à son ex-salarié, et ce dès la fin du rapport de travail. Lorsqu'un ex-employé revendique les prestations de chômage ultérieurement, l'employeur doit lui fournir, sur demande, une attestation de l'employeur dans le délai d'une semaine. Pour pouvoir obtenir l'indemnité de chômage, un demandeur d'emploi doit en effet documenter toutes ses périodes de travail durant les deux ans qui précèdent la demande d'indemnité. Autrement dit, il a absolument besoin de ces attestations.

Communication à la caisse de chômage

Par ailleurs, l'employeur doit communiquer à la caisse de chômage des renseignements précis au sujet des circonstances et des motifs de résiliation du rapport de travail. Ces renseignements permettent à la caisse d'identifier un éventuel chômage fautif nécessitant de suspendre le droit à l'indemnité. Dans la mesure où une suspension ne peut être prononcée que si le comportement fautif de l'assuré est clairement établi (exigence posée par la jurisprudence), les caisses de chômage seront contraintes parfois de contacter les employeurs à plusieurs reprises pour obtenir des précisions sur les circonstances de la fin du rapport de travail.

En outre, l'employeur doit renseigner l'autorité qui solliciterait des renseignements au sujet, par exemple, des postulations effectuées par des assurés ou de leur comportement lors d'un essai. Les renseignements en question permettent à l'autorité de prendre des mesures lorsqu'un assuré a postulé de manière peu sérieuse (demande de « signature ») ou lorsqu'il a adopté un comportement

inadapté lors d'un entretien d'embauche ou d'un essai.

Grâce aux informations des employeurs, l'ORP pourra conseiller les assurés en vue d'entretiens ou d'essais ultérieurs ou mettre en œuvre des formations adéquates. En cas d'abus, l'ORP devra prononcer une sanction. Lorsqu'un employeur engage un assuré et lui procure une rémunération prise en compte comme gain intermédiaire, il aura, à la fin de chaque mois, l'obligation de communiquer à son employé une « attestation de gain intermédiaire ». L'assuré la communiquera ensuite à sa caisse de chômage. Sans cette attestation, la caisse ne pourra pas verser les prestations pour la période concernée.

Dans tous les cas, l'employeur a l'obligation de renseigner conformément à la vérité. Le fait de fournir des renseignements erronés en vue de faciliter l'obtention des prestations peut constituer une infraction pénale¹. Il en va de même de l'omission de renseigner ou de communiquer les attestations utiles.

Il est important de signaler que lorsque l'employeur donne des renseignements à la caisse de chômage ou à l'ORP au sujet d'un ex-employé ou d'un assuré venu postuler ou faire un essai, il n'est pas tenu de requérir préalablement son consentement. Ce principe, parfois méconnu, découle de l'art. 88 al. 1 let. d LACI².

En définitive, l'accomplissement des obligations précitées permet donc d'une part aux ex-employés de revendiquer leurs prestations et, d'autre part, aux caisses de chômage et aux autorités cantonales d'établir le droit aux prestations et de conseiller au mieux les as-

surés dans leurs démarches. Sans la collaboration des employeurs, l'application de la législation sur l'assurance-chômage serait compromise à bien des égards. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les employeurs figurent au nombre des organes d'exécution de l'assurance-chômage³.

Obligation d'annoncer les licenciements collectifs

En cas de projet de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise, la législation sur le service public de l'emploi et le Code des obligations imposent à l'employeur une obligation d'annonce à l'office cantonal du travail (Service de l'économie et de l'emploi dans le canton du Jura), une procédure de consultation des travailleurs et, dans les grandes entreprises, une obligation de mener des négociations en vue d'établir un plan social.

L'obligation d'annonce a pour but de rechercher des solutions de rechange aux licenciements, par exemple un éventuel recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Elle permet aussi, le

¹ Si un employeur licencie un travailleur à la demande de celui-ci, il n'aura pas le droit d'indiquer que le motif de licenciement est économique.

² Cf. aussi un arrêt du Tribunal fédéral 8C_229/2015 consid. 4.

³ Art. 76 al. 1 let. g et 88 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI).

⁴ Art. 16 al. 1 de la loi jurassienne portant introduction de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et de la LACI.

⁵ 5% dès janvier 2020.

⁶ Art. 21a et 117a de la loi fédérale sur les étrangers et 53a ss de l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (cf. recueil officiel du droit fédéral 2018 p. 733 ss et p. 853 ss).

cas échéant, une prise en charge optimale des personnes licenciées, au travers notamment de mesures destinées à leur éviter une inscription au chômage. L'annonce donne également au Service de l'économie et de l'emploi l'occasion d'informer les entreprises sur la procédure à suivre. Dans le canton du Jura, c'est dès 6 licenciements que l'annonce est obligatoire⁴.

Quant au nombre de licenciements à partir duquel la procédure de consultation des travailleurs est obligatoire, il est de 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs, de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs et de 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Dans le canton du Jura, de 6 à 9 licenciements, il est obligatoire d'annoncer, mais pas de consulter les travailleurs.

Obligation d'annoncer les postes vacants

Dès le 1^{er} juillet 2018, lorsqu'un employeur cherchera à engager du personnel dans l'une des professions

où les taux de chômage nationaux atteignent ou dépassent 8%⁵, il aura l'obligation d'annoncer l'emploi vacant à l'ORP avant éventuellement de publier le poste par un autre canal⁶. Ce dispositif, appelé «préférence indigène light», concrétise la disposition constitutionnelle sur la gestion de l'immigration de masse. Il donne aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP la primeur de l'information quant aux postes vacants dans les professions fortement touchées par le chômage. De plus, il permet aux employeurs de mieux connaître les profils pertinents parmi les demandeurs d'emploi indigènes. Aussi, ce nouveau dispositif devrait-il favoriser l'engagement de main-d'œuvre indigène.

S'agissant de la procédure, le nouveau dispositif prévoit donc tout d'abord la communication du poste vacant (ou annonce). L'ORP doit ensuite confirmer la réception de l'annonce. Dans les trois jours ouvrables à compter de la réception de l'annonce complète de l'emploi vacant, l'ORP doit transmettre à l'employeur les indications relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents. Ce n'est que cinq jours ouvrables après réception de la confirmation de l'ORP que l'employeur pourra publier les emplois d'une autre manière.

S'il conserve le droit d'engager qui il veut en définitive, sans avoir à justifier son choix, l'employeur devra néanmoins respecter la procédure d'annonce obligatoire. Il devra en outre convoquer à un entretien les candidats dont le profil est adéquat, ou leur proposer un essai. Enfin, il devra informer l'ORP des suites données aux propositions de candidatures pertinentes. Cela étant, même si la profession est répertoriée dans la liste des professions avec obligation d'annonce, l'annonce à l'ORP n'est pas obligatoire en cas :

- d'engagement d'une personne inscrite à l'ORP;
- d'engagement d'une personne qui travaille déjà dans l'entreprise depuis au moins six mois (exception non applicable aux bailleurs de services);
- de contrat de durée n'excédant pas 14 jours;
- d'engagement au sein de la famille.

Informations complémentaires :

www.travail.swiss.

Cf. en particulier la rubrique «L'obligation d'annoncer les postes vacants», actualisée en continu.

Conclusion

Les obligations passées en revue peuvent paraître complexes de prime abord. Toutefois, elles ont chacune une utilité bien précise, pour les assurés, pour l'autorité et pour les employeurs eux-mêmes. Chacune s'inscrit dans l'un ou l'autre des objectifs de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi que sont l'indemnisation des assurés, la prévention du chômage, ainsi que l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail.

L'ORP est à disposition des employeurs pour les orienter dans leurs démarches.

Texte : Boris Rubin



JAG Jakob voit l'avenir en rose

La société bernoise active dans la construction d'installations et l'automatisation de procédés dispose d'une succursale à Porrentruy.

Très active dans la formation, celle-ci est en pleine expansion, elle qui va s'agrandir cette année. Portrait.

JAG Jakob, dont le siège est à Brügg (BE), à proximité de Bienne, réalise des installations clé en main dans le domaine du process (transfert et traitement de liquides ou de poudres) et est parallèlement spécialisée dans l'automatisation et la robotique.

L'entreprise, qui fêtera ses 90 ans en 2020, dispose également d'une succursale dans le Jura depuis 1998, année à marquer d'une pierre blanche dans la mesure où elle correspond à la reprise de l'enseigne par les cadres (management by out).

Actuellement, elle est donc entièrement aux mains de ses cadres et il n'y a pas d'actionnaires externes. «Si quelqu'un quitte l'entreprise, il remet ses actions à un autre cadre de JAG Jakob, ceci pour assurer notre pérennité», explique Gilles Salomon, directeur de la filiale jurassienne, qui se trouve dans la zone industrielle de la cité bruntrutaine.

Celui-ci travaille pour le groupe JAG (180 collaborateurs; 22 emplois à plein temps à Porrentruy) depuis 1985.

Entre 1998 et 2012, la succursale régionale était située à Alle – où elle a réalisé, entre autres, toute l'automatisation du centre de collecte de céréales de Landi Arc Jura, ainsi que celle du réseau d'eau potable de la commune – avant d'opter pour la construction de son propre bâtiment à Porrentruy.

JAG Jakob dispose également d'une filiale de montage-soudage à Münsingen (BE) et d'une autre dans l'automatisation, à Wetzikon (ZH).

Le groupe est aussi présent en Australie depuis 7 ans (voir encadré).



*Gilles Salomon, directeur de la filiale bruntrutaine de JAG Jakob :
«La formation et les jeunes nous tiennent très à cœur.»*

Focus sur l'horlogerie et la mécanique

Depuis une dizaine d'années, la filiale jurassienne se concentre sur l'industrie régionale, soit l'horlogerie et la mécanique, en proposant ses installations automatisées avec robots, qui chargent et déchargent les machines, assemblent et usinent les pièces.

Elle s'occupe en outre de l'automatisation des procédés industriels, comme la société de Brügg.

En résumé, les prestations de JAG vont de l'étude du projet au développement en 3D des installations et spécifications – approche selon les normes BPF (bonnes pratiques de fabrication, basées sur l'analyse de risques) est la même pour les installations «process» et la robotisation –, le tout allant dans le sens de l'industrie 4.0.

Pour l'automatisation, la société de pointe propose des systèmes de planification de production jusqu'aux automates d'entrée/sortie, qui sont développés par elle-même. «Le client a ainsi un seul fournisseur pour l'informatique et l'automatisation», résume Gilles Salomon.

Autre corde à l'arc de JAG Porrentruy : la maintenance, à long terme, de ses propres systèmes informatiques et automatiques installés chez le client. «Nous développons un service fonctionnant 24 h/24, 365 jours par an.»

Agrandissement et nouveaux emplois

La filiale de Porrentruy va s'agrandir ces prochains mois avec un étage supplémentaire. L'entreprise fait face à une forte croissance de projets dans

la robotique, une tendance qui n'est pas près de s'inverser et qui émane des domaines mécanique et horloger au plan national. «Avec le renforcement du Swiss made, on assiste à un rapatriement de la production helvétique dans notre pays, constate Gilles Salomon, mais cela passe par la robotisation, car, sinon, la main-d'œuvre indigène manquerait irrémédiablement pour ce surcroît de production.» Qui dit extension entend engagement de personnel. «Nous allons augmenter la surface des bureaux et de l'atelier afin de disposer de halles de montage plus spacieuses pour nos lignes de production.» La réputation de JAG Jakob est surtout le résultat du bouche à oreille, ce qui n'empêchera pas l'entreprise, pour se faire davantage connaître encore, de participer, en 2018, au SIAMS à Moutier, ainsi qu'à l'EPHJ, à Genève (Salon international de la haute précision).

Filiale australienne dirigée par un Delémontain

Historiquement, JAG Jakob gère de grandes installations pour un client bernois actif dans la biotechnologie. «Comme celui-ci a réalisé des lignes de production en Australie identiques à celles de la Suisse, il a souhaité que nous le suivions», explique Gilles Salomon, directeur de la succursale de Porrentruy. L'occasion qui a fait le laron, en quelque sorte, pour JAG Jakob, qui a créé une filiale à Melbourne voici trois ans. «Nous y démarchons et sommes satisfaits de l'essor pris par cette dernière.» Outre la biotechnologie, JAG Jakob Australie va tenter d'offrir les mêmes prestations qu'en Suisse afin d'élargir le champ de ses activités.

Le responsable sur place est un Delémontain, Nicolas Brahier, technicien en systèmes industriels, présent à Melbourne depuis cinq ans.

Liens étroits avec le CEJEF

Le déménagement de JAG Jakob d'Alle à Porrentruy n'était pas innocent, l'entreprise souhaitant se rapprocher de la Division technique du CEJEF, le Centre jurassien d'enseignement et de formation. Les deux entités sont en effet très liées, de nombreux élèves effectuant travaux de diplôme ou stages chez JAG Jakob, même s'il n'y a pas d'apprentis à plein temps. «La plupart des employés de notre succursale sont issus du CEJEF», souligne Gilles Salomon. Les stagiaires accueillis dans l'entreprise sont, par exemple, en cours de formation pour devenir techniciens – deux actuellement, l'un au bénéfice d'une formation d'automaticien et l'autre de dessinateur. Il y a également un stagiaire en informatique et un autre en systèmes industriels. Une seule fille travaille sur le site bruntrutain (technicienne en systèmes industriels). «La formation et les jeunes nous tiennent à cœur et nous le prouvons», déclare le directeur de 54 ans.

On peut parler de partenariat entre le CEJEF et JAG Jakob, de nombreux stagiaires ou futurs diplômés de la Division technique ayant été engagés sur le site de Brügg afin de parfaire leur cursus. «Les étudiants du CEJEF disposent en effet de spécificités techniques enseignées à Porrentruy, qui sont prisées par le siège de Brügg», ajoute Gilles Salomon.

A Brügg, justement (50 collaborateurs dans l'automatisation et une cinquantaine dans l'ingénierie process, le solde étant plutôt des monteurs, tels des électriciens et soudeurs – une soixantaine), le chiffre d'affaires croît de 10% par an dans les mêmes domaines qu'à Porrentruy.

Dans le chef-lieu ajoulot, justement, JAG Jakob a débuté son activité, en 2012, avec 8 employés et il y en a désormais 22, comme évoqué.

«Tous sont issus de la région et y ont été formés», conclut Gilles Salomon.

Texte : Didier Walzer

Photo : Agence Bist – Robert Siegenthaler

www.jag.ch/fr/

P.P.
CH-2800 Delémont 1
Poste CH SA

IMPRESSUM

Objectif Emploi est publié par le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) dans le cadre de sa fonction d'observation du marché du travail, au service de tous les acteurs intéressés par le marché du travail au sens large. Alimenté par des collaborateurs, ainsi que par des spécialistes ou personnalités invitées, le magazine traite du marché du travail sous tous ses aspects, notamment économiques, sociaux ou encore juridiques.

Rédaction : Didier Walzer, Nicolas Ackermann

Réalisation : Empreinte communication

Photos : Agence Bist

Impression : Pressor SA
Tirage : 3500 exemplaires

Parution : trimestrielle

Prix : gratuit

Contact : questions générales, demandes d'exemplaires supplémentaires, modifications d'abonnement, propositions de sujets : didier.walzer@jura.ch ou tél. 032 420 52 30.