

**Commission cantonale de gestion des
programmes d'emploi temporaire****Examen de la clause de non-concurrence**

A.	Programmes d'emploi temporaire (PET) Examen de la clause de non-concurrence	2
B.	Semestres de Motivation (SeMo)	7
C.	Programmes d'emploi temporaire dans les Hautes Ecoles (EPFL, UNIL, ETS, HES) Examen de la clause de non-concurrence	8
D.	Programmes d'emploi temporaire dans le domaine du démantèlement de matériel électrique et électronique Examen de la clause de non-concurrence	9
E.	Programmes d'emploi temporaire subventionné Gestion et occupation des postes en institution d'accueil	11

**A. Programmes d'emploi temporaire (PET)
Examen de la clause de non-concurrence**

Lausanne, le 14 novembre 1997
(version 6.0, mise à jour point 3.4 e) : 2 février 2006)
(version 7.0, mise à jour point 1.1, et 1.3, 30 septembre 2008)
(version 7.1, mise à jour point 2.2 lettre c, le 23.04.09)
(version 7.2, mise à jour point 3.2 b, 13 février 2015)
(version 7.3, suppression du point 3.2 lettre b, suppression du point 3.3 lettre d, suppression du point 3.4, lettre d, le 14.08.2015)

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**1.1. Cadre légal - Programmes d'emploi temporaire**

Sont réputés mesures d'emploi notamment les emplois temporaires qui entrent dans le cadre de programmes organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif ; ces programmes ne doivent toutefois pas faire directement concurrence à l'économie privée.

(Art. 64a al. 1 let. a, LACI)

Les activités exercées dans des institutions de droit public ou privé doivent en principe présenter un caractère extraordinaire. Cela veut dire que ces activités ne doivent pas être indispensables et que le poste ne doit pas figurer dans l'effectif régulier.

(Circulaire relative aux MMT 2008, chiffre G2)

La subvention du fonds de compensation de l'assurance-chômage favorise la réinsertion professionnelle du demandeur d'emploi, avant de servir les intérêts de l'institution d'accueil. Le PET doit permettre un apprentissage (consolidation et acquisition de compétences) en situation de travail la plus proche possible de la réalité du marché du travail. Il comprend des activités professionnelles, des temps de formation et de recherche d'emploi. Il peut aussi comprendre des stages en entreprise.

1.2. Concurrence à l'économie privée dans le cadre des PET

La concurrence à l'économie privée peut être appréhendée à deux niveaux différents, cumulatifs en certaines circonstances. Pour tout programme d'emploi temporaire, il s'agit d'examiner les risques de concurrence :

a) aux entreprises privées

Sont concernés les produits et services qui peuvent être offerts par des entreprises privées et des indépendants.

b) à l'emploi salarié

Sont concernées les activités qui peuvent être accomplies par le biais d'un emploi rémunéré par l'institution d'accueil.

1.3. Rôle des organisateurs de PET

L'organisateur est une institution publique ou privée sans but lucratif à laquelle les autorités fédérale et cantonale compétentes allouent des subventions pour l'emploi temporaire de demandeurs d'emploi, afin de leur procurer une activité professionnelle et de leur permettre une réinsertion dans la vie active, au sens des articles 64a et suivants de la loi fédérale (LACI) du 25 juin 1982 et des articles 24 et suivants de la loi cantonale (LEmp) du 5 juillet 2005.

L'organisateur est garant de l'utilisation de la subvention à des fins et selon des modalités conformes aux lois fédérales et cantonales applicables, ainsi qu'aux directives du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et du Service de l'emploi du canton de Vaud. Il doit rechercher et promouvoir la création de postes d'emploi temporaire répondant aux divers critères applicables, en proposant les services des demandeurs d'emploi auprès d'institutions accomplissant des tâches d'intérêt public (ci-après, les institutions d'accueil) ou en développant lui-même des activités propres à l'emploi temporaire des demandeurs d'emploi.

L'organisateur encadre le demandeur d'emploi bénéficiaire de la mesure, offre ses services à l'Office Régional de Placement (ORP) et collabore avec ce dernier, en se conformant aux directives du SECO et du Service de l'emploi. Il est responsable des conditions d'application des mesures d'emploi temporaire par les institutions auprès desquelles il place des demandeurs d'emploi.

(Ancien cahier des charges de l'organisateur d'emploi temporaire, page 1, lettre B).

2. LES INSTITUTIONS D'ACCUEIL

2.1. Définition

L'institution d'accueil est l'organisme auprès duquel a lieu le placement des demandeurs d'emploi. Elle a l'obligation d'assurer un encadrement correspondant aux objectifs de l'emploi temporaire, fixés de manière générale et individuelle.

Il existe globalement 4 types de structures susceptibles de mettre sur pied des postes d'emploi temporaire subventionnés :

1. Les organisations spécifiquement orientées vers le développement de mesures de marché du travail, ci-après les projets spécifiques ;
2. Les collectivités publiques ;
3. Les institutions d'intérêt public à but non lucratif ;
4. Les institutions privées d'utilité publique à but non lucratif (associations ou fondations).

Selon la doctrine, une activité est d'intérêt public si elle est accomplie par des tiers agissant, en vertu des dispositions légales, pour le compte des pouvoirs publics.

Une activité est dite d'utilité publique lorsqu'elle est exécutée par des personnes privées, plus ou moins bénévoles, qui, sans rechercher un profit, accomplissent une tâche d'intérêt social général qui ne fait pas partie des tâches de l'Etat.

2.2. Principes généraux

Les principes généraux suivants sont applicables pour toutes les institutions d'accueil.

- a) *Hormis les services publics, la Commission cantonale n'entre en matière qu'avec des institutions exerçant une activité d'intérêt public à but non lucratif ou d'utilité publique.*
- b) *Les activités des participants en emploi temporaire subventionné ne doivent pas être indispensables au bon fonctionnement de l'institution d'accueil. Les postes proposés ne doivent pas figurer dans l'effectif régulier (principe du surnuméraire).*
- c) *Les activités visant l'allocation de services à des tiers sont soumises à autorisation de la Commission.*
- d) *La Commission n'autorise pas le développement de postes auprès d'institutions visant des buts politiques ou prosélytes. Elle n'autorise pas non plus le développement d'activités liées à des actions politiques.*
En vertu de ce principe, les requêtes émanant de partis politiques, d'associations patronales, de syndicats (ou associations apparentées) et d'associations faisant état de prosélytisme religieux ne sont pas prises en considération (sous réserve du point 3.3 e).
- e) *Les travaux n'apportent pas de plus-value au patrimoine mobilier ou immobilier.*
- f) *L'organisateur doit offrir des prestations d'encadrement spécifiques. Il réserve le temps suffisant pour assurer une formation de base, complémentaire à l'activité exercée (globalement 20%) du temps de travail.*

3. PRINCIPES D'APPLICATION

Identifier et différencier les risques de concurrence propres à chaque projet spécifique et institution d'accueil.

3.1. Emplois temporaires dans le cadre d'un projet spécifique

- a) *Examen de cas en cas.*
Les projets spécifiques sont uniquement créés pour procurer aux demandeurs d'emploi et aux instances compétentes des postes d'emploi temporaire subventionnés. Passée une phase test, une décision de principe de la Commission cantonale permet aux organisateurs de travailler dans le moyen terme, sans obligation de lui soumettre les postes à un nouvel examen tous les six mois.
- b) *Des stages en entreprise peuvent être organisés dans le cadre des projets spécifiques.*
Ce principe a pour objectif de permettre au demandeur d'emploi de certifier son employabilité. En règle générale, les stages sont de courte durée, soit une à deux semaines. Ils peuvent être prolongés jusqu'à quatre semaines.

3.2. Emplois temporaires dans les collectivités publiques

En règle générale :

a) L'emploi est extraordinaire (pas de tâches usuelles ou d'activités régulières de l'administration).

Toutefois, selon la circulaire relative aux MMT du 1er janvier 2008, chiffre G2, un emploi temporaire peut prévoir l'accomplissement partiel de tâches ordinaires de l'administration publique, dans une proportion néanmoins inférieure au 50% du temps de travail du demandeur d'emploi.

b) L'emploi n'est pas prévu au budget ordinaire de la collectivité.

c) La Commission entre en matière pour des activités visant à organiser et tester une nouvelle prestation au public durant six mois. Dans ces cas, le poste n'est reconductible qu'une seule fois.

Ensuite, soit la prestation est abandonnée, soit elle est assurée par un personnel régulièrement engagé.

3.3. Emplois temporaires dans le cadre d'institutions d'intérêt public à but non lucratif

a) L'emploi n'est pas prévu au budget ordinaire de l'institution d'accueil.

b) Les activités qui y sont assurées doivent être régulièrement réalisées dans l'institution d'accueil.

c) Le nombre de postes est limité proportionnellement aux emplois fixes.

d) La Commission peut entrer en matière avec des institutions religieuses reconnues par la Constitution vaudoise.

e) La Commission accepte le développement de postes PET dans les EMS et hôpitaux vaudois dans le domaine des soins médicaux et paramédicaux ainsi que dans d'autres domaines et ce quelle que soit leur forme juridique. Les établissements totalement privés (non subventionnés) sont exclus.

3.4. Emplois temporaires dans le cadre d'institutions privées d'utilité publique**a) *Examen de cas en cas.***

En l'espèce, l'examen des statuts de l'institution, et notamment de ses buts, permet de vérifier l'existence du caractère d'utilité publique. Il convient en outre de vérifier que son activité est bien réelle et que ses membres sont actifs.

b) *L'institution atteint ses buts sans l'aide de demandeurs d'emploi en emploi temporaire.*

Elle est notamment active depuis plus d'une année.

c) *Les activités qui y sont assurées doivent être régulièrement réalisées dans l'institution d'accueil.***d) *L'institution se donne comme but d'offrir une prestation ou un service à un cercle de destinataires notablement plus large que l'ensemble de ses membres ou lorsqu'elle organise un événement ouvert à un large public.***

B. Semestres de Motivation (SeMo)

(version 7.0, mise à jour complète : 30 septembre 2008)

(version 7.4, mise à jour complète : 10.05.2016)

a. Principes généraux

La Commission régit la collaboration entre les jeunes en SeMo et le monde du travail.

Les activités proposées doivent être justifiées par l'objectif général du SeMo, à savoir clairement viser l'orientation des jeunes vers le choix d'une filière de formation ou la validation d'un projet professionnel.

Les SeMo qui développement des activités avec des institutions* ou des entreprises privées s'assure qu'un concept de sécurité et santé au travail selon la Directive MSST 6508 existe et soit appliqué sur le lieu de travail.

Les prestations rendues par les SeMo doivent être facturées au prix du marché ou faire l'objet d'une compensation équitable en nature.

La Commission n'autorise pas d'activités auprès d'institutions* ou d'entreprises privées visant des buts politiques ou prosélytes.

b. Types de mandats**1. Chantier d'utilité publique (CHUP)**

Toute activité réalisée par un SeMo de manière ponctuelle pour une institution* est considérée comme un CHUP, quel que soit le lieu où elle est réalisée (sur le terrain ou dans les locaux du SeMo). Toute demande est soumise pour approbation au SDE ou à la Commission sur décision du SDE.

2. Ateliers productifs

Toute activité réalisée par un SeMo pour une institution* est considérée comme un atelier productif, lorsqu'elle est réalisée de manière permanente tout au long de l'année ou de manière répétée sur un même exercice et cela quel que soit le lieu où elle est réalisée (sur le terrain ou dans les locaux du SeMo). Toute demande est soumise pour approbation à la Commission.

3. Mandats privés

Toute activité réalisée par un SeMo pour le compte d'une entreprise privée à but lucratif ou d'un individu à titre privé est considérée comme un mandat privé, quel que soit la durée, la fréquence et le lieu où elle est réalisée (sur le terrain ou dans les locaux du SeMo). Toute demande est soumise pour approbation à la Commission.

* Services publics, associations, fondations ou entreprises à but non lucratif, exerçant une activité d'intérêt public et dont les prestations ou services sont destinés à un cercle de bénéficiaires notablement plus large que l'ensemble des membres.

**C. Programmes d'emploi temporaire dans les Hautes Ecoles
(EPFL, UNIL, HES)
Examen de la clause de non-concurrence**

Lausanne, le 17 avril 1998

Version 7.0, le 30 septembre 2008, ETS remplacé par PET.

1. PRINCIPES D'APPLICATION

L'emploi temporaire subventionné (PET) est une mesure d'emploi, qui vise le maintien et/ou l'amélioration de l'aptitude au placement. Dans le domaine des Hautes Ecoles, le PET sert en premier lieu à acquérir des compétences professionnelles, permettant d'augmenter les possibilités de réinsertion sur le marché de l'emploi. La recherche représente un aspect secondaire du PET. Elle est une activité alibi en ce sens qu'elle fournit le cadre dans lequel l'emploi se déroule.

Les organisateurs de programmes d'emploi temporaire peuvent développer des postes au sein des Hautes Ecoles (EPFL, UNIL, HES) sous les conditions suivantes :

- a) *Les postes sont exclusivement développés dans le cadre de la recherche appliquée.*
- b) *Aucun poste ne peut être créé dans le cadre de la recherche fondamentale et de la mission d'enseignement.*
- c) *Aucun poste ne peut être développé dans le cadre de mandats de recherche privés.*
- d) *Les assurés participent en surnuméraire aux travaux de recherche qui sont en cours dans les instituts d'accueil.*
- e) *L'avancement et la qualité des travaux de recherche ne dépendent pas de la présence de demandeurs d'emploi en emploi temporaire*
- f) *Le nombre de postes est limité proportionnellement aux emplois fixes.*
Les emplois temporaires subventionnés doivent apporter aux assurés une plus-value en terme de compétences et qualifications professionnelles. Le PET dans le cadre des Hautes Ecoles permet aux participants de se familiariser aux technologies les plus récentes dans leur domaine de compétence. Il doit leur permettre d'approfondir de manière pratique des sujets qu'ils n'ont pas eu l'occasion d'étudier ou seulement de manière théorique pendant leur formation antérieure.
- g) *L'institut d'accueil met à disposition des assurés 50% du temps de travail pour la formation et les recherches d'emploi.*
- h) *La formation des demandeurs d'emploi doit être prise en charge par l'institut d'accueil.*

**D. Programmes d'emploi temporaire dans le domaine du
démantèlement de matériel électrique et électronique
Examen de la clause de non-concurrence**LETTRE CIRCULAIRE AUX ORGANISATEURS
D'EMPLOIS TEMPORAIRES SUBVENTIONNÉS
DU CANTON DE VAUD

Lausanne, le 23 octobre 1998

Madame,
Monsieur,

Dans sa séance du 23 octobre 1998, la Commission cantonale de gestion des emplois temporaires subventionnés a statué sur les règles de non-concurrence applicables aux projets œuvrant dans le domaine du démantèlement de matériel électrique et électronique.

Cette décision, dont nous vous transmettons la teneur ci-après, a fait l'objet de diverses consultations menées depuis le début de l'année, en prévision de l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1998, de l'Ordonnance sur la restitution, le reprise et l'élimination des appareils électriques et électroniques (OREA). Pour mémoire, ce texte a pour but que les matériaux visés soient éliminés de manière respectueuse de l'environnement et, pour ce faire, il impose des principes de restitution, de reprise et d'élimination obligatoires.

En vertu du mandat qui lui a été confié par le Conseil d'Etat, la Commission de gestion ETS entend anticiper les effets de concurrence indésirables que les emplois temporaires subventionnés pourraient occasionner à ce secteur d'activité en pleine émergence. Ce faisant, elle entend également se conformer aux procédures d'autorisation instituées par l'OREA concernant le mode d'élimination de ces déchets spécifiques.

En conséquence, la Commission a retenu les principes suivants :

1. La rémunération pour le démantèlement d'appareils électroniques et bureautiques est fixée à Fr. 500.-/t. (Fr. -.50/kg).
2. La rémunération de la prestation de démontage d'appareils électroménagers est fixée à Fr. °250.-/t (Fr. -.25/kg).
3. Ces tarifs seront revus périodiquement en fonction de l'évolution du marché et des techniques.
4. Seules les entreprises au bénéfice d'une autorisation cantonale donnée conformément à l'OREA sont susceptibles de fournir du matériel pour démantèlement. Elles sont garantes du respect des contraintes imposées par la réglementation en vigueur.
5. Dès le 1er janvier 2000, les organisateurs ETS ne pourront pas prendre en charge le matériel à éliminer en provenance directe des entreprises, des particuliers ou des collectivités publiques, à l'exception des entreprises citées sous point 4.

6. En vertu de la réglementation en vigueur, les appareils frigorifiques ne sont pas pris en charge par les organisateurs ETS.
7. A l'occasion de la révision périodique des tarifs applicables, la Commission veillera à identifier les secteurs d'activités pour lesquels le recours à du personnel qualifié et salarié est économiquement viable. Ces secteurs seront progressivement exclus du champ d'activité des programmes ETS.

Les présentes dispositions entrent en vigueur avec effet immédiat. Au surplus, la Commission demande au Service de l'emploi de stopper tout nouveau développement d'ETS dans ce secteur d'activité et de susciter un règlement au niveau national en requérant de l'OFDE qu'il convoque la réunion des partenaires économiques concernés, de représentants cantonaux et d'organismes de programmes d'emploi temporaire, afin de proposer l'application de normes identiques dans toute la Confédération.

Demeurant à votre disposition, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

SERVICE DE L'EMPLOI
Roger Piccand

Copies : M. Dominique BABEY, Division de l'assurance-chômage et du marché du travail, OFDE
M. Marc ANDLAUER, Service des eaux, sols et assainissement, DSE

**E. Programmes d'emploi temporaire
Gestion et occupation des postes en institution d'accueil**

(version 5.1 : mise à jour pt 1., 25 août 2005)

(version 7.0 : mise à jour ETS remplacé par PET, le 30 septembre 2008)

(version 7.2 : mise à jour pt.1 Durée de validation des postes, mise à jour pt.2 Nombre de demandeurs d'emploi occupés dans une institution d'accueil, le 13 février 2015)

(version 7.3 lettre E point 1 Durée de validité des postes, suppression de texte, le 14 août 2015) et ajout reconductibles après réévaluation)

1. DURÉE DE VALIDITÉ DES POSTES

Les postes dans les collectivités publiques et les institutions d'intérêt public ou d'utilité publique sont validés pour une durée de deux ans, reconductibles après réévaluation.

2. NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI OCCUPÉS DANS UNE INSTITUTION D'ACCUEILNombre de demandeurs d'emploi occupés dans une institution d'accueil

Plusieurs postes PET peuvent être créés au sein d'une même institution d'accueil. Néanmoins, l'occupation de ces postes doit respecter les quotas ci-dessous:

Taille institution : Nombre maximum de DE :

- 1 à 5 EPT ⇒ 1 DE
- 6 à 10 EPT ⇒ 2 DE
- 11 à 20 EPT ⇒ 3 DE
- 21 à 40 EPT ⇒ 4 DE

Ces quotas doivent être respectés :

- Pour l'institution d'accueil (EPT total) et
- pour le service/département (EPT secteur)