



# Situation sur le marché du travail en 2021

Bilan de la situation sur le marché du travail en 2021  
et rapports annuels de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT)  
et du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)



## **Impressum**

### **Éditeur**

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**

© iStock

© Office de l'assurance-chômage et Office de l'économie, janvier 2022 ;  
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	Licenciements collectifs .....	15
<b>3.</b>	<b>Activités d'exécution .....</b>	<b>16</b>
3.1	Travailleuses et travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce .....	16
3.2	Surveillance du marché du travail .....	17
3.3	Obligation d'annoncer les postes vacants.....	18
3.3.1	Annonce des postes vacants .....	18
3.3.2	Traitement des annonces.....	19
3.3.3	Retrait d'annonces de postes vacants .....	20
	<b>Annexe 1 : Organisation des rapports de travail.....</b>	<b>22</b>
	<b>Annexe 2 : Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne .....</b>	<b>25</b>
	Tâches de surveillance du marché du travail .....	25
	Organes chargés de surveiller le marché du travail .....	26
	<b>Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT) ..</b>	<b>27</b>
	<b>Annexe 4 : Membres de la CCMT (état au 31 décembre 2021) .....</b>	<b>29</b>
	<b>Annexe 5 : Rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) .....</b>	<b>30</b>
	<b>Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE.....</b>	<b>32</b>

## 1. Résumé

Après avoir subi un effondrement historique en 2020 en raison de la crise liée au coronavirus, la conjoncture s'est redressée en Suisse et dans le canton de Berne en 2021. Grâce aux nombreuses réouvertures survenues au premier semestre 2021, la création de valeur dans le secteur des services a nettement augmenté à l'échelle de la Suisse, et une relance de l'économie nationale a été observée, notamment dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration. A l'été, le produit intérieur brut a dépassé le niveau qu'il affichait avant la crise, au quatrième trimestre 2019. Poussées par une forte demande à l'échelle mondiale – l'industrie pharmaceutique est en pleine expansion – les exportations de biens produits par l'industrie suisse sont déjà supérieures à leur niveau d'avant la crise. Les goulets d'étranglement au niveau des chaînes d'approvisionnement et des capacités de transport à l'échelle mondiale ont toutefois pénalisé le secteur industriel, entraînant des retards dans la production et une hausse considérable des prix.

La situation sur le marché du travail bernois s'est nettement améliorée en 2021. La reprise économique, les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et les aides de trésorerie ciblées (allocation pour perte de gain due au coronavirus, programme d'aide aux cas de rigueur) destinées aux entreprises durement touchées par les mesures liées au coronavirus ont permis un redressement rapide de la situation sur le marché du travail. Le canton de Berne compte 4 359 personnes au chômage de moins qu'en 2021 (BE : -27 %, CH : -26 %). Le taux de chômage annuel moyen est passé de 2.5 pour cent en 2020 à 2.4 pour cent (CH : de 3.1 à 3.0 pour cent).

En 2021, le nombre de demandes de chômage partiel était inférieur de presque 60 pour cent à son niveau historique de l'année précédente. Le nombre de licenciements collectifs a lui aussi fortement diminué par rapport à 2020.

Quelque 19 900 missions de courte durées et soumises à l'obligation d'annonce ont été effectuées par des travailleuses et travailleurs étrangers, un chiffre supérieur à celui de l'année précédente (19 200).

En 2021, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué en tout 2809.5 contrôles portant sur le respect des conditions de travail et de rémunération 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 650 sanctions.

Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeuses et employeurs du canton de Berne ont effectué environ 25 100 annonces auprès des offices régionaux de placement (ORP) en 2021, portant sur 39 300 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et environ 8700 postes vacants non soumis à cette obligation.

En 2021, les séances de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT) se sont tenues par voie de circulation ou en visioconférence. Le comité directeur et le secrétariat de la CCMT ont mené cinq procédures de conciliation. Dans les cinq cas en question, la CCMT a conclu à une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.

## Marché du travail dans le canton de Berne

		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
<b>Personnes actives<sup>1</sup></b>		2019			2020		
Suisse	Nbre de pers.	4 600 833	2 128 898	2 471 935	4 597 965	2 133 677	2 464 288
Canton de Berne	Nbre de pers.	561 552	265 059	296 493	557 989	264 690	293 299
<b>Taux d'activité</b>		2019			2020		
Suisse	standardisé <sup>2</sup>	64.5 %	59.0 %	70.1 %	64.0 %	58.7 %	69.3 %
Canton de Berne	standardisé <sup>2</sup>	64.6 %	59.7 %	69.7 %	63.9 %	59.4 %	68.7 %
<b>Emplois<sup>3</sup></b>		2018			2019		
Suisse	Nbre de pers.	5 252 344	2 388 632	2 863 712	5 322 704	2 427 559	2 895 145
Canton de Berne	Nbre de pers.	643 332	302 581	340 751	649 805	306 252	343 553
Temps plein (90 - 100 %)	Part	65.3 %	43.9 %	84.4 %	64.6 %	43.1 %	84.0 %
Temps partiel I (50 - 89 %)	Part	22.8 %	35.9 %	11.1 %	22.9 %	36.1 %	10.9 %
Temps partiel II (< 50 %)	Part	11.9 %	20.2 %	4.6 %	12.5 %	20.8 %	5.0 %
<b>Demandeur·euse·s d'emploi (moy. ann.)</b>		2020			2021		
Suisse	Nbre de pers.	230 017	104 941	125 076	228 930	106 415	122 516
Canton de Berne	Nbre de pers.	21 713	9 864	11 849	21 369	9 919	11 450
<b>Nombre de chômeur·euse·s<sup>4</sup> (moy. ann.)</b>		2020			2021		
Suisse	Nbre de pers.	145 720	63 781	81 939	137 614	60 741	76 874
	Taux	3.1%	3.0%	3.3%	3.0%	2.8%	3.1%
Canton de Berne	Nbre de pers.	14 135	6 140	7 995	13 509	5 999	7 509
	Taux	2.5%	2.3%	2.6%	2.4%	2.2%	2.5%
15-24 ans	Nbre de pers.	1 870	788	1 082	1 476	639	837
	Taux	2.7%	2.4%	3.0%	2.1%	1.9%	2.4%
25-49 ans	Nbre de pers.	8 325	3 735	4 590	7 851	3 608	4 243
	Taux	2.7%	2.5%	2.8%	2.5%	2.4%	2.6%
50 ans ou plus	Nbre de pers.	3 939	1 617	2 322	4 182	1 753	2 429
	Taux	2.1%	1.9%	2.3%	2.2%	2.0%	2.4%
Chômeur·euse·s de longue durée (> 1 an)	Nbre de pers.	1 906	867	1 039	3 217	1 383	1 834
	Part	13.5%	14.1%	13.0%	23.8%	23.1%	24.4%
<b>Personnes arrivées en fin de droit<sup>5</sup></b>		2020			2021p		
Suisse	Nbre de pers.	13 719	6 517	7 202	22 901	10 850	12 051
Canton de Berne	Nbre de pers.	1 236	582	654	2 173	1 011	1 162
<b>Réduction de l'horaire de travail</b>		2020			2021		
Canton de Berne	Nbre de dem.	34 318	...	...	14 295	...	...
	Nbre de pers. <sup>6</sup>	397 766	...	...	135 342	...	...

«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.

<sup>2</sup> Taux d'activité standardisé : personnes actives de la population résidente âgées de 15 ans ou plus.

<sup>3</sup> Les emplois (postes occupés) et les postes vacants représentent la demande en main-d'œuvre.

<sup>4</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.

<sup>5</sup> Ordonnance COVID-19 assurance-chômage : toute personne assurée qui n'avait pas encore épuisé son droit aux indemnités journalières au 1<sup>er</sup> mars 2020 a reçu 120 indemnités journalières supplémentaires au plus pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2020. Modifications de la loi COVID-19 au 20 mars 2021 : 66 indemnités journalières supplémentaires ont été octroyées aux personnes assurées pour la période allant de mars à mai 2021.

<sup>6</sup> Sont recensés les emplois potentiellement concernés. Il est impossible d'estimer sur cette base le nombre effectif d'emplois concernés.

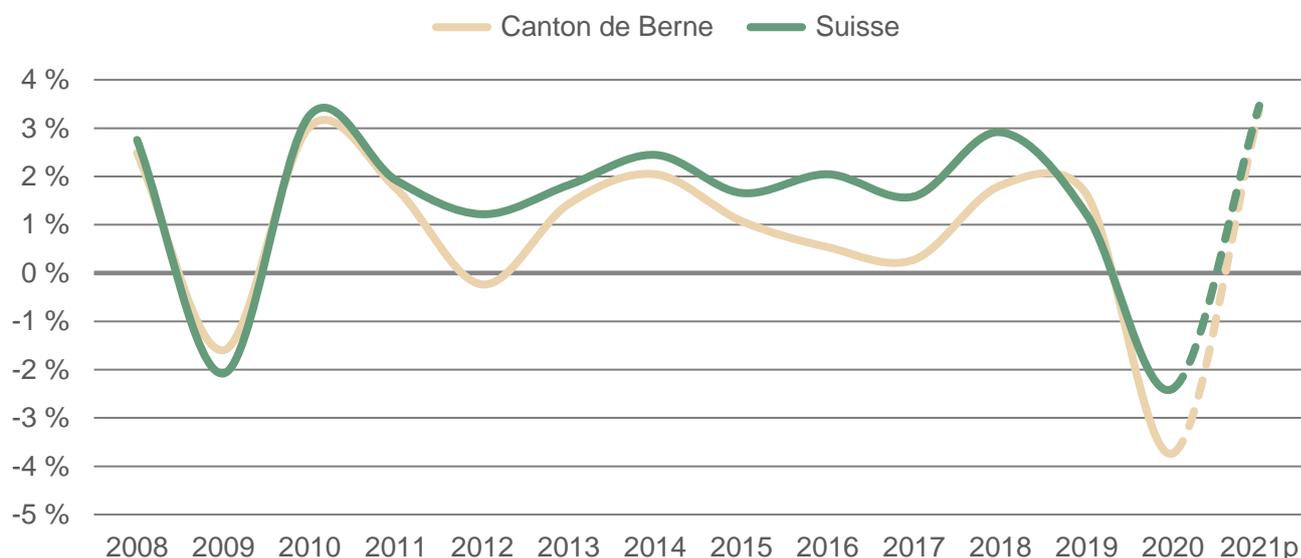
## 2. Situation sur le marché du travail

### 2.1 Evolution conjoncturelle

Après avoir subi un effondrement historique en 2020 en raison de la crise liée au coronavirus, la conjoncture s'est redressée en Suisse et dans le canton de Berne aux deuxième et troisième trimestres 2021. Grâce aux nombreuses réouvertures survenues au premier semestre 2021, la création de valeur dans le secteur des services a nettement augmenté à l'échelle de la Suisse, et une relance de l'économie nationale a été observée, notamment dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration. A l'été, le produit intérieur brut a dépassé le niveau qu'il affichait avant la crise, au quatrième trimestre 2019. Poussées par une forte demande à l'échelle mondiale – l'industrie pharmaceutique est en pleine expansion – les exportations de biens produits par l'industrie suisse sont déjà supérieures à leur niveau d'avant la crise. Les goulets d'étranglement au niveau des chaînes d'approvisionnement et des capacités de transport à l'échelle mondiale ont toutefois pénalisé le secteur industriel, entraînant des retards dans la production et une hausse considérable des prix. Dans la branche du tourisme, le nombre de nuitées a augmenté par rapport à l'année précédente, la demande intérieure étant à nouveau plus forte. Il est toutefois resté inférieur de 30 pour cent à son niveau d'avant la crise en raison du prolongement des restrictions de voyage, notamment pour les touristes non européens.

D'après les estimations de BAK Economics, le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 3.5 pour cent en Suisse en 2021 (2020 : -2.4 %) et de 3.4 pour cent dans le canton de Berne (2020 : -3.7 %).

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



«p» : chiffres provisoires

Source : BAK Economics (état : décembre 2021)

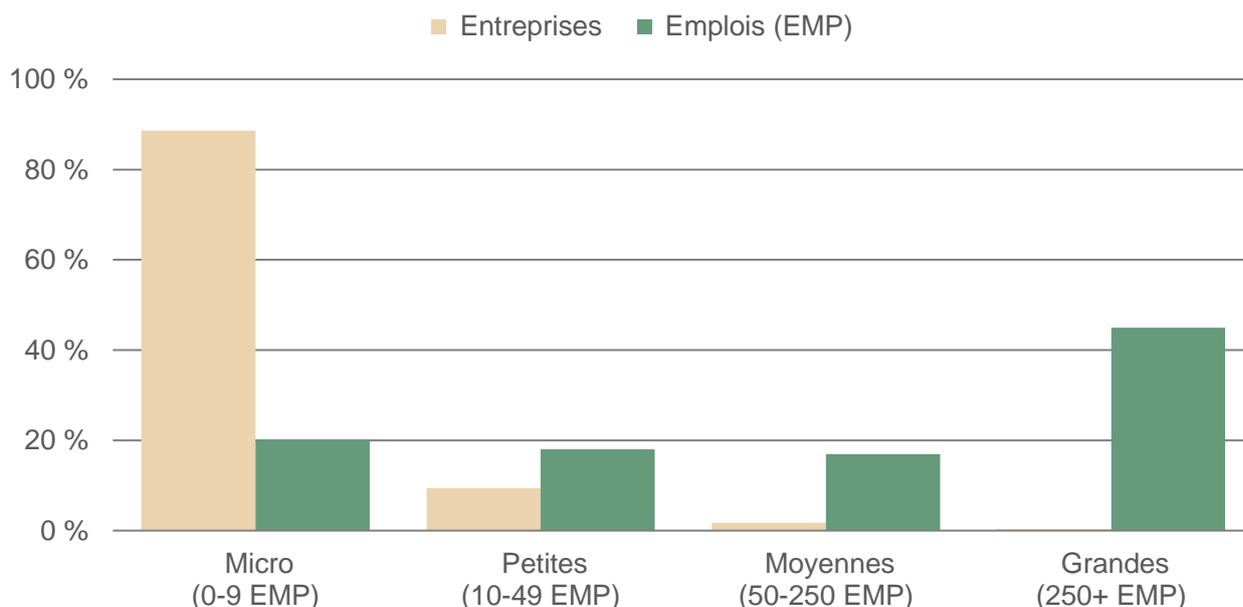
## 2.2 Marché du travail

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 558 000 personnes actives dont 265 000 femmes et plus de 293 000 hommes. L'insertion professionnelle dans le canton de Berne se situe dans la moyenne suisse.

Environ 71 000 entreprises ont leur siège dans le canton de Berne. Elles fournissent 650 000 emplois au total. 99.7 pour cent 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, 2019



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

## 2.3 Chômage

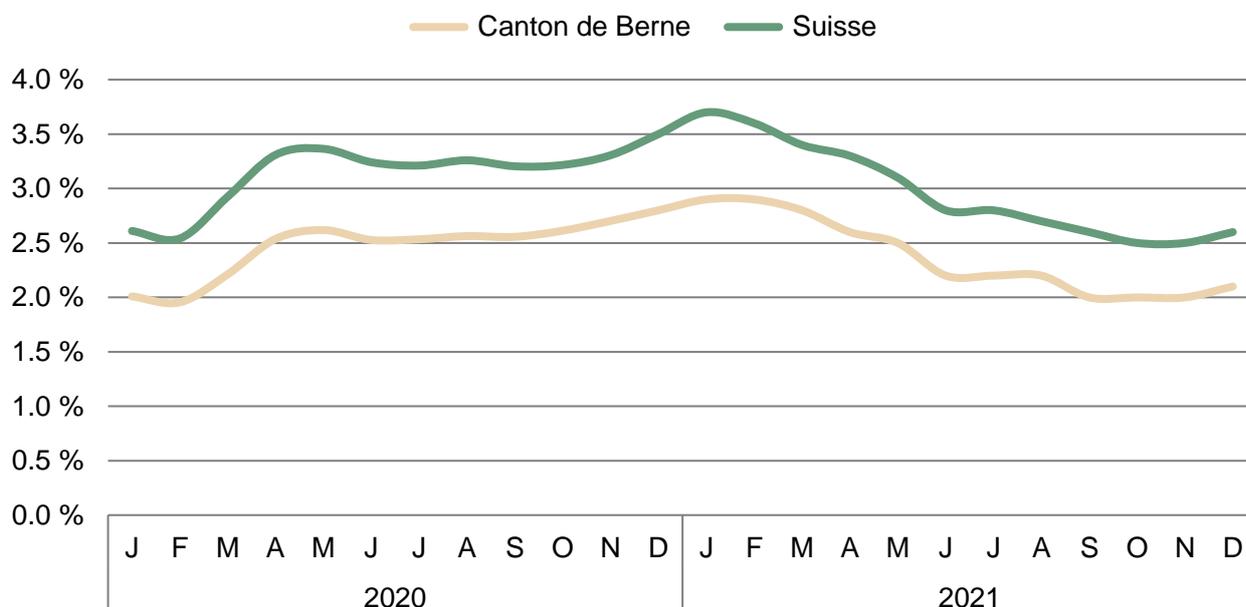
### 2.3.1 Evolution du chômage

La situation sur le marché du travail bernois s'est nettement améliorée en 2021. L'assouplissement des mesures de lutte contre le coronavirus au début de l'été, conjugué à la reprise économique mondiale, a entraîné une amélioration considérable sur le marché du travail. La situation a été exceptionnellement stable sur le marché du travail au second semestre en raison de la relance générale observée dans toutes les branches.

En 2021, le taux de chômage a diminué dans toutes les branches. Dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, dont l'activité a été fortement entravée par les mesures de lutte contre le coronavirus, la réouverture des espaces intérieurs des restaurants et des bars a entraîné une forte baisse du nombre de personnes au chômage. Le taux de chômage a également affiché un recul supérieur à la moyenne dans l'industrie horlogère et l'industrie MEM, toutes deux tributaires des exportations, ainsi que dans les services à la personne.

En 2021, le taux de chômage annuel moyen était de 2.4 pour cent, un chiffre inférieur de 0.1 point de pourcentage à celui de l'année précédente et légèrement au-dessus de la moyenne des dernières années (2.3 %). Au début du mois de janvier 2021, 16 206 personnes étaient au chômage et le taux de chômage était de 2.8 pour cent. À la fin du mois de décembre 2021, 11 847 personnes étaient au chômage, soit un taux de chômage de 2.1 pour cent. A la fin de l'année, le canton de Berne comptait 4 359 personnes au chômage de moins qu'en janvier (BE : -26.9 %, CH : -25.6 %).

#### Taux de chômage



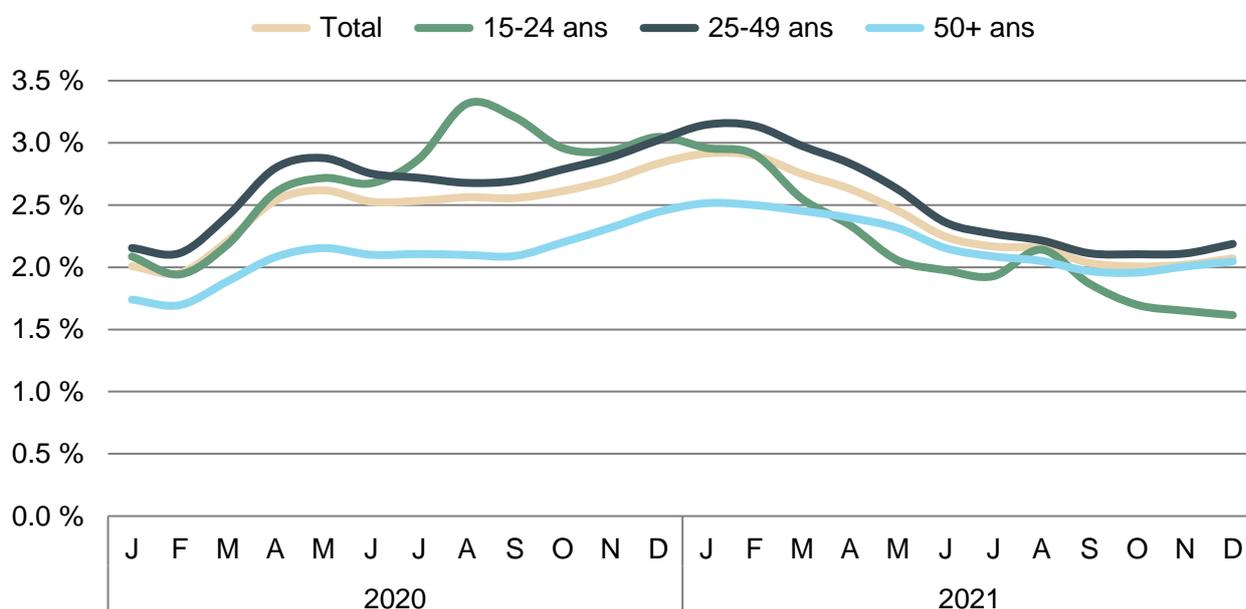
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

### 2.3.2 Chômage par tranche d'âge

Toutes les tranches d'âge ont vu leur taux de chômage reculer en 2021. Cette baisse a été exceptionnellement forte (de 3.0 % à 1.6 %) chez les adolescentes et adolescents et chez les jeunes adultes (15-24 ans). Ces derniers ont été épargnés par la nette hausse habituellement observée en été au moment où ils obtiennent leur diplôme de fin d'études. Les personnes arrivées sur le marché du travail en 2021 ont donc profité de la reprise conjoncturelle. La moyenne annuelle du taux de chômage des 15-24 ans est restée inférieure à la moyenne cantonale (2.1 %, total BE : 2.4 %).

Le taux de chômage s'est maintenu en deçà de la moyenne chez les personnes de plus de 50 ans également, mais s'en est toutefois rapproché, notamment en raison du fait que ces personnes ont besoin en moyenne de 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'État à l'économie (SECO)

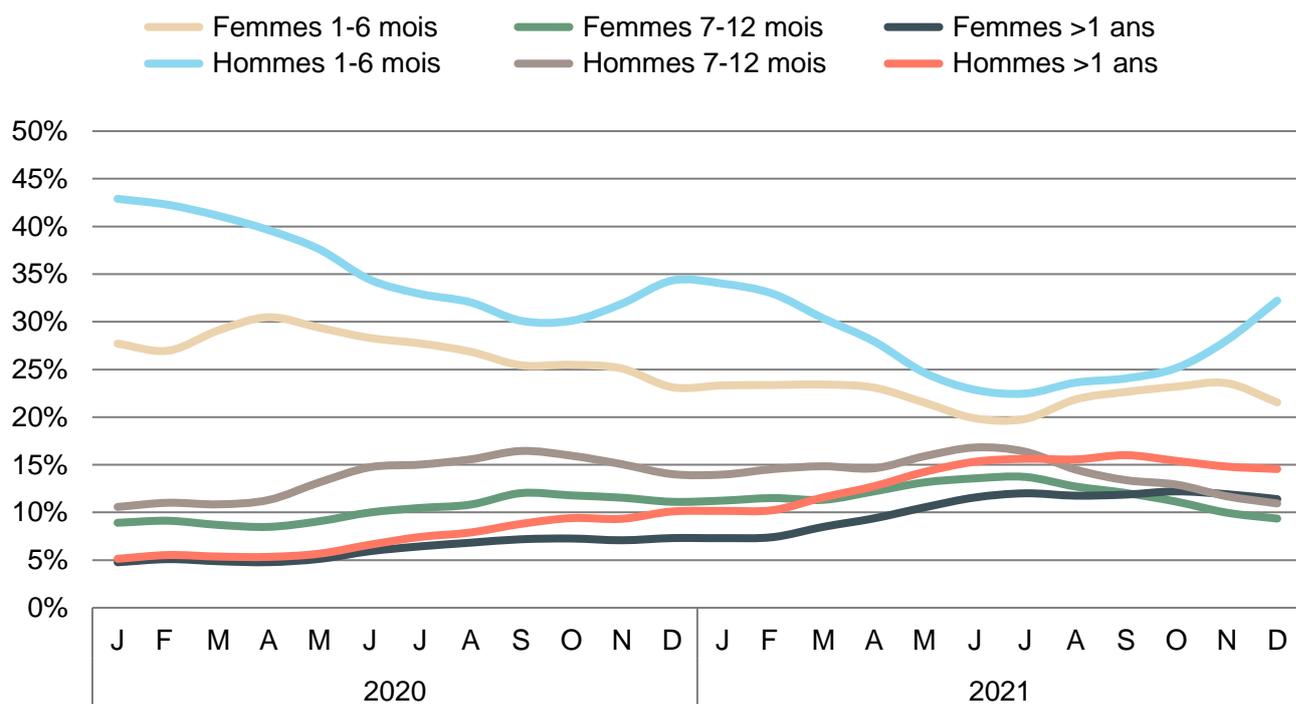
### 2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe

Outre le taux de chômage, le nombre de personnes sans emploi et leur âge, la durée du chômage est aussi une information intéressante. En 2021, la moitié des personnes concernées est restée au chômage pendant une durée d'un à six mois. La part de chômeuses et chômeurs de longue durée, autrement dit les personnes inscrites en tant que chômeuses pendant plus d'un an, a nettement augmenté en raison de la crise liée au coronavirus, pour atteindre 23.8 pour cent (2020 : 13.5 %).

En moyenne annuelle en 2021, 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



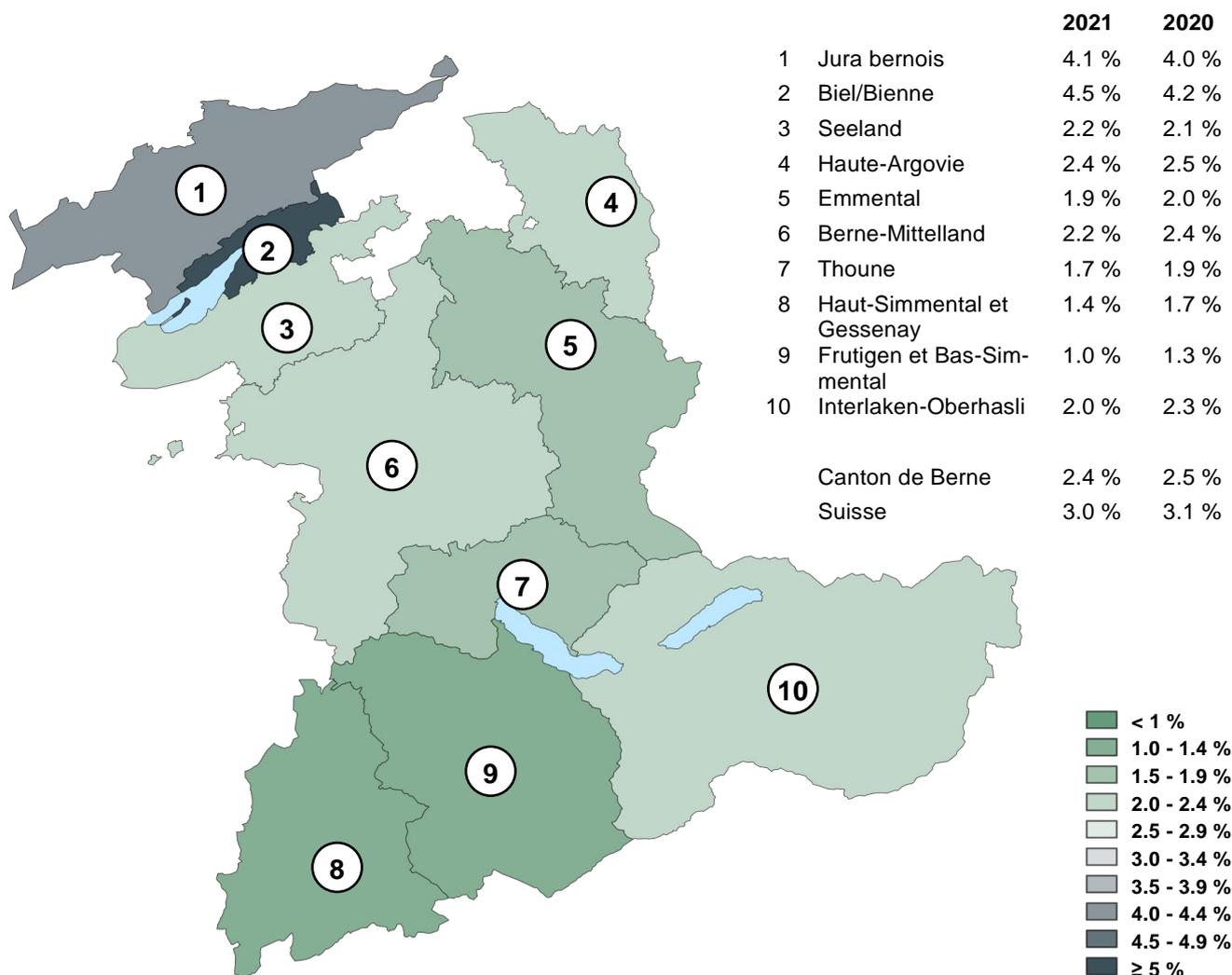
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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

En 2021, le taux de chômage annuel moyen a diminué dans sept arrondissements administratifs alors qu'il a augmenté dans les trois autres. 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 4.5 pour cent en moyenne annuelle, tandis que l'arrondissement de Frutigen et du Bas-Simmental présente le taux le plus bas, avec 1.0 pour cent. Le taux de chômage dans les arrondissements administratifs du Jura bernois et de Biel/Bienne est supérieur à la moyenne suisse.

En 2021, la reprise économique mondiale a entraîné une baisse du taux de chômage dans les arrondissements administratifs du Jura bernois et du Seeland, où la demande de main-d'œuvre a augmenté dans l'industrie horlogère et l'industrie MEM. Dans ces deux arrondissements, le taux de chômage annuel moyen est toutefois resté supérieur à la moyenne de l'année précédente. Dans les régions touristiques de l'Oberland, une baisse du taux de chômage a été observée par rapport à 2020. C'est avant tout l'hôtellerie-restauration qui a contribué à cette amélioration. Le tourisme a été porté par la demande intérieure mais le nombre de nuitées est resté inférieur au niveau d'avant la crise en raison du prolongement des restrictions de voyage, notamment pour les touristes non européens.

#### Taux de chômage, arrondissements administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle de 2021



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

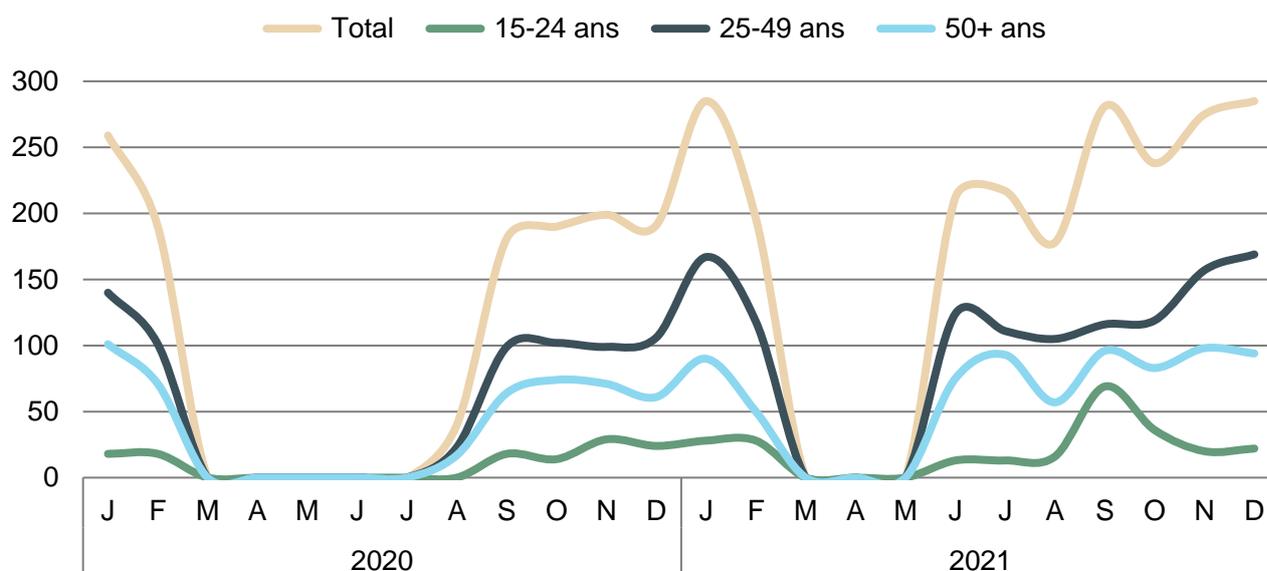
### 2.3.5 Personnes en fin de droit

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.

Dans le cadre de la crise liée au coronavirus, toutes les personnes assurées qui n'avaient pas encore épuisé leurs indemnités journalières au 1<sup>er</sup> mars 2021 ont eu droit à 66 indemnités journalières supplémentaires pour la période allant de mars à fin mai 2021. L'année précédente, le droit aux indemnités journalières avait déjà été augmenté de 120 indemnités journalières au plus de mars à fin août 2020. Par conséquent, personne n'est arrivé en fin de droit entre mars et juillet 2020 ni entre mars et mai 2021.

Dans le courant de l'année 2021, 2173 personnes au total sont arrivées en fin de droit dans le canton de Berne (2020 : 1250). Si l'on considère les classes d'âge, 54.8 pour cent d'entre elles avaient entre 25 et 49 ans, 33.9 pour cent avaient plus de 50 ans et 11.3 pour cent avaient entre 15 et 24 ans.

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



**Remarques :**

Les données d'octobre à décembre 2020 sont provisoires.

**Ordonnance COVID-19 assurance-chômage :** toute personne assurée qui n'avait pas encore épuisé son droit aux indemnités journalières au 1<sup>er</sup> mars 2020 a reçu 120 indemnités journalières supplémentaires au plus pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2020. Par conséquent, aucune personne assurée n'est arrivée en fin de droit entre mars et juillet 2020.

**Modifications de la loi COVID-19 au 20.3.2021 :** les personnes assurées ont reçu 66 indemnités journalières supplémentaires pour la période allant de mars à mai 2021. Par conséquent, aucune personne assurée n'est arrivée en fin de droit entre mars et mai 2021. Les droits des personnes assurées âgées d'au moins 60 ans, dont le droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage (AC) arrivait à échéance entre les mois de janvier et de juin 2021 et qui ont cotisé à l'AVS pendant 20 ans ont été prolongés jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (LPtra) au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Ces personnes ont donc eu droit aux autres prestations de l'AC (indemnités journalières supplémentaires et prolongation du délai-cadre jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2021).

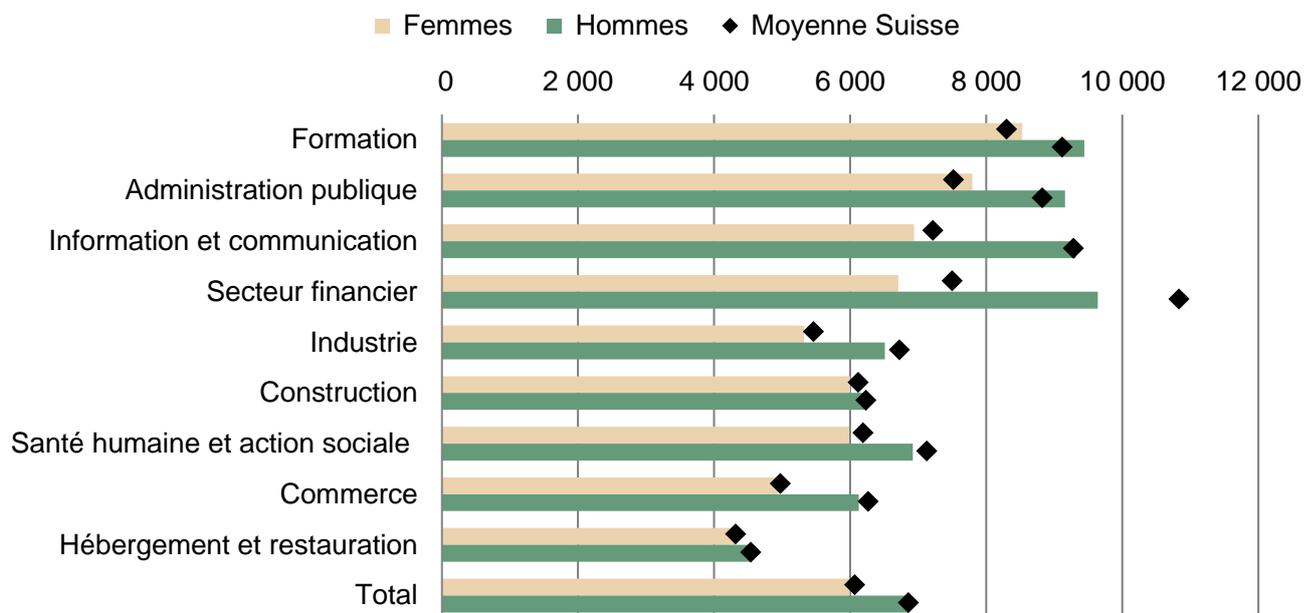
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

## 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>7</sup>. Le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait à 6500 francs en 2018. 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), 2018



Source : Enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS) 2018

<sup>7</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 une baisse temporaire d'activité et préserver les postes de travail. L'assurance-chômage (AC) couvre pendant une durée déterminée une grande partie des charges salariales pour les employeuses et employeurs qui font valoir une réduction de l'horaire de travail, et ce afin d'empêcher des licenciements.

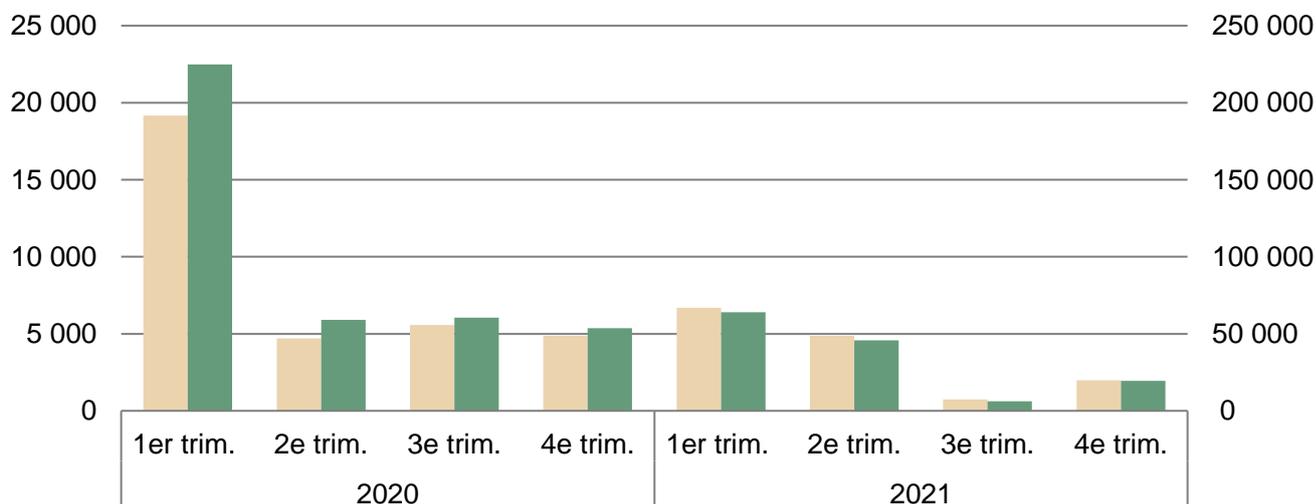
En raison de la crise liée au coronavirus, de nombreuses entreprises ont eu recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, notamment dans l'hôtellerie-restauration, qui a été particulièrement touchée. À compter de juillet 2021, le Conseil fédéral a augmenté à 24 mois la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail et a prolongé l'accès à la procédure simplifiée pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail<sup>8</sup>.

Après avoir atteint un niveau historique dans le canton de Berne en 2020, le nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail a diminué en 2021. Au total, 14 300 demandes ont été déposées (2020 : 34 300, 2019 : 200), concernant potentiellement 135 300 personnes (2020 : 397 800, 2019 : 3400).

Il est impossible de donner des informations sur le nombre d'emplois qui ont été effectivement touchés. Les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail versées en 2021 par la caisse publique de chômage se sont élevées à 511 millions de francs (valeur provisoire, étant donné que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail peuvent être réglées avec effet rétroactif jusqu'à trois mois).

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

■ Demandes de chômage partiel (axe de gauche) ■ Employés potentiellement touchés (axe de droite)



#### Remarques :

De mars à fin août 2020, la durée maximale de trois mois autorisée pour la réduction de l'horaire de travail a été prolongée à six mois. Elle est repassée à trois mois le 1<sup>er</sup> septembre 2020, avant d'être à nouveau prolongée à six mois du 20 mars 2021 au 31 décembre 2021. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, les autorisations n'étaient plus délivrées pour six mois complets mais seulement jusqu'au 31 décembre 2021. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, elles sont à nouveau accordées pour une durée de trois mois.

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) LAMDA

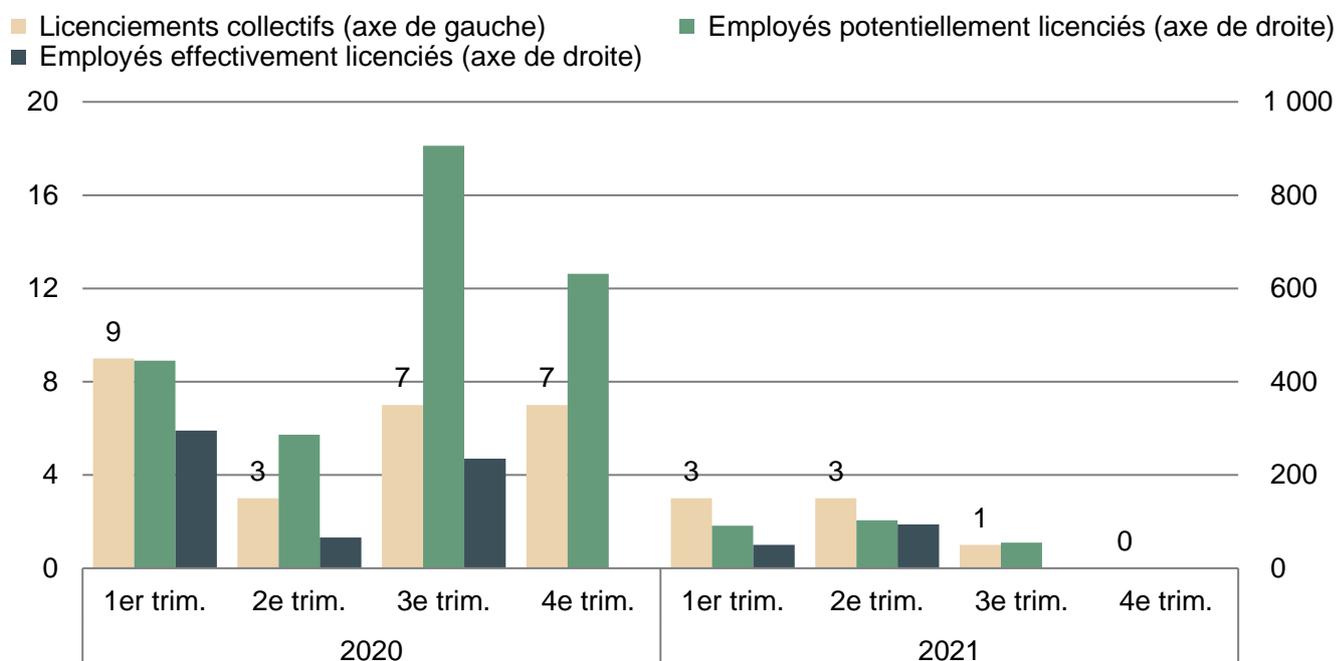
<sup>8</sup> Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, ordonnance COVID-19 assurance-chômage : prolongation à 24 mois de la durée de perception de l'indemnité. La modification de l'ordonnance devait s'appliquer jusqu'au 28 février 2022, puis ce délai a été prolongé jusqu'au 30 juin 2022 le 26 janvier 2022.

## 2.6 Licenciements collectifs

Si une entreprise doit prononcer 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<sup>9</sup>, d'un licenciement collectif devant être annoncé.

Grâce au recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et aux autres mesures de soutien mises en place par l'État, le nombre de licenciements collectifs annoncés est redescendu à sept en 2021 (2020 : 26, 2019 : 20). Aussi bien le nombre d'emplois potentiellement menacés (249, 2020 : 2268, 2019 : 1116) que celui de personnes effectivement licenciées (144, 2020 : 596, 2018 : 489) sont repassés nettement en dessous du niveau des années précédentes. Des procédures de consultation étant encore en cours ou des licenciements n'ayant pas encore été prononcés, le nombre de personnes effectivement licenciées en 2021 est provisoire.

### Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarque :

Le nombre de personnes ayant été effectivement licenciées en 2021 est provisoire.

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

<sup>9</sup> Le seuil à partir duquel on parle de licenciement collectif dépend de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prononcés par l'employeuse ou l'employeur sur une période de 30 jours. Selon les articles 335d ss CO, on parle de licenciement collectif dans les cas suivants :  
 entreprises de 21 à 99 employé-e-s : ≥ 10 licenciements  
 entreprises de 100 à 299 employé-e-s : ≥ 10 % de licenciements  
 entreprises de 300 employé-e-s ou plus : ≥ 30 licenciements

### 3. Activités d'exécution

#### 3.1 Travailleuses et travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce

Les ressortissantes et ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE doivent obligatoirement annoncer toute activité lucrative de courte durée effectuée pour le compte d'une employeuse ou d'un employeur suisse ou toute prestation de services réalisée sur le territoire suisse (90 jours au plus par année civile). En 2021, 19 881 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'embauches au titre d'activités lucratives de courte durée auprès d'employeuses et employeurs suisses a augmenté de 18 pour cent, tandis que le nombre de prestataires de services indépendants a diminué de 15 pour cent et celui des travailleuses et travailleurs détachés de 5 pour cent. À l'exception de 2009, 2015 et 2020, le nombre d'annonces a augmenté chaque année depuis l'introduction de la libre circulation des personnes. Le total des annonces effectuées en 2021 reste toutefois inférieur au niveau d'avant la crise en 2019 (22 600).

Certaines branches économiques sont fortement tributaires des services de travailleuses et travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce. En 2021, plus de 60 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.

#### Activités lucratives de courte durée soumises à déclaration, canton de Berne

		2020	2021
Travailleur·euse·s détaché·e·s	Nombre de personnes	7 731	7 365
	Ø durée de travail en jours	11	11
Prestataires de services indépendant·e·s <sup>10</sup>	Nombre de personnes	2 921	2 477
	Ø durée de travail en jours	28	30
Embauche par des employeur·euse·s suisses	Nombre de personnes	8 528	10 039
	Ø durée de travail en jours	54	50
Nombre total de personnes soumises à déclaration	Nombre de personnes	19 180	19 881
	Ø durée de travail en jours	33	33

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

<sup>10</sup> Les prestataires de services indépendant·e·s 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 2021, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué 2809.5 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Parmi ces contrôles, 1 168.5 concernaient des branches non réglementées par une convention collective de travail à caractère obligatoire et ont été effectués sur mandat du canton de Berne. 992 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 649 contrôles visant le travail au noir.

En 2021, 1290 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 650 d'entre eux.

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.

En 2021, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans cinq cas où elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu. Ces cas concernaient les branches du second œuvre, du commerce de détail et de la construction mécanique. Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu pour ces cinq cas à une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu.

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

Contrôles effectués par le CMTBE		2020	2021
Branches sans CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 404	1 168.5
Branches avec CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 412	992
Travail au noir	Nombre de contrôles	731	649
Total	Nombre de contrôles	3 547	2 809.5
Procédures de conciliation et cas de sous-enchère salariale abusive décelés par la CCMT			
Procédures de conciliation achevées	Nombre de procédures	8	5
Sous-enchères salariales abusives	Décisions de la CCMT	4	5
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas examinés	881	1 290
	Nombre de sanctions	618	650

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 employeuses et employeurs sont tenus d'annoncer aux ORP les postes vacants relevant des professions dans lesquelles le taux de chômage est d'au moins 5 pour cent au niveau national.<sup>11</sup>

En 2021, dans le canton de Berne, les employeuses et employeurs ont transmis aux ORP 25 100 annonces<sup>12</sup>. Ces dernières portaient au total sur environ 39 300 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce et 8700 postes vacants non soumis à l'obligation d'annonce (Suisse : 257 100 annonces, 360 500 postes soumis à l'obligation d'annonce et 101 800 non soumis à l'obligation d'annonce).

#### Annonce des postes vacants

■ Postes vacants soumis à l'obligation d'annonce ■ Postes vacants non soumis à l'obligation d'annonce



Remarque :

Suite à la crise du coronavirus, l'obligation d'annonce ainsi que les tâches et devoirs qui y sont liés pour les employeuses et employeurs et le service public de l'emploi ont été temporairement abrogées du 26 mars au 7 juin 2020.

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) LAMDA

<sup>11</sup> Ce taux était de 8 pour cent jusqu'à fin 2019.

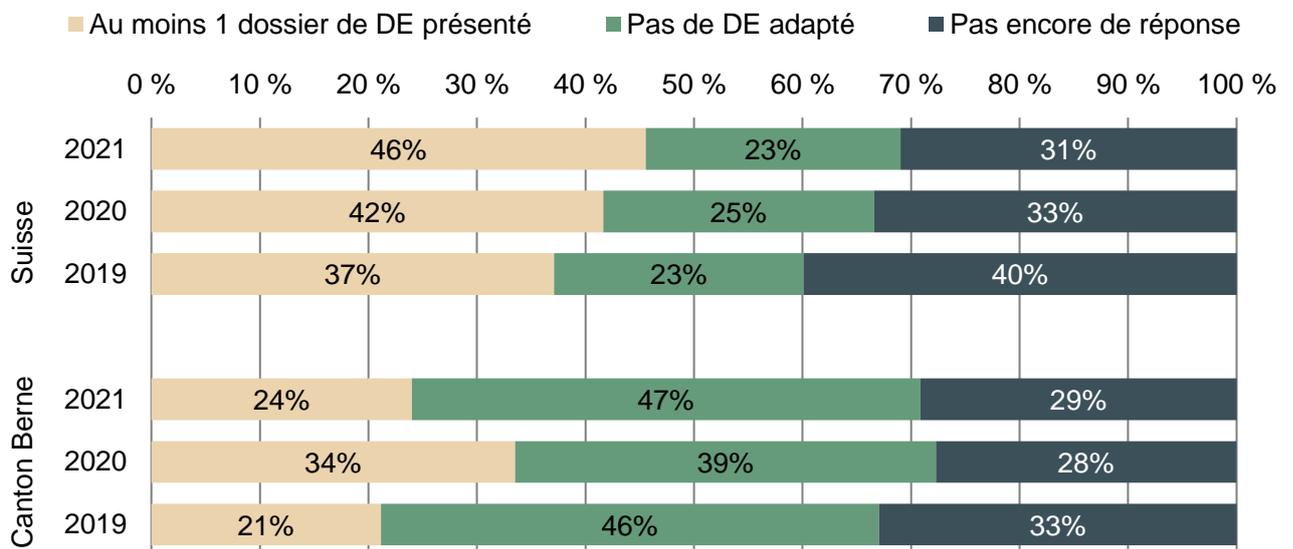
<sup>12</sup> Une annonce peut porter sur plusieurs postes vacants (soumis à l'obligation d'annonce ou non). Si plusieurs postes sont mentionnés pour une même annonce, ils doivent présenter le même profil de poste.

### 3.3.2 Traitement des annonces

Les ORP transmettent aux employeuses et employeurs dans un délai de trois jours ouvrés les dossiers adaptés de demandeuses et demandeurs d'emploi enregistrés ou leur indiquent qu'ils n'ont pas de dossiers de candidature appropriés. Les demandeuses et 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 employeuses et employeurs ne peuvent publier leurs offres via d'autres canaux qu'après un délai de cinq jours ouvrés.

En 2021, les ORP du canton de Berne ont pu proposer aux employeuses et employeurs au moins un dossier de candidature pour 24 pour cent des annonces faites dans le cadre de l'obligation d'annonce. Pour 47 pour cent des annonces, aucun profil approprié n'a pu être trouvé et pour 29 pour cent des annonces, le délai de trois jours ouvrés pour donner une réponse à l'employeuse ou l'employeur n'a pas pu être respecté.

#### État du traitement des annonces obligatoires après 3 jours ouvrés



Remarque : DE = demandeur·euse·s d'emploi

Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) LAMDA

### 3.3.3 Retrait d'annonces de postes vacants

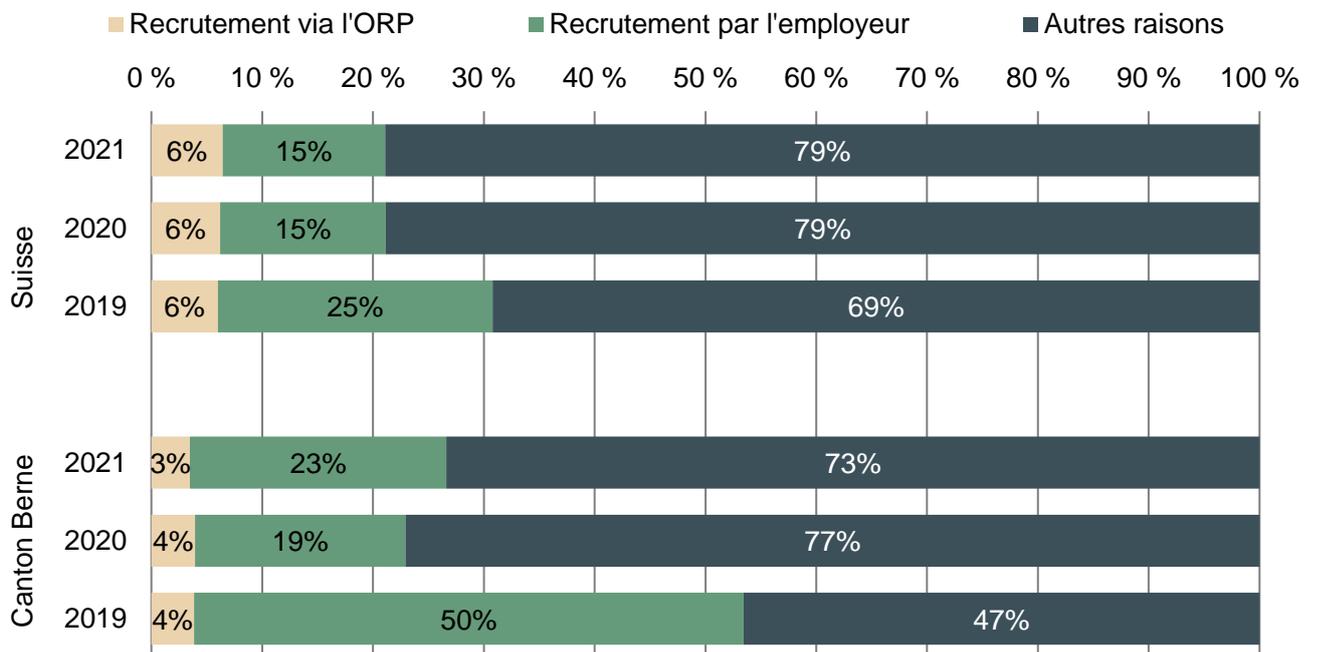
Les employeuses et employeurs examinent les dossiers des demandeuses et demandeurs d'emploi transmis par les ORP. Ils indiquent ensuite aux ORP s'ils ont invité à un entretien d'embauche ou embauché l'une des personnes proposées par les ORP.

Dans le canton de Berne, 46 700 postes vacants ont été retirés, dont 38 100 étaient soumis à l'obligation d'annonce et 8600 n'y étaient pas soumis.

Les raisons des retraits ne sont connues que pour les annonces et non pour les différents postes annoncés. Dans le canton de Berne, 24 200 annonces ont été retirées<sup>13</sup> en 2021, dont 17 700 concernaient des postes soumis à l'obligation d'annonce et 6500 des postes non soumis à cette obligation.

En 2021, dans le canton de Berne, pour 3 pour cent des annonces retirées de postes soumis à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire des ORP. Pour 23 pour cent des annonces retirées de postes soumis à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a été pourvu au moyen d'un recrutement effectué par l'employeuse ou l'employeur. 73 pour cent des annonces retirées de postes soumis à l'obligation d'annonce ont été supprimées pour une autre raison.

#### Retraits d'annonces de postes vacants soumis à l'obligation d'annonce, en fonction du motif du retrait

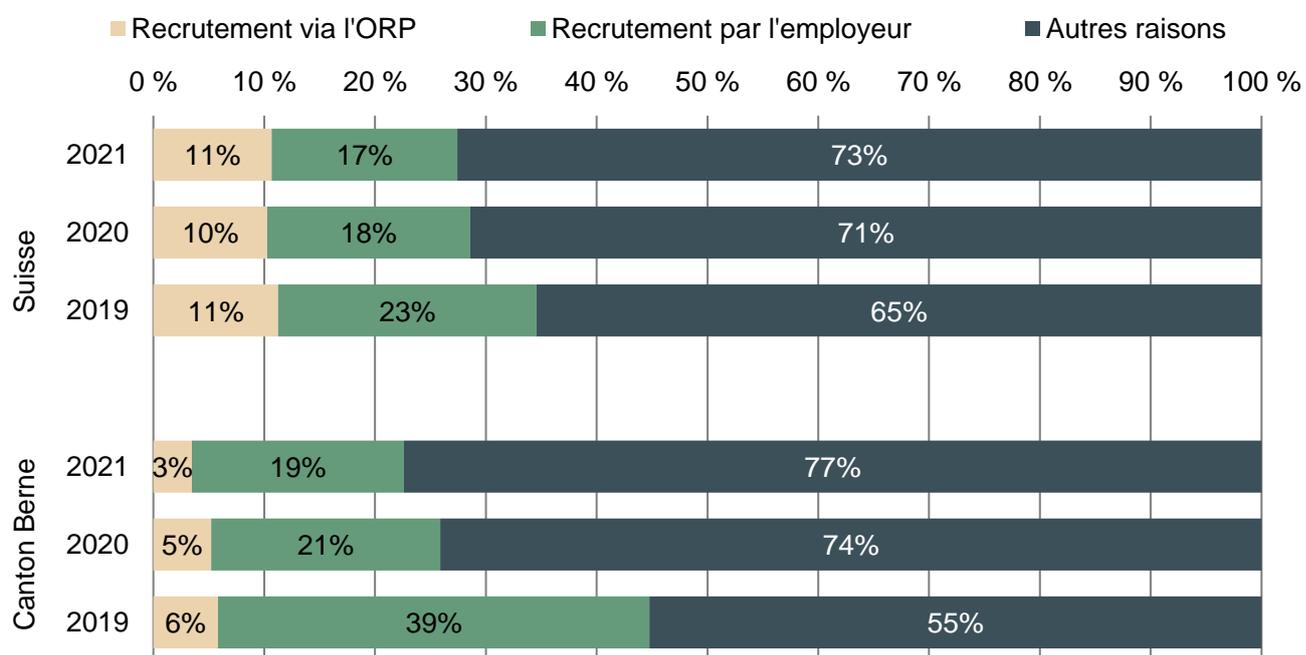


Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) LAMDA

<sup>13</sup>Le retrait d'une annonce entraîne le retrait de tous les postes vacants annoncés par le biais de celle-ci.

Le tableau était assez similaire pour les retraits d'annonces de postes non soumis à l'obligation d'annonce en 2021 : dans le canton de Berne, pour 3 pour cent des annonces retirées de postes non soumis à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a été pourvu par l'intermédiaire des ORP. Pour 19 pour cent des annonces retirées de postes non soumis à l'obligation d'annonce, au moins un poste vacant a été pourvu au moyen d'un recrutement effectué par l'employeuse ou l'employeur. 77 pour cent des annonces retirées de postes non soumis à l'obligation d'annonce ont été supprimées pour une autre raison.

**Retraits d'annonces de postes vacants non soumis à l'obligation d'annonce, en fonction du motif du retrait**



Source : Secrétariat d'État à l'économie (SECO) LAMDA

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

### **Contrat de travail**

Le contrat de travail lie juridiquement les employeuses et employeurs et leur personnel : ce dernier est tenu de fournir le travail qui est attendu de lui et les employeuses et 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 employées et 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 son personnel
- plusieurs entreprises et un ou plusieurs syndicats représentant leur personnel
- une ou plusieurs associations patronales et un ou plusieurs syndicats représentant le personnel

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 travailleuses et 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 travailleuses et travailleurs et contiennent des salaires indicatifs. Les dispositions des CTT ne s'appliquent que si les employeuses et employeurs n'ont pas conclu avec les employées et employés 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, l'agriculture et la prise en charge 24h sur 24.

### **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. 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>14</sup>

Branches	Emplois <sup>15</sup>	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Agriculture, sylviculture et pêche	32 200				– emplois dans une exploitation ou un ménage agricole	– sylviculture (recommandations salariales) – LOBAG (recommandations salariales)
Industries alimentaires, tabac	13 000	– boucherie-charcuterie – boulangerie, pâtisserie et confiserie	– industrie chocolatière – brasseries	– Fenaco <sup>16</sup> – HACO AG – Wander AG – Zuckerfabrik Aarberg und Frauenfeld AG		
Construction métallique, industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	40 900	– 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	41 700	– secteur principal de la construction – branche de l'enveloppe des édifices – systèmes de plafonds et d'aménagement intérieur <sup>17</sup> – branche de l'installation électrique et de la télécommunication – construction de voies ferrées – échafaudages – constructions en bois – branche suisse de l'isolation – industrie de la peinture et de la plâtrerie – carrelage et poélerie-fumisterie		– Metron AG		– parquets (recommandations salariales)
Autres branches du secteur secondaire	35 800	– 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 – vitrerie – 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) – 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 (ewb)		

<sup>14</sup> Liste non exhaustive

<sup>15</sup> Total des emplois par branche, 2019 ; 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>16</sup> S'applique aux diverses sociétés du groupe Fenaco, qui ne sont pas toutes actives dans le secteur alimentaire.

<sup>17</sup> Hors Jura bernois

Situation sur le marché du travail en 2021

Branches	Emplois	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Commerce de véhicules automobiles, réparation	10 500	– industrie de la carrosserie	– garagistes			
Commerce de gros et de détail	58 600	– 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	– floristerie (recommandations salariales)
Transports et entreposage	32 600	– construction de voies ferrées		– CFF – BLS – BERNMOBIL – Transports publics – biennois – Verkehrsbetriebe STI AG Thun – Aare Seeland mobil AG – Poste SA		– transports routiers ASTAG (directives salariales)
Hébergement et restauration	32 500	– hôtels, restaurants et cafés CCNT				
Information et communication	21 700	– infrastructure de réseau		– cablex AG – SRG SSR – Swisscom AG		
Activités financières et d'assurances	19 700					– personnel bancaire
Services aux entreprises	51 200	– branche des techniques du bâtiment				
Activités de services administratifs et de soutien	31 500	– coiffure – nettoyage pour la Suisse alémanique <sup>18</sup> – nettoyage pour la Suisse romande <sup>19</sup> – branche privée de la sécurité – branche du travail temporaire – horticulture – branche des centres de contact et d'appel	– ramoneur		– économie domestique du canton de Berne – travailleur-euse-s de l'économie domestique (salaires minimum) – conformément au CTT fédéral – prise en charge 24h/24 (complément au CTT économie domestique)	
Enseignement	42 700		– éducateur-trice-s employés dans des foyers et internats			
Santé humaine et action sociale	100 100		– personnel soignant – médecins-assistant-e-s – assurance à prévoir pour le personnel professionnellement exposé aux radiations ionisantes	– Insel Gruppe		
Autres branches du secteur des services	85 200			– Théâtre de la ville de Berne		
<b>TOTAL</b>	<b>649 800</b>					

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

<sup>18</sup> Hors Jura bernois

<sup>19</sup> Exclusivement Jura bernois

## **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'occupation des employées et employés. 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 (UE) est entré en force en 2002. Avec cet accord, les ressortissantes et 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 États 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 employées et employés 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 :

- La loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés (loi sur les travailleurs détachés) soumet les employeuses et employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Suisse au respect des conditions minimales de salaire et de travail suisses.
- 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 personnes représentant les organisations d'employeur·euse·s, de cinq personnes représentant les organisations de travailleur·euse·s ainsi que de cinq personnes représentant les 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 représentantes et 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. Les commissions paritaires peuvent déléguer des tâches de contrôle impératives à des tiers tels que les organes 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. À 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 étendues, les organisations d'employeur·euse·s et de travailleur·euse·s, les associations faitières des partenaires sociaux, les comités d'entreprise, l'Office de l'économie 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 de la division Conditions de travail de l'Office de l'économie. Il octroie des autorisations aux travailleuses et 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 travailleuses et 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. Il veille également au respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Le SMT édicte aussi 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 (CCMT)**

#### **Personnel**

Divers changements ont eu lieu dans le courant de l'année parmi les membres de la CCMT.

- Christoph Erb, représentant des PME bernoises, a quitté la CCMT au 31 mai 2021. Il a été remplacé par Lars Guggisberg (PME bernoises).
- Jesus Fernandez, premier vice-président et représentant de l'Union syndicale du canton de Berne (GKB), a quitté la CCMT au 15 septembre 2021. Il a été remplacé par Angela Zihler, qui représentera désormais le GKB au sein de la CCMT. Stefan Wüthrich (GKB) a été nommé premier vice-président.
- Inge Hubacher, représentante de l'Office de l'intégration et de l'action sociale, a quitté la commission au 30 novembre 2021. Elle a été remplacée par Manuel Michel.
- Heidi Stöckli Schwarzen, représentante de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle, a quitté la CCMT au 31 décembre 2021. Elle a été remplacée par Rahel Frey.

#### **Priorités de l'année 2021**

En 2021, la CCMT s'est essentiellement attelée à l'observation du marché du travail, notamment dans les branches prioritaires de la construction/second œuvre, de l'économie domestique et de la construction mécanique.

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la loi sur les programmes d'action sociale (LPASoc) au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la CCMT a examiné la question des compétences en matière de contrôle des salaires usuels pour la branche et le lieu dans les crèches et les organisations d'accueil familial de jour. La LPASoc prévoit que les fournisseurs de prestations admis dans le système des bons de garde sont tenus de respecter les conventions collectives de travail ou les salaires usuels pour le lieu et la branche (art. 49, al. 2 LPASoc). Des discussions ont été menées entre la CCMT et l'Office de l'intégration et de l'action sociale (OIAS) afin de déterminer à quel service cantonal devait incomber le contrôle des salaires et comment procéder en cas de non-respect des salaires usuels pour le lieu et la branche. D'entente avec l'OIAS, la CCMT a accepté de se charger de ces contrôles dans les crèches et les organisations d'accueil familial de jour. Le renforcement de la collaboration et des échanges entre la CCMT et l'OIAS a été salué.

La CCMT a fixé de nouveaux seuils de salaires dans d'autres branches et a adapté certains des seuils existants. Ils servent d'outil de travail et permettent de traiter les différents cas plus efficacement. A la fin de l'année 2021, 65 branches/professions disposaient d'un seuil de salaires fixé par la CCMT.

En 2021, le travail de la commission a de nouveau été fortement marqué par la pandémie de COVID-19. Certaines séances ont été réalisées par voie de circulation ou en visio-conférence.

#### **Examen des cas présentés**

En 2021, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans cinq 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 cas concernaient les branches du second œuvre, du commerce de détail et de la construction mécanique.

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

## Propositions et approbations

<b>Février</b>	<p>La CCMT approuve son rapport annuel 2020.</p> <p>Les chiffres des contrôles relatifs à la loi sur les travailleurs détachés et au travail au noir ainsi que les branches prioritaires de l'année 2022 sont définis.</p> <p>Pour deux 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>
<b>Mai</b>	<p>La CCMT prend connaissance du rapport sur les mesures de marché du travail (MMT).</p> <p>La CCMT décide d'adapter les seuils de salaires dans différentes branches.</p>
<b>Septembre</b>	<p>Suite à la démission de Jesus Fernandez (1<sup>er</sup> vice-président de la CCMT), la composition du comité est modifiée. Jesus Fernandez est remplacé en tant que premier vice-président par Stefan Wüthrich, représentant de l'Union syndicale du canton de Berne.</p> <p>La CCMT se déclare compétente pour les contrôles des salaires usuels pour le lieu et la branche dans les crèches et intensifie les échanges et la collaboration avec l'OIAS.</p> <p>La CCMT fixe de nouveaux seuils de salaires et adapte certains seuils existants.</p> <p>Pour deux 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>
<b>Novembre</b>	<p>La CCMT se déclare également compétente pour les contrôles des salaires usuels pour le lieu et la branche dans les organisations d'accueil familial de jour.</p> <p>Le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) est convié à la séance pour un échange.</p> <p>Pour un cas examiné, la CCMT conclut qu'il s'agit de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.</p> <p>Les membres sortants sont remerciés pour leur travail au sein de la CCMT.</p>

#### Annexe 4 : Membres de la CCMT (état au 31 décembre 2021)

Représentant·e·s des employeur·euse·s	
Claude Thomann (président)	Union cantonale des associations patronales bernoises
Lars Guggisberg, conseiller national	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
Martin Kessler	PME bernoises
Représentant·e·s des employé·e·s	
Stefan Wüthrich (1 <sup>er</sup> vice-président)	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Gerhard Hauser-Schönbächler	angestellte bern
Daniel Heizmann	Membre de la chambre de conciliation
Christopher Mc Hale	Travail.Suisse/BE
Angela Zihler	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Représentant·e·s des autorités	
Thomas Kräuchi (2 <sup>e</sup> vice-président)	DEEE – Office de l'économie
Manuel Michel	DSSI – Office de l'intégration et de l'action sociale
Heidi Rubi	DTT – Secrétariat général
Heidi Stöckli Schwarzen	INC – Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle
Cécile Wüthrich-Weidmann	DSE – Office de la population
Assesseur·e·s LACI	
Hans Knüsel	DEEE – Office de l'assurance-chômage
Christoph Düby	INC – Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle
Secrétariat	
Marianne Michel	DEEE – Office de l'économie

Source : Office de l'économie (OEC)

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

### **Informations générales**

En 2021, la pandémie a de nouveau eu d'importantes répercussions sur le CMTBE. Les fermetures ordonnées le 17 janvier 2021 ont fortement réduit notre activité. Cette situation extraordinaire s'est poursuivie jusqu'en juin 2021, laissant ensuite place à une situation particulière jusqu'à la fin de l'année.

Au premier semestre 2021, les travaux de contrôle ont donc été limités. Il n'y avait plus de travailleuses et travailleurs détachés. Malgré d'importants efforts, il n'a pas été possible de rattraper avant la fin de l'année le retard accumulé au premier semestre.

Au total, 2809.5 contrôles ont été effectués en 2021. L'objectif de 4254 contrôles n'a certes pas été atteint, mais la comparaison avec les chiffres des années précédentes reflète toutefois clairement les répercussions de la pandémie sur les contrôles (2020 : 3547 ; 2019 : 4119 ; 2018 : 4136 ; 2017 : 4044 ; 2016 : 4015).

Les conclusions de l'évaluation externe menée par l'entreprise Interface ont été présentées en avril 2021. L'analyse menée visait à évaluer les processus et structures, l'efficacité et la qualité des contrôles ainsi que la collaboration avec les principaux acteurs. Elle a fait état de résultats tout à fait satisfaisants, montrant notamment que la structure organisationnelle et les indemnités des organes étaient appropriées. Il a simplement été suggéré de clarifier la répartition des compétences entre l'assemblée générale (AG) et l'assemblée des délégué·e·s (AD). La collaboration avec les acteurs a également été jugée bonne. A cet égard, il a été recommandé d'intensifier la collaboration avec les commissions paritaires, aussi bien au niveau des présidences que des secrétariats. L'étude a en outre montré que l'étendue et la qualité des contrôles étaient satisfaisantes.

L'assemblée des délégué·e·s du 31 mai 2021 s'est tenue pour la première fois en ligne sous contrôle notarial. Les personnes présentes ont approuvé les affaires statutaires et notamment le compte de résultats 2020, qui fait état d'un chiffre d'affaires de 1.423 million de francs et d'un bénéfice de 4616 francs. Elles ont pris connaissance de l'évaluation externe menée par l'entreprise Interface et approuvé à une large majorité la proposition de modification des statuts du CMTBE en découlant. Cette modification visait à clarifier les structures entre l'AD et l'AG et à renforcer la participation des commissions paritaires professionnelles au sein des organes du CMTBE.

L'échange avec les commissions paritaires a été mené lors de l'AG du 13 septembre 2021 à Wankdorf. Les membres ont été informés des affaires statutaires, de l'évaluation externe et de la modification des statuts entrée en vigueur dès son adoption par l'AD. Conformément à ce que prévoyaient ces modifications, il a fallu élire des déléguées et délégués supplémentaires pour la période 2021-2024.

L'AG a élu les personnes suivantes pour représenter les employeuses et employeurs : Peter Eichenberger, Mathias Grünig, Peter Haudenschild et Thomas Krebs.

Les personnes suivantes ont rejoint l'AD, au sein de laquelle elles représenteront les employées et employés : Cihan Apaydin, Berthold Büscher et Alain Zahler.

Christoph Lüthi, Alessandro Pecchio et Bruno Räss font désormais partie de l'AD en tant que représentants du canton de Berne.

Malgré la crise du coronavirus et grâce au soutien du canton de Berne, les comptes 2021 devraient rester à l'équilibre.

### **Travaux du comité**

Le comité s'est réuni à huit reprises en 2021. En outre, les trois membres de la présidence se sont réunis régulièrement. L'évolution fréquente des consignes durant la crise du coronavirus et les changements de personnel survenus au sein de l'équipe ont généré une cadence soutenue en termes de direction et de prise de décisions. La collaboration au sein du comité est très constructive et marquée par un esprit d'objectivité.

Outre les affaires de nature stratégique déjà évoquées, les travaux se sont concentrés sur l'évaluation des logiciels et des solutions informatiques. Les conclusions de ces analyses n'ont pas encore été présentées.

### **Inspectorat et secrétariat**

Sur les 2809.5 contrôles du marché du travail effectués, 1168.5 concernaient des branches sans convention collective de travail étendue (commissions tripartites), 992 portaient sur des branches avec convention collective de travail étendue (commissions paritaires professionnelles) et 649 relevaient de la lutte contre le travail au noir.

Le CMTBE, composé de dix personnes à la fin 2021, compte un effectif de 870 pour cent de poste.

## Annexe 6 : Comité et membres du CMTBE

Représentant.e-s des employé.e-s	
Corrado Pardini (Président)	Président de l'Union syndicale du canton de Berne
Antonio Castro	Unia Bienne
Représentant.e-s des employeur.euse-s	
Jürg Hostettler (Vice-président)	Direction de Staub und Hostettler AG
Manfred Ulmann	Direction de Fischer Electric AG/SA Orpond
Représentant.e-s du canton	
Walter G. Rumpf (directeur)	Avocat, LL.M., avocat spécialiste FSA, droit de la construction et de l'immobilier
Thomas Kräuchi	Office de l'économie Chef de la division Conditions de travail
Collaboratrices et collaborateurs du CMTBE	
Marcos Feijoo	Inspecteur en chef
Stefan Hirt	Co-inspecteur en chef
Regula Aeschbacher	Inspectrice
Thomas Michel	Inspecteur
Frédy Geiser	Inspecteur
Beat Stettler	Inspecteur
Christoph Zaugg	Inspecteur
Tanja Habegger	Administration
Katrin Tadic-Batt	Administration
Oliver Bossard	Administration

Source : Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)