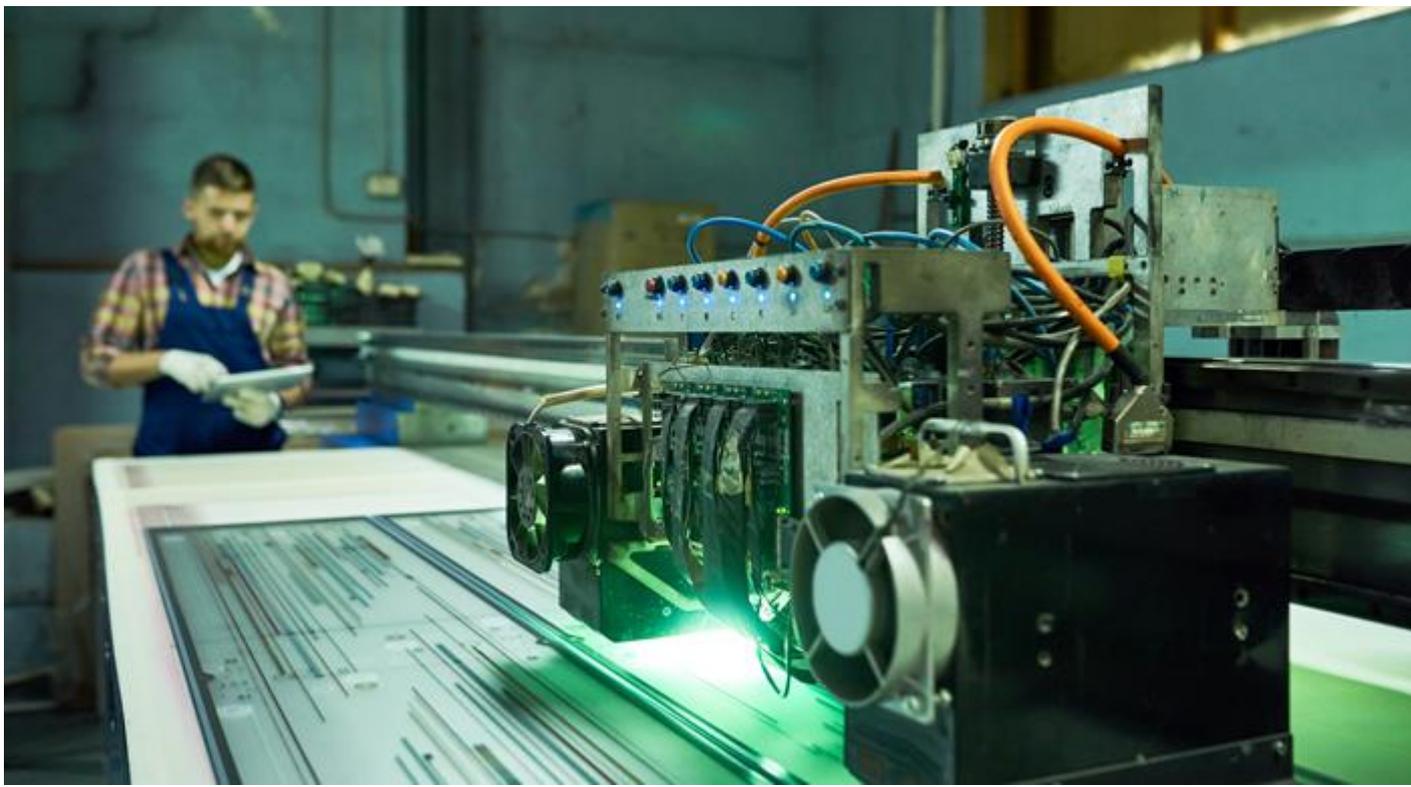




# Situation sur le marché du travail en 2019

Bilan de la situation sur le marché du travail en 2019  
et rapports annuels de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT)  
et du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)

Editeur : Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement 31.01.2020



## **Impressum**

### **Editeur**

Office de l'assurance-chômage  
Lagerhausweg 10  
3018 Berne

Office de l'économie  
Münsterplatz 3a  
3011 Berne

### **Contact**

+41 31 633 45 34  
info.oec@be.ch  
[www.be.ch/donnees-economiques](http://www.be.ch/donnees-economiques)

### **Rédaction**

Silvia Kollar-Jakob

### **Photo de couverture**

©iStockphoto.com/SeventyFour

© Office de l'assurance-chômage et Office de l'économie, janvier 2020 ;  
reproduction autorisée avec mention de la source

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Résumé .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Situation sur le marché du travail .....</b>	<b>6</b>
2.1	Evolution conjoncturelle .....	6
2.2	Marché du travail .....	7
2.3	Chômage.....	8
2.3.1	Evolution du chômage .....	8
2.3.2	Chômage par tranche d'âge .....	9
2.3.3	Chômage en fonction de la durée et du sexe.....	10
2.3.4	Chômage en fonction de l'arrondissement administratif .....	11
2.3.5	Personnes en fin de droit .....	12
2.4	Salaires .....	13
2.5	Réduction de l'horaire de travail .....	14
2.6	Faillites.....	15
2.7	Licenciements collectifs .....	16
<b>3.</b>	<b>Activités d'exécution .....</b>	<b>17</b>
3.1	Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce .....	17
3.2	Surveillance du marché du travail .....	18
3.3	Obligation d'annoncer les postes vacants.....	19
3.3.1	Annonce des postes vacants .....	19
3.3.2	Recrutements .....	20
	<b>Annexe 1 : Organisation des rapports de travail.....</b>	<b>21</b>
	<b>Annexe 2 : Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne .....</b>	<b>24</b>
	Tâches de surveillance du marché du travail .....	24
	Organes chargés de surveiller le marché du travail .....	25
	<b>Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail .....</b>	<b>26</b>
	<b>Annexe 4 : Membres de la CCMT .....</b>	<b>28</b>
	<b>Annexe 5 : Rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne .....</b>	<b>29</b>
	<b>Annexe 6: Comité et membres du CMTBE.....</b>	<b>32</b>

## 1. Résumé

La conjoncture s'est ralentie en Suisse et dans le canton de Berne en 2019. La plupart des branches ont enregistré des taux de croissance plus faibles que l'année précédente. En Suisse, le fléchissement de la conjoncture mondiale s'est notamment fait ressentir au deuxième trimestre. Le secteur des exportations a connu une évolution disparate : l'industrie chimique et pharmaceutique a affiché une croissance dynamique, tandis que les exportations ont diminué dans les branches industrielles des machines et de la métallurgie, plus sensibles à la conjoncture et aux variations des taux de change. L'emploi a progressé aussi bien dans le secteur industriel que dans celui des services.

Malgré le ralentissement conjoncturel observé, le marché du travail a connu une évolution très positive en 2019. Dans le canton de Berne, le nombre de chômeurs a diminué de 232 personnes en 2019 et le taux de chômage a atteint son niveau le plus faible depuis 2007. Le taux de chômage annuel moyen est passé de 1.9 à 1.8 pour cent et se situe nettement en deçà de la moyenne des dernières années. Le nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail et le nombre de personnes potentiellement concernées ont augmenté par rapport à l'année précédente. Le nombre de faillites (à partir de cinq collaborateurs) entraînant des demandes d'indemnités en cas d'insolvabilité est resté stable par rapport à 2018 tandis que le nombre de licenciements liés à ces faillites a baissé. Le nombre de licenciements collectifs a baissé par rapport à 2018 ; le nombre d'emplois potentiellement menacés par ces licenciements est resté identique.

Quelque 22 600 travailleurs étrangers soumis à l'obligation de s'annoncer ont été engagés pour une courte durée, un chiffre supérieur à celui de l'année précédente (21 000).

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) s'est réunie à quatre reprises en 2019. Le comité directeur et le secrétariat de la CCMT ont mené 13 procédures de conciliation. Dans douze cas, la CCMT a conclu à une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.

En 2019, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué en tout 4 119 contrôles portant sur le respect des conditions de travail et de salaires dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir. Le canton de Berne a clarifié de nombreux cas de suspicion de travail au noir ainsi que d'infractions à la loi sur les travailleurs détachés, et a prononcé 992 sanctions.

Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs du canton de Berne ont effectué environ 19 000 annonces en 2019, portant sur 24 000 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et environ 8 000 postes vacants non soumis à cette obligation. Durant l'année, environ 19 000 offres d'emploi ont été retirées. 46 pour cent de ces postes ont été pourvus suite à des recrutements effectués directement par les employeurs et 5 pour cent par l'intermédiaire des ORP.

## Marché du travail dans le canton de Berne

		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Personnes actives <sup>1</sup>		2016			2017		
Suisse	Nbre de pers.	4 612 897	2 129 055	2 483 843	4 658 362	2 160 515	2 497 847
Canton de Berne	Nbre de pers.	568 384	267 814	300 570	572 974	269 851	303 123
Taux d'activité		2016			2017		
Suisse	standardisé <sup>2</sup>	66.1 %	60.2 %	72.1 %	66.2 %	60.7 %	71.9 %
Canton de Berne	standardisé <sup>2</sup>	66.1 %	60.9 %	71.5 %	66.4 %	61.1 %	71.8 %
Emplois <sup>3</sup>		2016			2017p		
Suisse	Nbre de pers.	5 120 335	2 323 794	2 796 541	5 180 170	2 353 279	2 826 891
Canton de Berne	Nbre de pers.	633 690	296 823	336 867	637 457	299 354	338 103
Temps plein (90 - 100 %)	Part	65.3 %	43.3 %	84.9 %	64.7 %	43.2 %	83.9 %
Temps partiel I (50 - 89 %)	Part	21.0 %	33.0 %	10.3 %	21.2 %	33.3 %	10.5 %
Temps partiel II (< 50 %)	Part	13.8 %	23.8 %	4.8 %	14.0 %	23.5 %	5.6 %
Demandeurs d'emploi (moyenne annuelle)		2018			2019		
Suisse	Nbre de pers.	191 009	88 700	102 309	181 798	84 343	97 455
Canton de Berne	Nbre de pers.	17 498	8 113	9 385	16 719	7 723	8 996
Nombre de chômeurs (moyenne annuelle)		2018			2019		
Suisse	Nbre de pers.	118 103	52 714	65 389	106 932	46 887	60 045
	Taux	2.5 %	2.5 %	2.6 %	2.3 %	2.2 %	2.4 %
Canton de Berne	Nbre de pers.	10 764	4 838	5 926	10 205	4 533	5 672
	Taux	1.9 %	1.8 %	2.0 %	1.8 %	1.7 %	1.9 %
15-24 ans	Nbre de pers.	1 326	584	742	1 296	555	741
	Taux	1.9 %	1.8 %	2.1 %	1.9 %	1.7 %	2.1 %
25-49 ans	Nbre de pers.	6 266	2 894	3 372	5 961	2 759	3 202
	Taux	2.0 %	1.9 %	2.1 %	1.9 %	1.9 %	1.9 %
50 ans ou plus	Nbre de pers.	3 172	1 360	1 812	2 948	1 219	1 729
	Taux	1.7 %	1.6 %	1.8 %	1.6 %	1.4 %	1.7 %
Chômeurs de longue durée (> 1 année)	Nbre de pers.	1 403	641	763	1 111	530	581
	Part	13.0 %	13.2 %	12.9 %	10.9 %	11.7 %	10.2 %
Personnes arrivées en fin de droit		2018			2019p		
Suisse	Nbre de pers.	34 772	16 773	17 999	31 731	15 180	16 551
Canton de Berne	Nbre de pers.	3 026	1 441	1 585	2 777	1 311	1 466
Réduction de l'horaire de travail		2018			2019		
Canton de Berne	Nbre de dem.	74	...	...	199	...	...
	Nbre de pers. <sup>4</sup>	774	...	...	3 396	...	...

«p» : données provisoires

Source : Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Office fédéral de la statistique (OFS), Office de l'économie (OEC)

<sup>1</sup> L'Organisation internationale du travail (OIT) considère aussi bien les personnes exerçant une activité lucrative que celles sans emploi comme des personnes actives. Ces dernières forment l'offre de travail. Les données les plus récentes sont celles de l'année 2017.

<sup>2</sup> Taux d'activité standardisé : personnes actives de la population résidente âgées de 15 ans ou plus. Les données les plus récentes sont celles de l'année 2017.

<sup>3</sup> Les emplois (postes occupés) et les postes vacants représentent la demande en main-d'œuvre. Les données les plus récentes sont celles de l'année 2017.

<sup>4</sup> Sont recensés les emplois potentiellement concernés. Il est impossible d'estimer sur cette base le versement effectif d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et le nombre effectif d'emplois concernés.

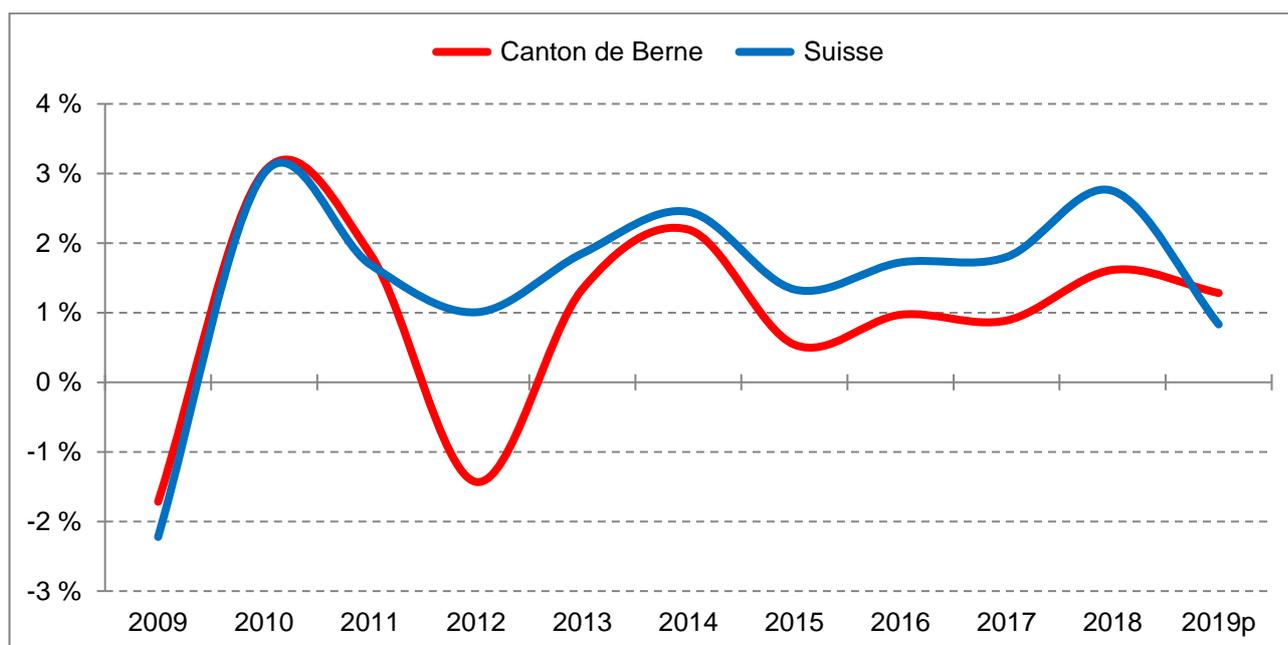
## 2. Situation sur le marché du travail

### 2.1 Evolution conjoncturelle

La conjoncture s'est ralentie en Suisse et dans le canton de Berne en 2019. La plupart des branches ont enregistré des taux de croissance plus faibles que l'année précédente. Le contexte conjoncturel international moins favorable, notamment le ralentissement observé dans la zone euro et la légère appréciation du franc par rapport à l'euro, ont eu des répercussions négatives sur le secteur suisse des exportations et les investissements des entreprises. L'emploi a progressé aussi bien dans le secteur industriel que dans celui des services. Dans le secteur du tourisme, le nombre de nuitées dans le canton de Berne a augmenté par rapport à l'année précédente. Le nombre de nuitées totalisées durant la saison estivale a enregistré un nouveau record.

D'après les estimations de BAK Economics, le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 0.8 pour cent en Suisse en 2019 (2018 : 2.8 %) et de 1.3 pour cent dans le canton de Berne (2018 : 1.6 %).

#### Evolution du PIB (par rapport à l'année précédente)



Source : BAK Economics (état : décembre 2019)

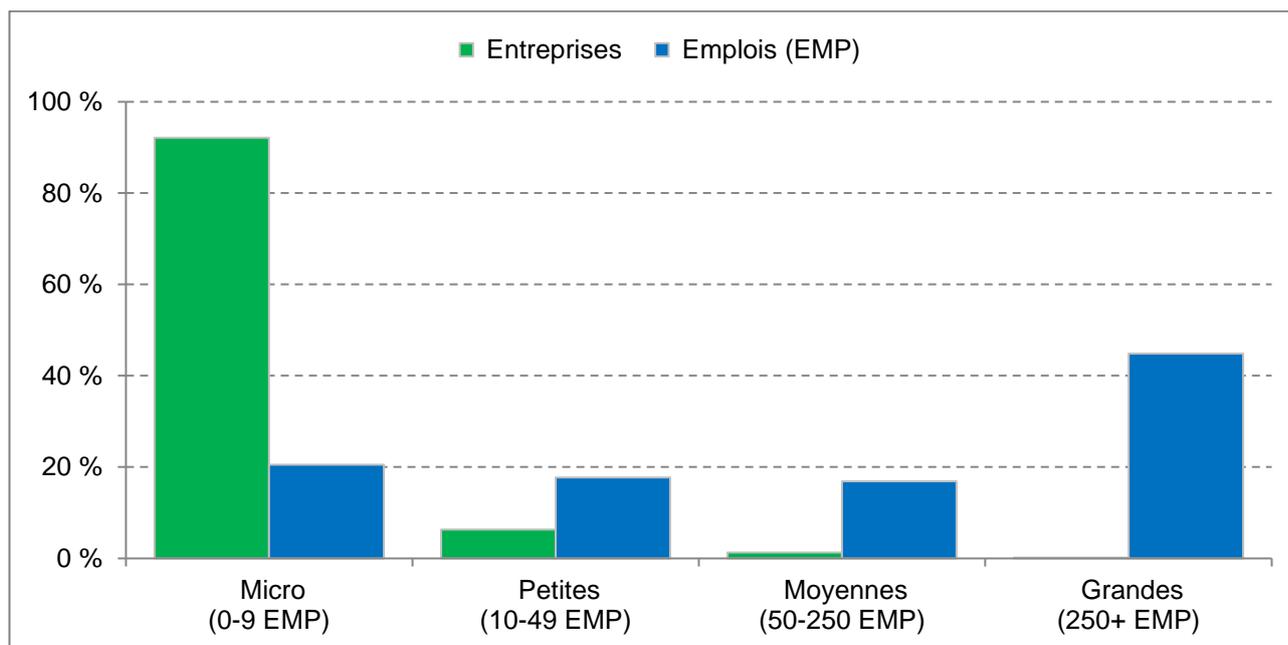
## 2.2 Marché du travail

La performance d'un marché du travail est décisive pour le développement économique d'un pays. L'offre (population active) et la demande (entreprises) sont étroitement liées, comme sur chaque marché. Lorsque la demande de travail est plus faible que l'offre, il en résulte du chômage. A court terme, la demande de travail dépend de l'évolution conjoncturelle : si les entreprises reçoivent beaucoup de mandats, la demande de travail augmente. Dans un environnement économique difficile, le nombre de postes de travail diminue, la demande de travail se réduit et le chômage augmente. A long terme, ce sont les progrès technologiques, les changements structurels et la compétitivité des entreprises qui influent sur la demande de travail.

Le canton de Berne compte près de 573 000 personnes actives dont 270 000 femmes et plus de 303 000 hommes. L'insertion professionnelle dans le canton de Berne se situe dans la moyenne suisse.

Plus de 70 000 entreprises ont leur siège dans le canton de Berne et fournissent 637 000 emplois. La plupart d'entre elles comptent parmi les petites et moyennes entreprises (PME) et emploient moins de 250 personnes.

### Entreprises et emplois en fonction de la taille des entreprises, canton de Berne, 2017p



Source : Statistique structurelle et démographique des entreprises (STATENT) de l'Office de la statistique (OFS)

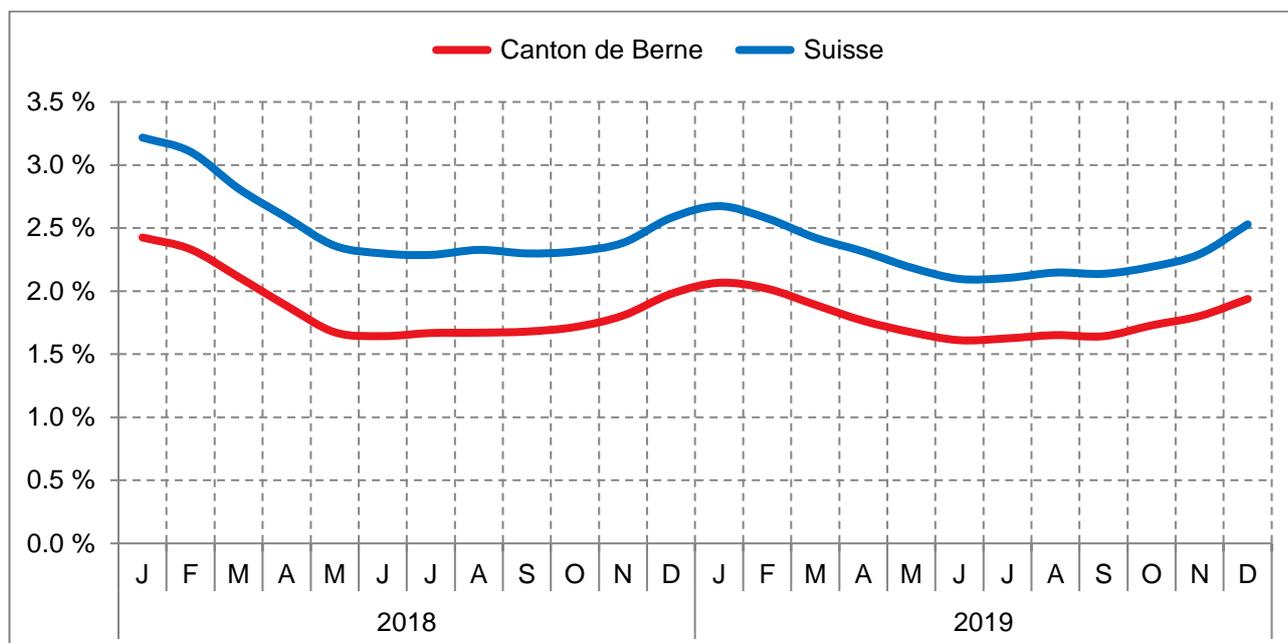
## 2.3 Chômage

### 2.3.1 Evolution du chômage

Malgré le ralentissement conjoncturel observé, le marché du travail a connu une évolution très positive en 2019. Le nombre de chômeurs<sup>5</sup> a légèrement diminué durant l'année pour atteindre son niveau le plus bas depuis 2007.

En 2019, le taux de chômage annuel moyen était de 1.8 pour cent, un chiffre inférieur de 0.1 point de pourcentage à celui de l'année précédente et nettement en dessous de la moyenne des dernières années. Au début du mois de janvier 2019, 11 313 personnes étaient au chômage et le taux de chômage se montait à 2.0 pour cent. A la fin du mois de décembre 2019, 11 081 personnes étaient au chômage, soit un taux de chômage de 1.9 pour cent. Le nombre de chômeurs a diminué de 232 personnes au fil de l'année.

#### Taux de chômage



Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

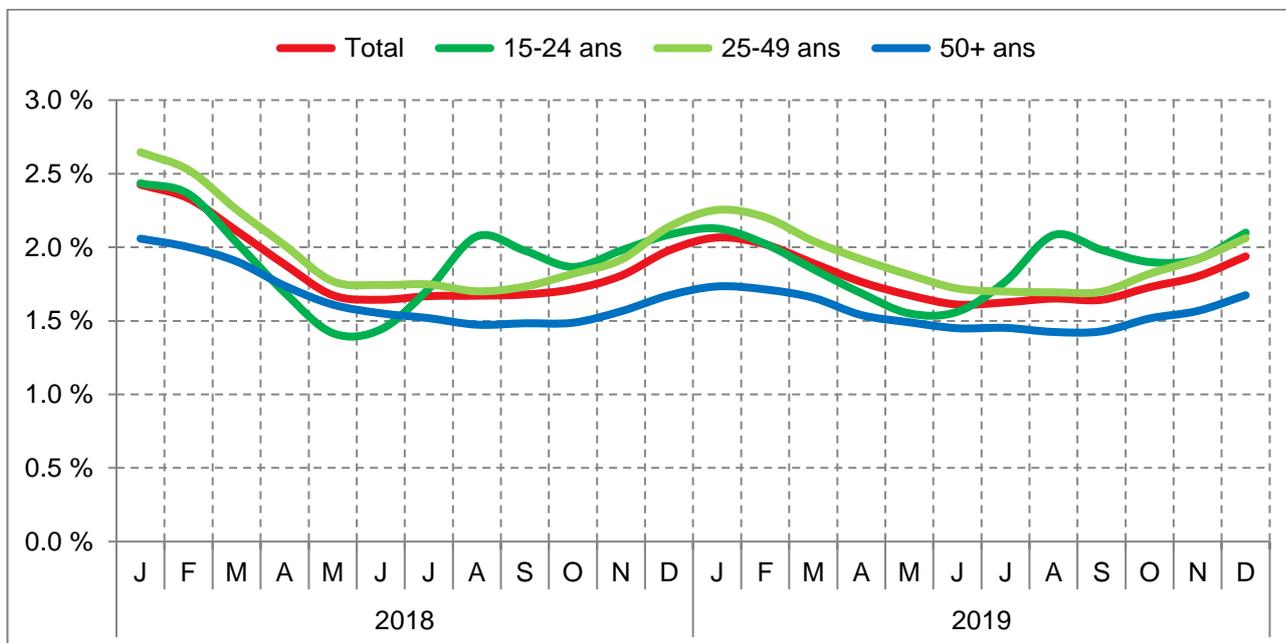
<sup>5</sup> Sont considérées comme chômeuses les personnes qui sont enregistrées auprès des offices régionaux de placement (ORP), n'ont pas d'emploi et sont actuellement aptes au placement. Le droit de ces personnes à percevoir des indemnités de chômage n'a aucune incidence.

### 2.3.2 Chômage par tranche d'âge

Les chiffres du chômage font état de différences significatives entre les tranches d'âge. Le taux de chômage chez les adolescents et les jeunes adultes (15-24 ans) est celui qui fluctue le plus au fil de l'année en raison des diplômes de fin d'études, qui sont délivrés chaque année en été. Il est réjouissant de constater que le taux de chômage recule constamment depuis plusieurs années chez les adolescents et les jeunes adultes. En 2019, la moyenne annuelle du taux de chômage des 15-24 ans n'était plus que légèrement supérieure à la moyenne cantonale (1.9 %, BE : 1.8 %). Cela s'explique principalement par l'évolution démographique : le nombre de personnes actives ayant entre 15 et 24 ans a diminué de 9.7 pour cent au cours des 10 dernières années.

Les personnes actives de plus de 50 ans sont également moins touchées par le chômage qu'au cours des dernières années, mais nécessitent en moyenne plus de temps pour retrouver un emploi.

#### Taux de chômage en fonction de l'âge, canton de Berne



Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

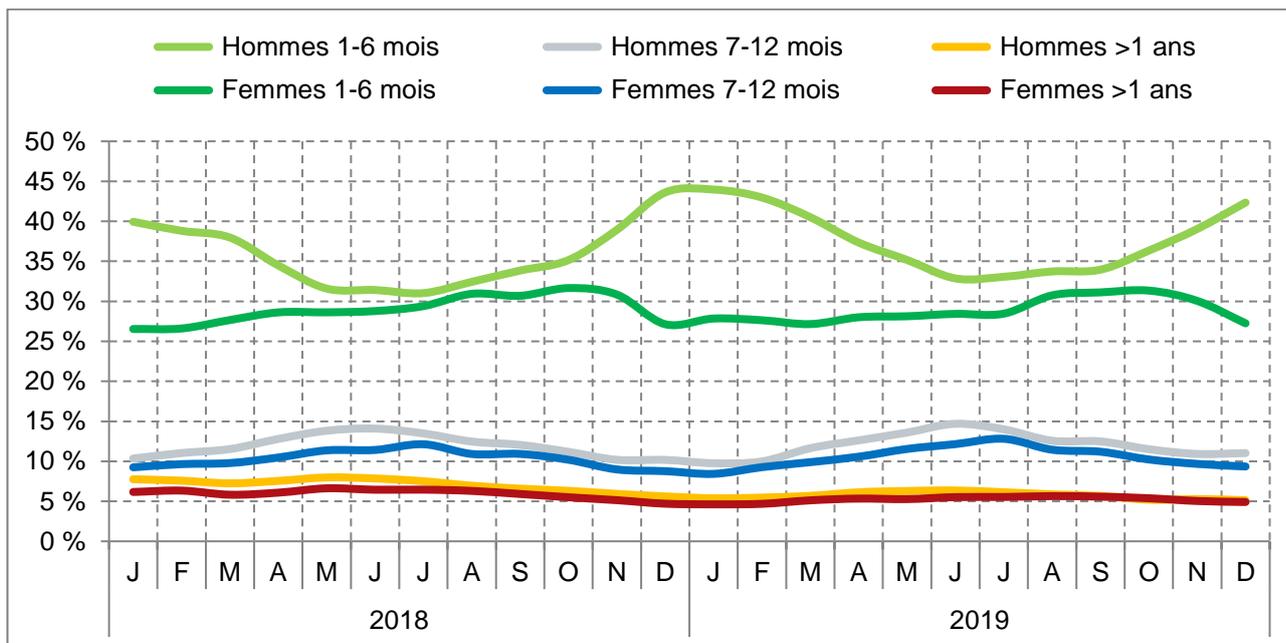
### 2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe

Outre le taux de chômage, le nombre de personnes sans emploi et leur âge, la durée du chômage est aussi une information intéressante. En 2019, deux tiers des personnes concernées sont restées moins de six mois au chômage. La part de chômeurs de longue durée, autrement dit inscrits en tant que chômeurs pendant plus d'un an, s'est montée à 11 pour cent.

En 2019, 44.4 pour cent des personnes sans emploi étaient des femmes et 55.6 pour cent des hommes. Les hommes sont davantage tributaires des effets saisonniers ou conjoncturels que les femmes, car ils travaillent plus souvent dans des secteurs cycliques (p. ex. dans la construction ou les secteurs exportateurs de l'industrie).

En raison des effets saisonniers dans le secteur de la construction entre novembre et mars, la part d'hommes au chômage pendant moins de six mois durant cette période de l'année est bien plus élevée que celle des femmes.

#### Part des personnes sans emploi en fonction de leur sexe et de la durée du chômage, canton de Berne



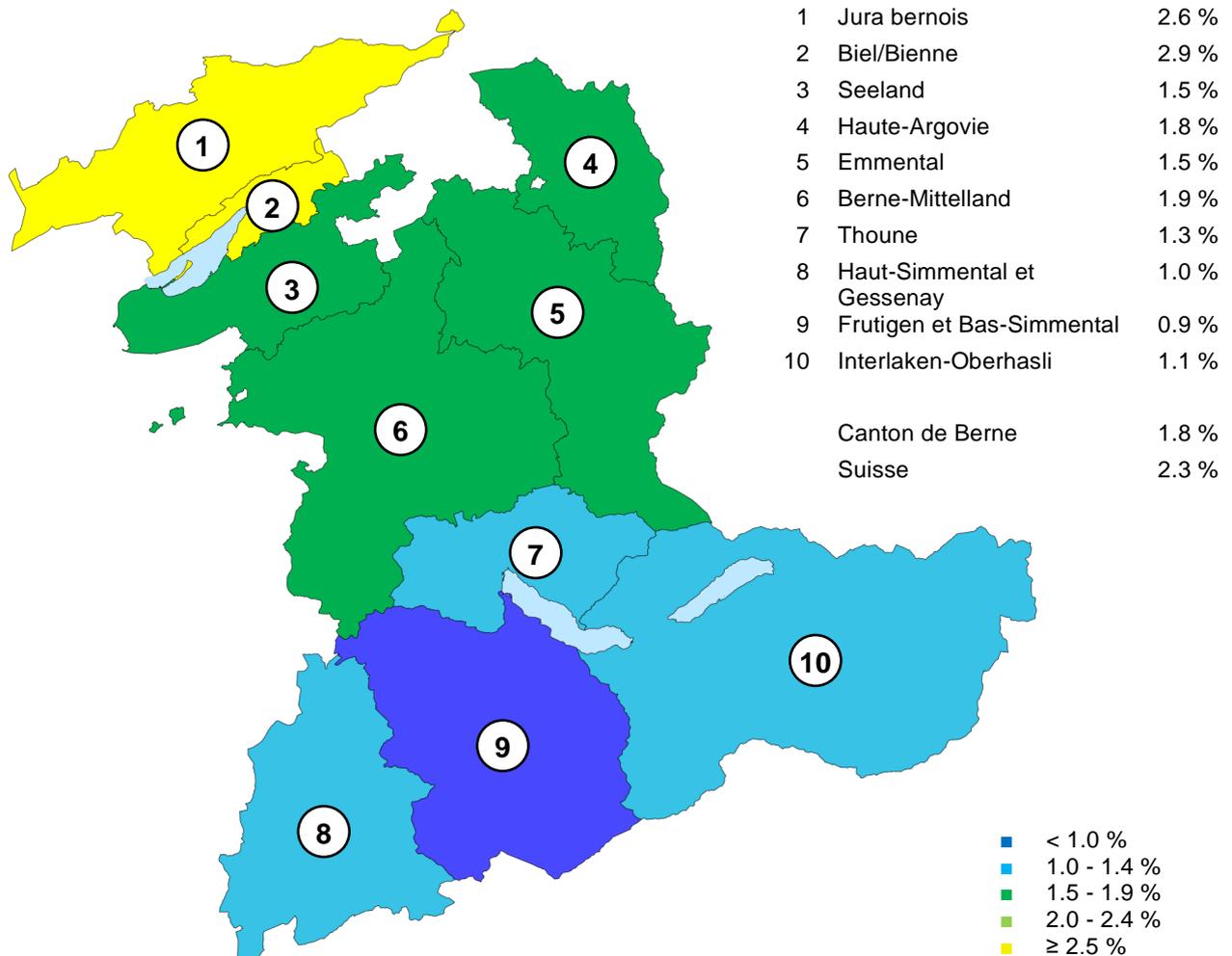
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

### 2.3.4 Chômage en fonction de l'arrondissement administratif

Si l'on examine les taux de chômage des dix arrondissements administratifs du canton de Berne, on constate qu'il existe de grandes différences : l'arrondissement administratif de Biel/Bienne présente le taux de chômage le plus élevé, avec 2.9 pour cent en moyenne annuelle, tandis que l'arrondissement de Frutigen et du Bas-Simmental présente le taux le plus bas (0.9 pour cent). A l'exception du Jura bernois et de Biel/Bienne, tous les arrondissements administratifs ont un taux de chômage nettement inférieur à la moyenne suisse.

En 2019, le taux de chômage annuel moyen a diminué dans six des dix arrondissements administratifs par rapport à l'année précédente. Il est resté stable dans les arrondissements administratifs du Jura bernois, de Biel/Bienne et de l'Emmental. Il n'a augmenté que dans le Seeland, où l'industrie de précision occupe une place importante, passant de 1.3 à 1.5 pour cent.

#### Taux de chômage, arrondissements administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle de 2019



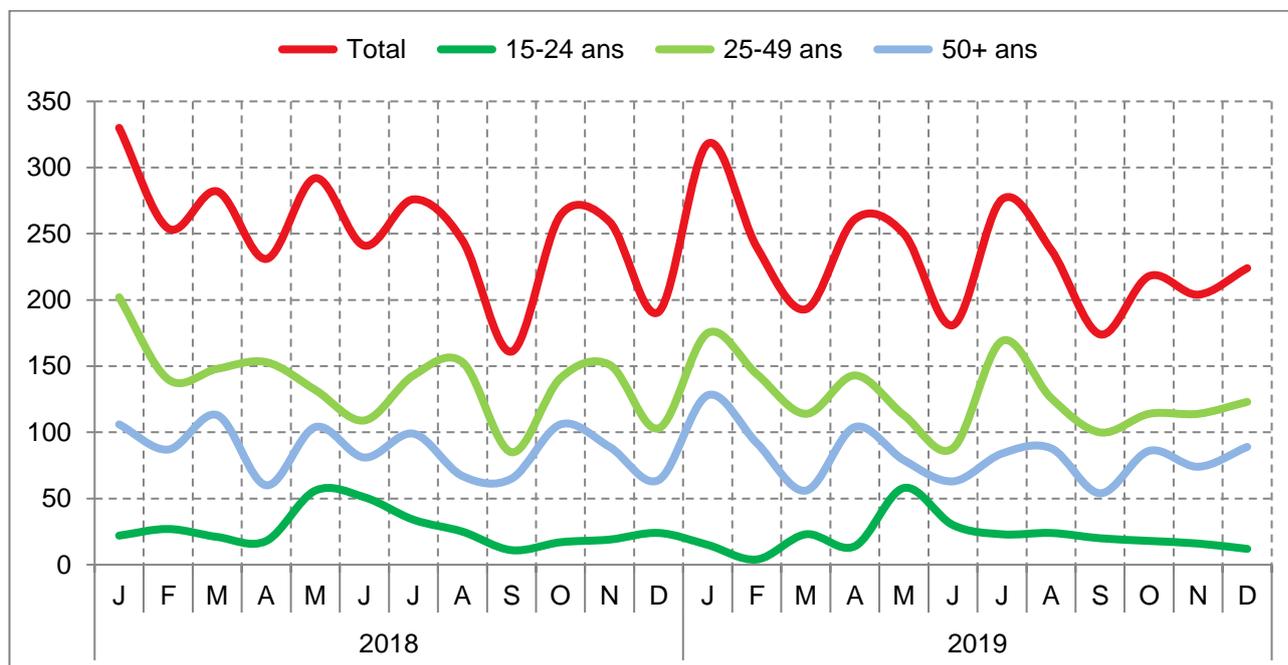
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

### 2.3.5 Personnes en fin de droit

Les personnes sans emploi arrivent en fin de droit lorsqu'elles ont épuisé leurs indemnités journalières de l'assurance-chômage. Elles peuvent rester inscrites à un office régional de placement (ORP) et bénéficier des prestations de cet ORP. Dans ce cas, elles continuent d'être prises en compte dans les statistiques du chômage.

En 2019, 2 777 personnes au total sont arrivées en fin de droit dans le canton de Berne. Si l'on considère les classes d'âge, 54.8 pour cent d'entre elles avaient entre 25 et 49 ans, 35.9 pour cent avaient plus de 50 ans et 9.3 pour cent avaient entre 15 et 24 ans.

#### Nombre de personnes en fin de droit en fonction de l'âge, canton de Berne



Remarque : les données d'octobre à décembre 2019 sont provisoires.

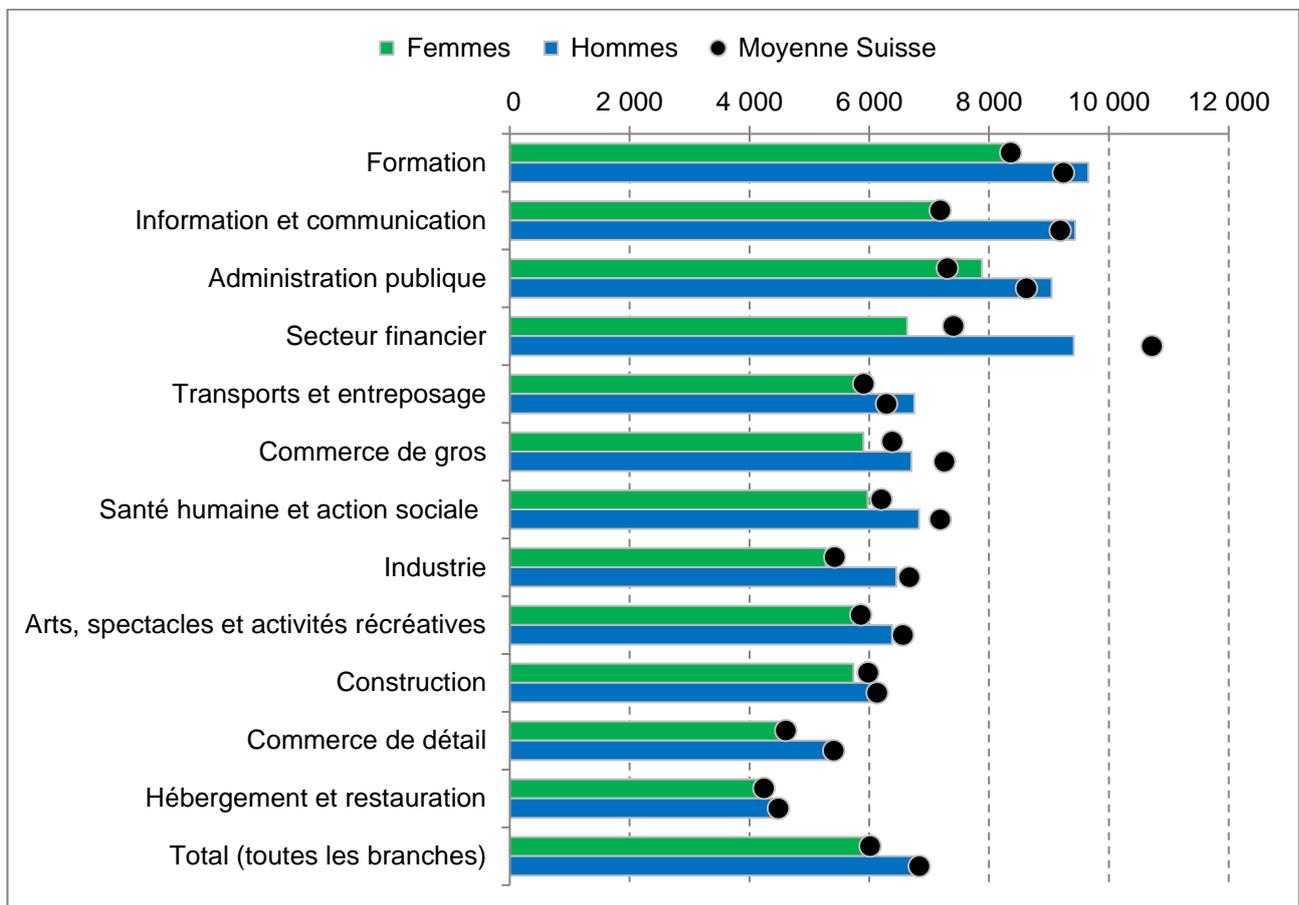
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

## 2.4 Salaires

Les enquêtes sur la structure des salaires réalisées actuellement par l'Office fédéral de la statistique ne fournissent pas de données pour le canton de Berne, mais uniquement pour la grande région Espace Mittelland (cantons de Berne, de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel et de Soleure)<sup>6</sup>. Le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait en 2016 à 6 400 francs. Cela signifie que la moitié des emplois, convertis en postes à plein temps et part du 13<sup>e</sup> mois de salaire incluse, est rémunérée par un salaire supérieur au salaire médian et l'autre moitié par un salaire inférieur à celui-ci.

Il existe une nette différence entre les salaires des femmes et des hommes aussi bien dans le canton de Berne que sur l'ensemble du territoire suisse. Dans la quasi-totalité des secteurs, le salaire mensuel brut médian des femmes est inférieur à celui des hommes. Cette constatation ne permet toutefois pas de conclure à une discrimination salariale, car le montant des salaires dépend d'une multitude de facteurs, tels que l'expérience professionnelle, qui ne sont pas tous pris en compte dans les statistiques.

### Salaires selon les branches et le sexe, Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), 2016



Source : Enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

<sup>6</sup> Des données sur les salaires au niveau cantonal sont uniquement disponibles pour les années comprises entre 2004 et 2010. Le canton de Berne a enregistré pendant ces années des résultats très similaires à ceux de la grande région Espace Mittelland. Par conséquent, les résultats actuels pour cette dernière sont aussi pertinents pour le canton de Berne

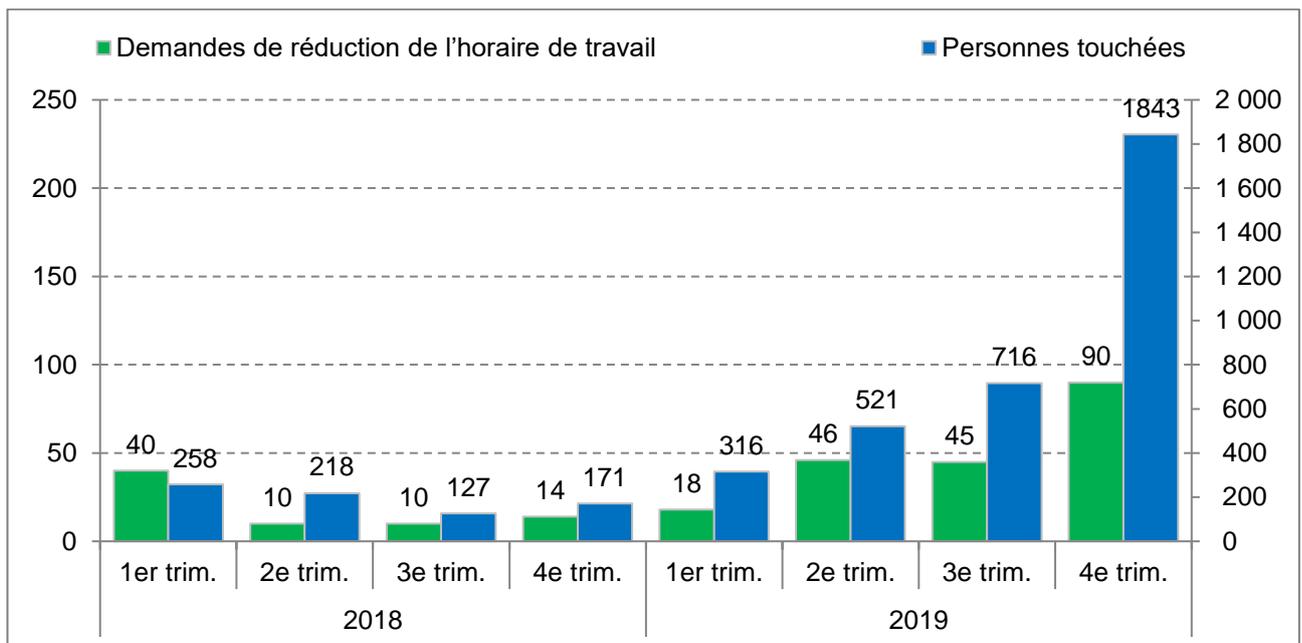
## 2.5 Réduction de l'horaire de travail

En réduisant les horaires de travail, une entreprise peut compenser temporairement une baisse des commandes et préserver les postes de travail. L'assurance-chômage (AC) couvre pendant une durée déterminée une partie des frais de salaire pour les employeurs qui font valoir une réduction de l'horaire de travail, et ce afin d'empêcher des licenciements consécutifs à des pertes de travail brèves mais inévitables. Ce sont principalement les entreprises industrielles qui ont recours aux réductions de l'horaire de travail. Le nombre de demandes est par conséquent très variable d'une région à l'autre.

Les demandes de réduction de l'horaire de travail ont augmenté par rapport à l'année précédente. Les 199 demandes qui ont été déposées en 2019 concernaient potentiellement 3 396 personnes (2018 : 74 demandes et 774 personnes potentiellement concernées).

Il est impossible de donner des informations sur les indemnités qui ont effectivement été versées suite à des réductions de l'horaire de travail et sur les emplois qui ont effectivement été concernée.

### Nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail et de personnes potentiellement concernées, canton de Berne



Source : Office de l'assurance-chômage (OAC)

## 2.6 Faillites

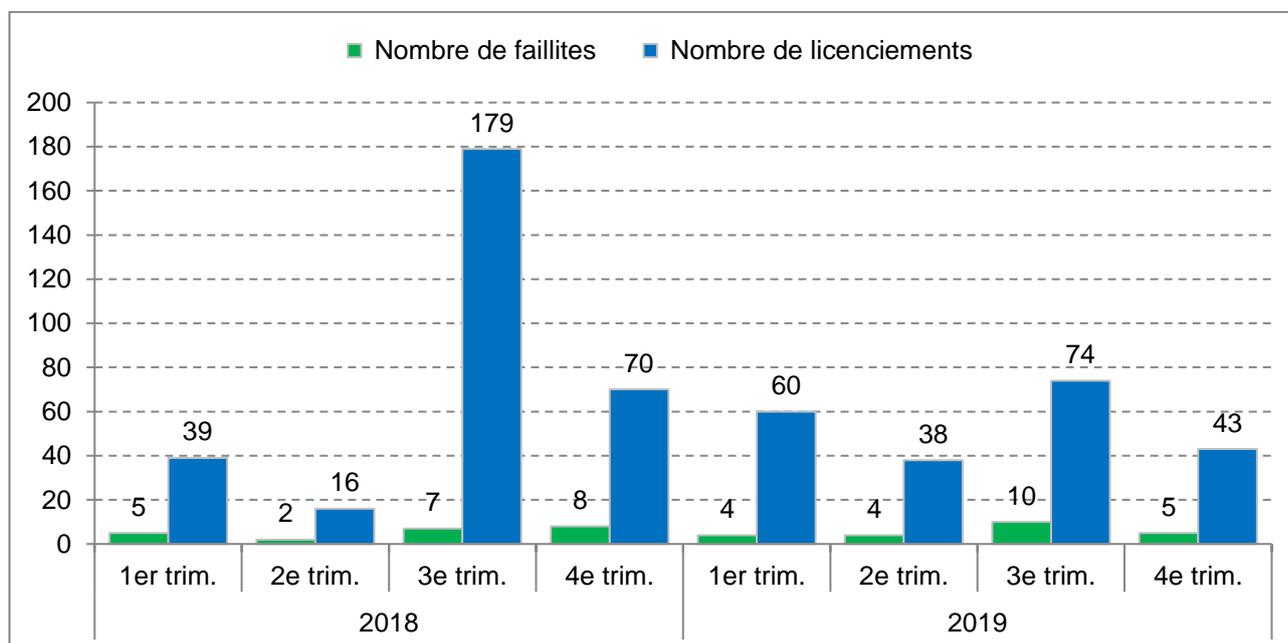
Le nombre de créations d'entreprises et de déclarations de faillite est un indicateur de la dynamique d'une économie et du changement structurel. Même si les retombées des créations d'entreprises en termes d'emplois sont limitées, les nouvelles entreprises permettent de renforcer la concurrence et de produire des innovations.

L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre les créances de salaire portant sur quatre mois au maximum lorsque l'employeur est insolvable. Le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité implique que le travail ait réellement été effectué.

En 2019, le canton de Berne a enregistré 23 faillites (à partir de 5 employés) pour lesquelles une demande d'indemnité a été déposée (2018 : 22). Le niveau minimum record de 2013 a ainsi presque été atteint. Le nombre de licenciements engendrés par ces faillites était inférieur à celui de l'année précédente (216, contre 304 en 2018).

Il est impossible de donner des informations sur les indemnités en cas d'insolvabilité ayant effectivement été versées.

### Faillites (à partir de 5 employés) pour lesquelles une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité a été déposée et licenciements liés à ces faillites, canton de Berne



Source : Office de l'assurance-chômage (OAC)

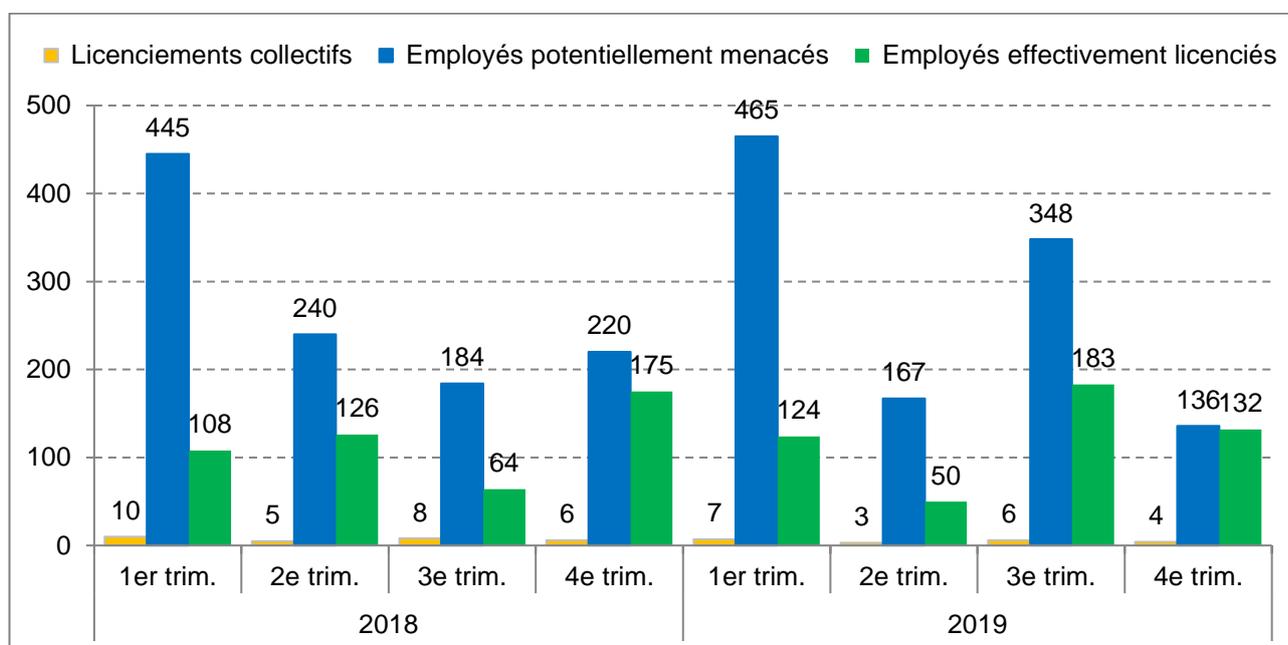
## 2.7 Licenciements collectifs

Si une entreprise doit annoncer dix licenciements ou plus en moins de 30 jours pour des raisons d'exploitation ou de cessation d'activité, il s'agit, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un licenciement collectif devant être annoncé.

En 2019, le nombre de licenciements collectifs annoncés a diminué par rapport à l'année précédente (20, 2018 : 29) et le nombre d'emplois potentiellement menacés était légèrement supérieur à celui de l'année précédente (1 116, 2018 : 1 089).

Des procédures de consultation étant encore en cours ou des licenciements n'ayant pas encore été annoncés, la liste des employés effectivement licenciés en 2019 est provisoire. Le nombre d'emplois effectivement concernés par un licenciement est resté quasiment identique par rapport à l'année précédente (489, 2018 : 473).

### Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarques : le nombre d'employés ayant été effectivement licenciés en 2019 est provisoire.

1<sup>er</sup> trimestre 2019 : Pour un cas, 300 collaborateurs et collaboratrices menacés de licenciement car leurs postes doivent être supprimés dans un délai de 5 ans (fluctuations naturelles, départs à la retraite et licenciements) ont été comptabilisés.

3<sup>e</sup> trimestre 2019 : Pour un cas, plus de 500 collaborateurs et collaboratrices menacés de licenciement n'ont pas été comptabilisés car il s'agit pour la plupart d'entre eux d'une activité annexe (taux d'occupation d'environ 5 %) ne donnant donc pas droit aux indemnités journalières.

Source : Office de l'assurance-chômage (OAC)

### 3. Activités d'exécution

#### 3.1 Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce

Les ressortissants des 28 Etats membres de l'UE ou de l'AELE doivent obligatoirement annoncer toute activité lucrative de courte durée effectuée pour le compte d'un employeur suisse ou toute prestation de services réalisée sur le territoire suisse (90 jours au plus par année civile). En 2019, 22 619 missions de courte durée soumises à l'obligation d'annonce ont été enregistrées dans le canton de Berne. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'activités lucratives de courte durée auprès d'employeurs suisses et celui des travailleurs détachés ont augmenté respectivement de 7.7 et 11.2 pour cent. Le nombre de prestataires de services indépendants a diminué de 0.7 pour cent pendant la même période. A l'exception de 2009 et 2015, le nombre d'annonces a augmenté chaque année depuis l'introduction de la libre circulation des personnes.

Certaines branches économiques sont fortement tributaires des services de travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce. En 2019, environ 65 pour cent de ces derniers étaient employés dans les secteurs de l'industrie, de la construction, de l'hôtellerie ou de la location de services au sein d'une entreprise suisse. S'agissant du volume de travail, c'est également dans ces branches qu'une grande part des jours travaillés a été enregistrée.

#### Travailleurs étrangers, canton de Berne

Effectif de la population résidente permanente étrangère <sup>7</sup>		2018	2019
Permis UE/AELE	Courte durée	1 799	1 770
	Séjour	29 523	29 987
	Etablissement	68 015	69 520
Etats tiers	Courte durée	331	264
	Séjour	21 530	23 379
	Etablissement	38 064	38 139
Entrées population résidente permanente avec activité lucrative <sup>8</sup>			
Permis UE/AELE	Courte durée	738	811
	Séjour	3 589	4 101
	Etablissement	11	15
Etats tiers	Courte durée	144	141
	Séjour	404	545
	Etablissement	3	4
Activités lucratives de courte durée soumises à déclaration			
Travailleurs détachés	Nombre de personnes	8 689	9 660
	Ø durée de travail en jours	10	11
Prestataires de services indépendants <sup>9</sup>	Nombre de personnes	3 488	3 463
	Ø durée de travail en jours	23	20
Embauche par des employeurs suisses	Nombre de personnes	8 817	9 496
	Ø durée de travail en jours	47	47
Nombre total de personnes soumises à déclaration	Nombre de personnes	20 994	22 619
	Ø durée de travail en jours	28	27

Source : Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), Office de l'économie (OEC)

<sup>7</sup> Etat des données : novembre 2019

<sup>8</sup> Etat des données : novembre 2019

<sup>9</sup> Les prestataires de services indépendants travaillent pour une durée limitée dans le pays hôte sans s'y établir. Leur activité n'est pas limitée au secteur tertiaire, ils peuvent aussi travailler dans le secteur industriel.

### 3.2 Surveillance du marché du travail

En 2018, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué 4 119 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Parmi ces contrôles, 1 677 concernaient des branches non réglementées par une convention collective de travail à caractère obligatoire et ont été effectués sur mandat du canton de Berne. 1 573 contrôles ont été menés sur mandat des commissions paritaires dans les branches pourvues d'une convention collective de travail obligatoire. Le CMTBE a procédé à 869 contrôles visant le travail au noir.

En 2019, 1 355 cas de suspicion de travail au noir et d'infraction à la loi sur les travailleurs détachés ont été clarifiés dans le canton de Berne. Des sanctions ont été prononcées dans 992 d'entre eux. Le domaine Surveillance du marché du travail de l'Office de l'économie a prononcé 656 sanctions pour infraction à la loi sur les travailleurs détachés. Le montant total des amendes prononcées se monte à 131 710 francs.

Par sanction, on entend des avertissements, des amendes, des interdictions d'offrir ses services et des plaintes pénales. Ces dernières ont été prononcées par la Centrale de communication pour la surveillance du marché du travail et d'autres services compétents parmi lesquels figurent, outre l'Office de l'économie, les caisses de compensation, les autorités fiscales et la police cantonale.

#### Surveillance du marché du travail, canton de Berne

Contrôles effectués par le CMTBE		2018	2019
Branches sans CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 629	1 677
Branches avec CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 622	1 573
Travail au noir	Nombre de contrôles	885	869
Total	Nombre de contrôles	4 136	4 119
Procédures de conciliation et cas de sous-enchère salariale abusive décelés par la CCMT			
Procédures de conciliation achevées	Nombre de procédures	11	13
Sous-enchères salariales abusives	Décisions de la CCMT	10	12
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas examinés	1 506	1 355
	Nombre de sanctions	1 091	992

Source : Office de l'économie (OEC), Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE), Commission cantonale du marché du travail (CCMT)

### 3.3 Obligation d'annoncer les postes vacants

#### 3.3.1 Annonce des postes vacants

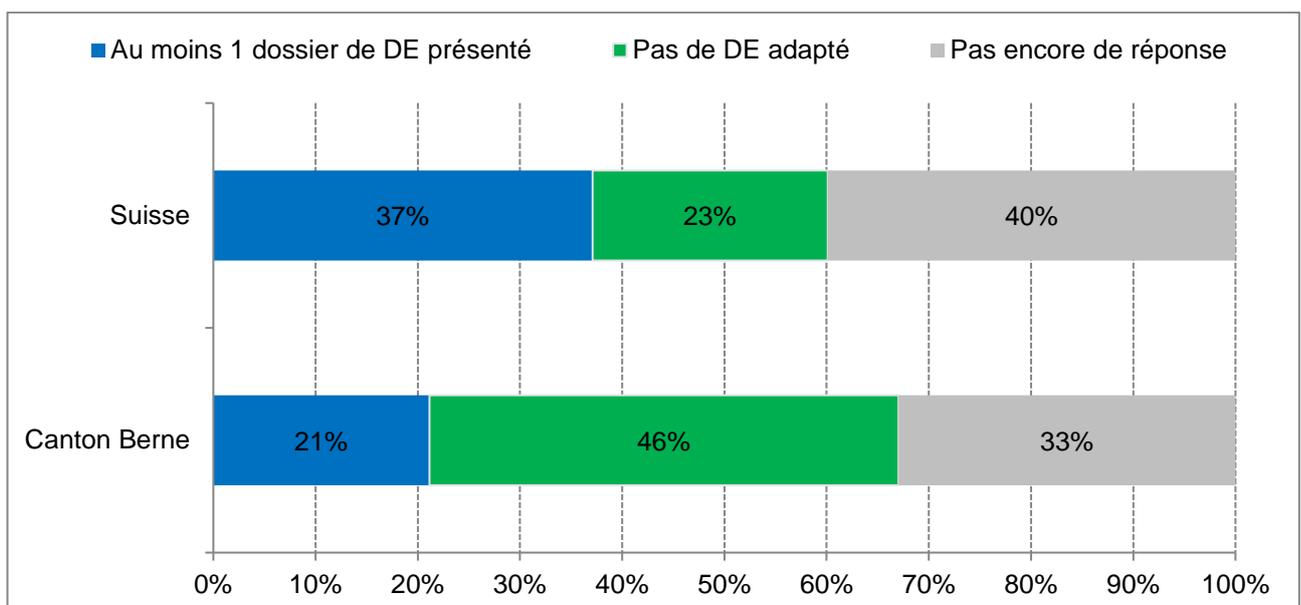
L'obligation d'annoncer les postes vacants a pour objectif de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre indigène. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les employeurs sont tenus d'annoncer aux ORP les postes vacants relevant des professions dans lesquelles le taux de chômage est d'au moins 8 pour cent au niveau national.<sup>10</sup>

Les ORP transmettent aux employeurs dans un délai de trois jours ouvrés les dossiers adaptés de demandeurs d'emploi enregistrés ou indiquent aux employeurs qu'ils n'ont pas de candidats appropriés disponibles. Les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP sont ainsi prioritaires puisqu'ils sont les premiers à être informés et à pouvoir postuler. En effet, les employeurs ne peuvent publier leurs offres via d'autres canaux qu'après un délai de cinq jours ouvrés.

Dans le canton de Berne, les employeurs ont transmis aux ORP 18 600 annonces<sup>11</sup> en 2019. Ces dernières portaient au total sur environ 24 100 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et 7 600 postes vacants non soumis à l'obligation d'annonce (Suisse : 189 500 annonces, 202 100 postes soumis à l'obligation d'annonce et 95 700 non soumis à l'obligation d'annonce).

En 2019, en raison du très faible taux de chômage enregistré dans le canton de Berne, également par rapport au niveau national, les ORP du canton de Berne n'ont pu transmettre aux employeurs au moins un dossier de demandeur d'emploi adapté que pour 21 pour cent des annonces effectuées. Pour 46 pour cent des annonces, aucun demandeur d'emploi approprié n'a pu être trouvé et dans 33 pour cent des cas, le délai de réaction de trois jours ouvrés n'a pas pu être respecté.

#### Etat du traitement des annonces obligatoires après 3 jours ouvrés, 2019



Remarque : DE = demandeurs d'emploi

Source : Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) Statistique du marché du travail

<sup>10</sup> Ce taux a été abaissé à 5 pour cent au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

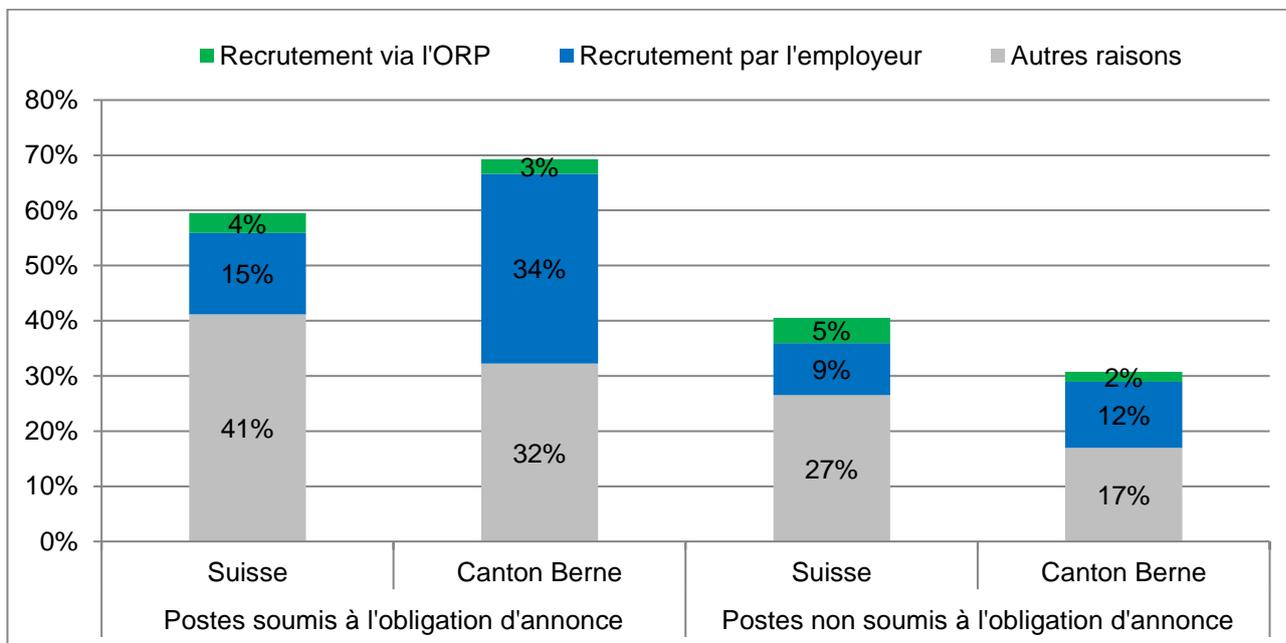
<sup>11</sup> Remarque : une annonce peut porter sur plusieurs postes vacants (soumis à l'obligation d'annonce ou non).

### 3.3.2 Recrutements

Les employeurs examinent les dossiers des demandeurs d'emploi transmis par les ORP. Ils indiquent ensuite aux ORP s'ils ont invité à un entretien d'embauche ou embauché l'un des demandeurs d'emploi proposés.

Dans le canton de Berne, 18 700 annonces de postes vacants ont été retirées en 2019, dont 12 950 concernaient des postes soumis à l'obligation d'annonce et 5 750 des postes non soumis à cette obligation. 5 pour cent des postes vacants ont été pourvus par l'intermédiaire des ORP (3 % de postes soumis à l'obligation d'annonce et 2 % de postes non soumis à cette obligation). 46 pour cent des postes vacants ont été pourvus par des personnes recrutées directement par les employeurs (34 % de postes soumis à l'obligation d'annonce et 12 % de postes non soumis à cette obligation). 49 pour cent des annonces retirées ont été supprimées pour une autre raison.

#### Retrait d'annonces de postes vacants soumis et non soumis à l'obligation d'annonce, en fonction du motif du retrait, 2019



Remarque : Toutes les annonces retirées en 2019 ont été comptabilisées. Certaines concernent donc des postes vacants qui avaient déjà été annoncés en 2018.

Source : Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) Statistique du marché du travail

## **Annexe 1 : Organisation des rapports de travail**

Le contrat de travail lie juridiquement les employeurs et leurs employés : les employés sont tenus de fournir le travail qui est attendu d'eux et les employeurs s'engagent à verser le salaire et les cotisations sociales ainsi qu'à accorder des congés payés. Les éléments qui ne sont pas mentionnés dans le contrat de travail sont régis par le droit des obligations ou, le cas échéant, par une convention collective de travail.

### **Convention collective de travail**

Certaines branches sont soumises à une convention collective de travail (CCT) garantissant aux employés des salaires minimaux et des conditions de travail appropriées, tenant compte des spécificités de la branche et de ses organisations. Les CCT constituent un bon moyen de garantir la paix du travail.

Une CCT est une convention entre :

- une entreprise et un ou plusieurs syndicats représentant ses employés
- plusieurs entreprises et un ou plusieurs syndicats représentant leurs employés
- une ou plusieurs associations patronales et un ou plusieurs syndicats représentant les employés

La CCT doit être appliquée dans toutes les entreprises membres des associations contractantes. Sur demande des associations, les autorités compétentes peuvent étendre le champ d'application d'une CCT (extension du champ d'application ECA) auprès de la Confédération et des cantons. Les arrêtés d'extension du champ d'application d'une CCT contiennent l'indication de la zone, de la branche et des travailleurs auxquels le champ d'application est étendu.

### **Contrat-type de travail sans salaire minimum**

Les contrats-types de travail n'imposant pas de salaire minimum (CTT) sont notamment édictés pour les professions qui ne sont pas soumises à la loi sur le travail et ont besoin d'un minimum de protection. Ils élargissent principalement la protection des travailleurs et contiennent des salaires indicatifs. Les dispositions des CTT ne s'appliquent que si les employeurs et les employés n'ont pas conclu de contrat de travail écrit leur permettant d'y déroger. Dans le canton de Berne, des CTT sans salaire minimum ont été édictés pour le commerce de détail, l'économie domestique et l'agriculture. Un CTT pour la prise en charge 24 heures sur 24 a été introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Contrat-type de travail avec salaire minimum**

Les contrats-types de travail imposant des salaires minimaux (obligatoires) sont édictés pour les branches qui ne disposent pas de CCT et dans lesquelles des sous-enchères salariales abusives ont été constatées à plusieurs reprises. Au niveau fédéral, des CTT imposant des salaires minimaux obligatoires ont été établis dans le domaine de l'économie domestique (y c. prise en charge 24 heures sur 24). Le canton de Berne n'a pas encore édicté de CTT avec salaire minimum. Les salaires minimaux définis dans les CTT doivent impérativement être respectés. En cas de sous-enchère salariale, le canton peut infliger une amende allant jusqu'à 30 000 francs.

### **Aperçu dans le canton de Berne**

L'aperçu figurant aux pages suivantes indique quels contrats et réglementations sont en vigueur dans le canton de Berne. Le nombre d'emplois que totalise une branche donne des informations sur le degré d'organisation de cette dernière et sert d'indicateur pour les emplois soumis à une CCT ou à un CTT. Il n'existe pas de données plus détaillées telles que le nombre d'emplois soumis à une CCT ou à un CTT.

## CCT, CTT et autres réglementations<sup>12</sup>

Branches	Emplois <sup>13</sup>	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Agriculture, sylviculture et pêche	33 000				– emplois dans une exploitation ou un ménage agricole	– sylviculture (recommandations salariales) – LOBAG (recommandations salariales)
Industries alimentaires, tabac	13 100	– boucherie-charcuterie – boulangerie, pâtisserie et confiserie	– industrie chocolatière – brasseries	– Fenaco <sup>14</sup> – HACO AG – Wander AG – Zuckerfabrik Aarberg und Frauenfeld AG		
Construction métallique, industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	39 600	– serrurerie, construction métallique, machines agricoles, forge et construction d'acier	– industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) – industrie du décolletage – industrie horlogère (Suisse alémanique) – horlogerie et microtechnique (Suisse)	– Stadler Stahlguss AG – Bigla AG – MPS Micro Precision Systems AG, Biel und Bonfol		– SWISS-MECHANIC (enquête sur les salaires)
Construction	41 800	– secteur principal de la construction – branche de l'enveloppe des édifices – systèmes de plafonds et d'aménagement intérieur <sup>15</sup> – branche de l'installation électrique et de la télécommunication – construction de voies ferrées – échafaudeurs – constructions en bois – branche suisse de l'isolation – industrie de la peinture et de la plâtrerie – menuiserie – carrelage et poêlerie-fumisterie		– Metron AG		– parqueteur (recommandations salariales)
Autres branches du secteur secondaire	35 700	– industrie des produits en béton – industrie du marbre et du granit – installations techniques du bâtiment – industrie du meuble – tuileries-briqueteries – laboratoires de prothèse dentaire	– industrie du bois – industrie du papier et de la cellulose – sculpture et taille de la pierre – métiers de la mode (tailleur pour dames) – artisanat suisse de la couture (tailleur pour hommes) – entreprises de l'industrie textile et de l'habillement	– Holcim Schweiz AG – Tavapan AG – Ciments Vigier SA – Nitrochemie AG (convention collective de travail) – BKW FMB Energie AG – Energie Wasser Bern		
Commerce de véhicules automobiles, réparation	10 300	– industrie de la carrosserie	– garagistes			
Commerce de gros et de détail	58 700	– magasins de stations-service	– cordonnerie et orthopédie – décoration d'intérieur, sellerie, ameublement – droguerie – librairie (Suisse alémanique) – librairie (Suisse romande)	– Migros – Coop – in Globo – Lidl – Aldi	– commerce de détail	– fleuristes (recommandations salariales)

<sup>12</sup> Liste non exhaustive

<sup>13</sup> Total des emplois par branche, 2017p ; n'est pas équivalent au nombre d'emplois qui sont soumis à une convention collective de travail (CCT), un contrat-type de travail (CTT) ou un autre règlement.

<sup>14</sup> S'applique aux diverses sociétés du groupe Fenaco, qui ne sont pas toutes actives dans le secteur alimentaire.

<sup>15</sup> Hors Jura bernois

Situation sur le marché du travail en 2019

Branches	Emplois	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Transports et entreposage	31 000	– construction de voies ferrées		– CFF – BLS – BERNMOBIL – Transports publics biennois – Verkehrsbetriebe STI AG Thun – Aare Seeland mobil AG – La Poste Suisse SA		– transports routiers ASTAG (directives salariales)
Hébergement et restauration	31 800	– hôtels, restaurants et cafés CCNT				
Information et communication	21 300	– infrastructure de réseau		– cablex AG – SRG SSR – Swisscom AG		
Activités financières et d'assurances	19 300					– personnel bancaire
Services aux entreprises	50 600	– branche des techniques du bâtiment				
Activités de services administratifs et de soutien	30 500	– coiffeurs – nettoyage pour la Suisse alémanique <sup>16</sup> – nettoyage pour la Suisse romande <sup>17</sup> – branche privée de la sécurité – branche du travail temporaire <sup>18</sup> – horticulture – branche des centres de contact et d'appel	– ramoneur		– économie domestique du canton de Berne – travailleurs de l'économie domestique (salaire minimum) – conformément au CTT fédéral	
Enseignement	41 100		– éducateurs employés dans des foyers et internats			
Santé humaine et action sociale	97 700		– personnel soignant – médecins-assistants – assurance à prévoir pour le personnel professionnellement exposé aux radiations ionisantes	– Insel Gruppe		
Autres branches du secteur des services	82 000			– Théâtre de la ville de Berne		
<b>TOTAL</b>	<b>637 500</b>					

Source : STATENT de l'Office fédéral de la statistique (OFS), Office de l'économie (OEC)

<sup>16</sup> Hors Jura bernois

<sup>17</sup> Exclusivement Jura bernois

<sup>18</sup> Applicable à partir d'une masse salariale de 1 200 000 francs

## **Annexe 2 : Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne**

Le concept de surveillance du marché du travail englobe différentes tâches d'observation de l'emploi des travailleurs. Le présent rapport ne traite que des tâches de surveillance du marché du travail effectuées dans le cadre de la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir, et présente les principaux acteurs chargés d'assurer leur mise en œuvre.

### **Tâches de surveillance du marché du travail**

#### **Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes**

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne est entré en force en 2002. Avec cet accord, les ressortissants de la Suisse et de l'UE/AELE reçoivent le droit de choisir librement leur lieu de travail et leur domicile sur le territoire des Etats parties contractantes. Cet accord a également permis la libéralisation des prestations de services durant 90 jours de travail par année civile. Des mesures d'accompagnement ont été introduites le 1<sup>er</sup> juin 2004 afin de protéger les travailleurs contre les risques de sous-enchère des conditions de salaire et de travail suisses. Les mesures d'accompagnement devraient de plus garantir des conditions de concurrence identiques pour les entreprises indigènes et étrangères.

Les mesures d'accompagnement comprennent pour l'essentiel les règles suivantes :

- Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés (Loi sur les travailleurs détachés) soumet les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse au respect des conditions minimales de salaire et de travail suisse.
- En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une convention collective de travail, les salaires minimaux, la durée du travail, l'exécution paritaire et les sanctions peuvent être déclarés de force obligatoire selon la procédure facilitée. De ce fait, toutes les entreprises actives dans la branche doivent respecter les conditions déclarées de force obligatoire selon la procédure facilitée.
- Dans les branches ne possédant pas de CCT, des contrats-types de travail, comportant des salaires minimaux impératifs, peuvent être édictés en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette mesure s'applique à toutes les entreprises de la branche concernée.
- Les commissions tripartites cantonales observent le marché du travail suisse dans son ensemble et peuvent, pour ce faire, contrôler les entreprises indigènes et étrangères. Elles peuvent proposer, lors de constat d'éventuelles sous-enchères abusives et répétées aux salaires usuels dans la localité et la branche, l'édition à durée limitée de salaires minimaux. Dans les branches couvertes par une convention collective de travail étendue, les commissions paritaires contrôlent le respect des dispositions de la convention collective de travail auprès des entreprises indigènes et étrangères.

#### **Lutte contre le travail au noir**

Le travail au noir désigne le non-respect des obligations en matière d'annonce et d'autorisations liées au travail. Les infractions concernent notamment le droit des assurances sociales, le droit des étrangers ou le droit fiscal.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur le travail au noir le 1<sup>er</sup> janvier 2008, des organes cantonaux de contrôle ont été mis en place pour lutter contre le travail au noir.

## **Organes chargés de surveiller le marché du travail**

### **Commission cantonale du marché du travail**

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) est la commission tripartite du canton de Berne. Elle est composée de cinq représentants des organisations d'employeurs, de cinq représentants des organisations de travailleurs ainsi que de cinq représentants des autorités. La CCMT assume les tâches suivantes :

- Observer les conditions de salaire et de travail sur le marché du travail bernois.
- Examiner les cas signalés de suspicion de sous-enchère abusive par rapport aux salaires et durée de travail usuels pour le lieu et la branche.
- Mener des procédures de conciliation directes.
- Présenter au Conseil-exécutif des propositions pour la réglementation des conditions de salaire et de travail, pour les branches n'étant pas couvertes par une convention collective de travail (CCT) étendue.

### **Commissions paritaires**

Les commissions paritaires sont chargées de mettre en œuvre les dispositions fixées dans les conventions collectives de travail. Composées de représentants des partenaires sociaux des branches correspondantes, elles interviennent au niveau national, cantonal ou régional selon le champ d'application de la convention collective de travail. Si nécessaire, les commissions paritaires peuvent déléguer des tâches de contrôle à des tiers tels que les associations de contrôle du marché du travail.

### **Contrôle du marché du travail Berne**

Le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) veille au respect des conditions de salaire et de travail, sur mandat du canton et de nombreuses commissions paritaires. A la demande du canton de Berne, il effectue aussi des contrôles de lutte contre le travail au noir.

Ses membres sont les commissions paritaires des branches dotées de conventions collectives de travail à caractère obligatoire, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations faïtières des partenaires sociaux, les commissions d'exploitation, les offices cantonaux et communaux ainsi que d'autres organisations impliquées dans le marché du travail.

### **Domaine Surveillance du marché du travail**

Le domaine Surveillance du marché du travail (SMT) fait partie du secteur Conditions de travail de l'Office de l'économie. Il octroie des autorisations aux travailleurs étrangers et exerce la surveillance en matière de placement privé et de location de services. En tant que service central, le SMT recueille toutes les annonces concernant des travailleurs détachés, des suspicions de travail au noir ainsi que les plaintes pour sous-enchère abusive en matière de salaires et de conditions de travail. Le SMT édicte également des sanctions en cas d'infraction à la loi sur les travailleurs détachés et à la loi fédérale sur le travail au noir. Le domaine spécialisé travaille à cet égard en étroite collaboration avec les autorités compétentes et le CMTBE.

## Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail

### Personnel

Monsieur Ruedi Flückiger, représentant d'Employés Berne, a annoncé son départ de la CCMT au 30 juin 2019. Il est remplacé par Gerhard Hauser-Schönbächler.

### Priorités en 2019

En 2019, la CCMT s'est essentiellement attelée à l'observation du marché du travail ainsi qu'à l'édiction de directives pour l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile.

La CCMT a fixé des seuils de salaires dans d'autres branches. Ils servent d'outil de travail et permettent de traiter les différents cas plus efficacement. A la fin de l'année 2019, 61 branches disposaient d'un seuil de salaire.

### Examen des dossiers présentés

En 2019, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans 13 cas où elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu. Ces procédures ont été menées par le secrétariat de la CCMT. Ces 13 cas concernaient les branches suivantes : industrie automobile, commerce de détail, restauration, horticulture, personnel auxiliaire pour les salons/manifestations/congrès, agriculture, construction mécanique et prestations personnelles/divertissement.

Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu dans 12 de ces cas à de la sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu.

### Propositions et approbations

<b>25 janvier</b>	<p>La CCMT approuve</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– son rapport annuel 2018,</li><li>– les chiffres des contrôles relatifs à la loi sur les travailleurs détachés et au travail au noir,</li><li>– la procédure concernant l'absence de convention dans le secteur principal de la construction et l'activité de contrôle de la CTP.</li></ul> <p>Pour quatre des cas examinés, la CCMT conclut qu'il s'agit de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.</p> <p>La CCMT fixe des seuils de salaire pour deux fonctions.</p> <p>La CCMT discute de manière approfondie de propositions de conditions-cadres pour l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile. Le secrétariat est chargé de réviser et de finaliser ces propositions.</p>
<b>7 mai</b>	<p>Pour quatre des cas examinés, la CCMT conclut qu'il s'agit de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.</p> <p>La CCMT fixe des seuils de salaire pour trois fonctions.</p> <p>La CCMT prend connaissance des conditions-cadres existantes pour l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile.</p>
<b>10 septembre</b>	<p>Pour deux des cas examinés, la CCMT conclut qu'il s'agit de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.</p> <p>La CCMT fixe des seuils de salaire pour trois fonctions.</p> <p>La CCMT statue sur un cas concernant le salaire convenable d'un salaire, à la demande de l'ORP/Autorité cantonale du travail (ACt).</p> <p>La CCMT discute de la mise sur pied d'un groupe de travail Insertion professionnelle. Celui-ci serait chargé de proposer des conditions-cadres pour la rémunération de personnes qui perçoivent l'aide sociale et suivent des mesures d'insertion professionnelle.</p>

**30 octobre**

Pour deux des cas examinés, la CCMT conclut qu'il s'agit de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.

La CCMT fixe des seuils de salaire pour deux fonctions.

La CCMT définit le mandat du groupe de travail Insertion professionnelle et en désigne les membres.

La CCMT prend connaissance de la vue d'ensemble des contrôles des conditions de travail dans les crèches (2018).

Le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) informe la CCMT sur le mandat, la méthode de travail et l'activité de contrôle.

## Annexe 4 : Membres de la CCMT

Représentants des employeurs	
Claude Thomann (1 <sup>er</sup> vice-président)	Union cantonale des organisations d'employeurs bernois
Christoph Erb	PME bernoises
Martin Kessler	PME bernoises
Adrian Haas, député au Grand Conseil	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Dave von Kaenel	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Représentants des employés	
Jesus Fernandez (président)	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Stefan Wüthrich	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Daniel Heizmann	Membre de la chambre de conciliation
Ruedi Flückiger (jusqu'au 30.6.2019) Gerhard Hauser-Schönbächler (à partir du 1.7.2019)	Employés Berne
Christopher Mc Hale	Travail.Suisse/BE
Représentants des autorités	
Manfred Zimmermann (2 <sup>e</sup> vice-président)	ECO – Office de l'économie
Inge Hubacher	SAP – Office des affaires sociales
Heidi Stöckli Schwarzen	INS – Office de l'enseignement secondaire du 2 <sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle
Urs Arn	POM – Office de la population et des migrations
Christian Albrecht	TTE – Secrétariat général
Assesseurs LACI	
Hans Knüsel	ECO – Office de l'assurance-chômage
Christoph Düby	INS – Office de l'enseignement secondaire du 2 <sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle
Secrétariat	
Barbara Nyffeler	ECO – Office de l'économie

Source : Office de l'économie (OEC)

## **Annexe 5 : Rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne**

### **Vue d'ensemble / Résumé**

Lors du premier semestre 2019, les discussions sur l'accord-cadre et la protection des salaires figuraient à l'ordre du jour politique. Nous avons reçu de nombreuses demandes à ce sujet de la part des médias. La présidence a fourni des renseignements afin que l'activité principale et la finalisation du nouveau logiciel de contrôle des salaires bernois puissent avancer sans obstacles. Le thème était également au programme de l'assemblée des membres et des délégués (AD/AG) qui s'est tenue dans la Welle 7 à Berne.

Lors de cette AD/AG, Jürg Hostettler, nommé par l'Union cantonale des organisations d'employeurs bernois, a repris la présidence après le départ de Peter Sommer. Manfred Ulmann a quant à lui été élu membre du comité afin de le remplacer. Il a ensuite fallu élire quatre nouveaux délégués. L'assemblée a suivi les propositions de l'association patronale, de l'Union syndicale et du canton de Berne.

Lors du deuxième semestre 2019, de précieux entretiens ont notamment eu lieu avec le président du Conseil-exécutif Christoph Ammann ainsi qu'avec la Commission cantonale du marché du travail (CCMT). Nous avons profité de cette occasion pour discuter de l'état actuel de l'activité de contrôle et faire part des difficultés rencontrées ainsi que des potentiels existants notamment dans le domaine de la lutte contre le travail au noir.

Les objectifs opérationnels fixés pour 2019 n'ont pas pu être entièrement atteints. En tout, 4 119 contrôles ont été effectués (2018 : 4 136 ; 2017 : 4 044 ; 2016 : 4 015). On a constaté que le nombre de cas de suspicions d'infractions avait plutôt augmenté que baissé par rapport aux années précédentes.

Les comptes annuels 2019 se clôtureront sur un meilleur résultat que ce qui était attendu. Une perte de CHF 46 210 était prévue au budget. Elle devrait être légèrement plus faible d'après les dernières prévisions.

Enfin, l'équipe du CMTBE a connu des changements au cours de l'année 2019 : au secrétariat, nous avons dû remplacer Marcia Moser par Oliver Bossard. Début août 2019, Marcos Feijoo a pris la succession de Thomas Michel au poste d'inspecteur en chef suppléant. Et fin 2019, Marianne Ernst est partie en retraite anticipée.

Fin 2019, Manfred Zimmermann, notre collègue au sein du comité, est également parti à la retraite. Il avait dirigé le secteur Conditions de travail de manière avisée pendant plus de sept ans au sein de l'Office de l'économie du canton de Berne. Thomas Kräuchi a pris sa succession.

Nous remercions notre collègue ainsi que nos collaboratrices, qui ne seront plus à nos côtés l'année prochaine, pour le travail précieux qu'ils ont fourni au cours de nombreuses années dans l'intérêt commun des différentes parties.

### **Assemblée des membres et des délégués**

Lors de l'AD/AG du 15 mai 2019, le rapport de gestion 2018 du président démissionnaire Peter Sommer a été approuvé et ce dernier a été remercié pour ses trois années d'activité. Jürg Hostettler, nommé par les employeurs, a été élu à l'unanimité. Manfred Ulmann a été élu au comité en tant que représentant des employeurs.

Peter Sommer (représentant des employeurs), Adrian Flükiger et Muriel Zürcher (représentants des travailleurs), ainsi que Stefan Kolb (représentant du canton de Berne), nommés par leurs associations, ont été élus en tant que délégués.

Le budget 2018 prévoyait pour la première fois un déficit de CHF 47 930, les comptes 2018 ne se sont clôturés que sur un résultat légèrement meilleur avec un déficit de CHF 39 853 (2017 : bénéfice de CHF 1 012). Ces comptes ont été approuvés à l'unanimité, il a été pris connaissance du rapport de révision et le comité a été déchargé des missions correspondantes.

Des mesures avaient déjà été prises en 2018 lors d'une AD extraordinaire pour lutter contre ce déficit structurel prévu (augmentation de la subvention cantonale et augmentation des tarifs des contrôles pour

les CP). Le budget 2019 prévoyait cependant encore un déficit de CHF 46 210. Au vu des dernières estimations, le résultat 2019 devrait être meilleur.

Enfin, le professeur Philipp E. Zurkinden a présenté ses remarques concernant l'accord-cadre entre la Suisse et l'UE, qui ont provoqué une discussion animée.

### **Travaux du comité**

Le comité s'est réuni à six reprises en 2019. En outre, les trois membres de la présidence se sont entretenus régulièrement.

Outre les affaires de nature stratégique déjà évoquées (comptes 2018 ; mesures d'amélioration de la situation financière ; préparation AG/AD avec élections de renouvellement), les séances ont notamment porté sur l'approbation des nouvelles conventions de prestations négociées avec le canton de Berne et les commissions paritaires professionnelles. Il s'agissait dans certains cas de mieux harmoniser le respect des principes de l'Etat de droit que sont l'égalité de traitement et la non-discrimination.

La discussion en vue d'une révision des statuts concernant l'impossibilité de siéger à la fois à la CCMT et au comité du CMTBE a été poursuivie.

Les difficultés rencontrées dans le cadre de l'activité de contrôle, notamment dans le domaine du travail au noir, ont fait l'objet d'une discussion et ont été prises en compte dans les rapports établis à l'intention du conseiller d'Etat concerné Christoph Ammann et de la CCMT.

L'activité opérationnelle a par ailleurs fait l'objet d'un suivi et d'une surveillance. Le retard pris dans l'introduction du nouveau logiciel a notamment constitué un thème récurrent, qui a entraîné du retard dans l'activité de contrôle suite à plusieurs problèmes rencontrés au cours du premier semestre 2019.

### **Inspectorat et secrétariat**

En 2019, l'inspectorat a mené en tout 4 119 contrôles du marché du travail avec le soutien du secrétariat (2018 : 4 136 ; 2017 : 4 044 ; 2016 : 4 015).

Parmi ces contrôles, 1 677 concernaient les branches sans conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (= 95.8 % de l'objectif annuel fixé à 1 750 contrôles), 1 573 portaient sur les branches avec conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (= 95.2 % de l'objectif) et 869 relevaient de la lutte contre le travail au noir (= 102.24 % de l'objectif). Les contrôles sont bien répartis entre presque toutes les branches et sur l'ensemble du territoire cantonal.

La qualité et l'efficacité des contrôles continuent de s'améliorer. L'activité est presque exclusivement effectuée en fonction des risques. Seuls les objectifs imposés obligent à s'écarter d'une activité purement orientée sur les résultats. Cependant, le nombre de cas de suspicion d'infractions est resté à un niveau élevé et a de nouveau légèrement augmenté dans le domaine du travail au noir.

Dans ce domaine (lutte contre le travail au noir), il existe toujours un potentiel d'amélioration. La charge de travail liée à la réalisation de ces contrôles a encore augmenté, étant donné que les contrôles sont de plus en plus souvent effectués en collaboration avec d'autres autorités telles que la police cantonale. Les contrôles de lutte contre le travail au noir nécessitent deux fois plus de temps que les contrôles réalisés dans le domaine des mesures d'accompagnement. Le CMTBE siège désormais au Groupe de coopération contre la traite d'êtres humains (KOGÉ), qui coordonne les efforts en matière de lutte contre la traite des êtres humains, notamment à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre.

Les conditions sur les chantiers sont devenues plus complexes et le ton employé vis-à-vis de nos inspecteurs et inspectrices plus agressif, ce qui rend les contrôles plus difficiles. Nos collaborateurs et collaboratrices ont suivi des cours de gestion des conflits et de conduite. Pour des raisons de sécurité et afin de garantir la présence d'un témoin, ils effectuent en principe les contrôles à deux. Depuis 2008, le CMTBE n'a connu aucun incident ni accident grave. Afin de préserver cette situation, il convient de continuer à investir dans les compétences de nos collaborateurs et collaboratrices. L'équipe fournit un bon travail avec le soutien du secrétariat, et ce malgré des conditions souvent difficiles.

Les changements au niveau de l'équipe ont été mentionnés plus haut. Le CMTBE, composé des dix personnes suivantes à partir de début 2020, compte toujours un effectif de 860 pour cent de poste :

Stefan Hirt (inspecteur en chef), Marcos Feijoo (inspecteur en chef suppléant) :

Regula Aeschbacher (inspectrice à partir du 1<sup>er</sup> février 2020), Fredy Geiser, Thomas Michel, Beat Stettler, Christoph Zaugg (inspecteurs) ;

Tanja Habegger (40 %), Katrin Tadic-Batt (60 %), Oliver Bossard (80 % ; administration / centrale)

## Annexe 6: Comité et membres du CMTBE

Représentants des employés	
Corrado Pardini (vice-président)	Conseiller national (jusqu'au 30.11.2019), direction d'Unia Suisse
Stefan Wüthrich	Unia Berne
Représentants des employeurs	
Peter Sommer (président jusqu'au 15.5.2019)	Député au Grand Conseil, directeur de l'Association cantonale bernoise des entrepreneurs
Jürg Hostettler (président depuis le 15.5.2019)	Direction de Staub und Hostettler AG
Représentants du canton	
Walter G. Rumpf (directeur)	Avocat, LL.M., avocat spécialiste auprès de la FSA, droit de la construction et de l'immobilier
Dr Manfred Zimmermann	Office de l'économie Responsable du secteur Conditions de travail
Collaborateurs du CMTBE	
Stefan Hirt	Inspecteur en chef
Thomas Michel	Inspecteur en chef suppléant (jusqu'au 31.7.2019, puis inspecteur)
Marianne Ernst	Inspectrice
Marcos Feijoo	Inspecteur (inspecteur en chef suppléant depuis le 1.8.2019)
Frédy Geiser	Inspecteur
Beat Stettler	Inspecteur
Christoph Zaugg	Inspecteur
Tanja Habegger	Administration
Katrin Tadic - Batt	Administration
Marcia Moser	Administration
Oliver Bossard	Administration

Source : CMTBE